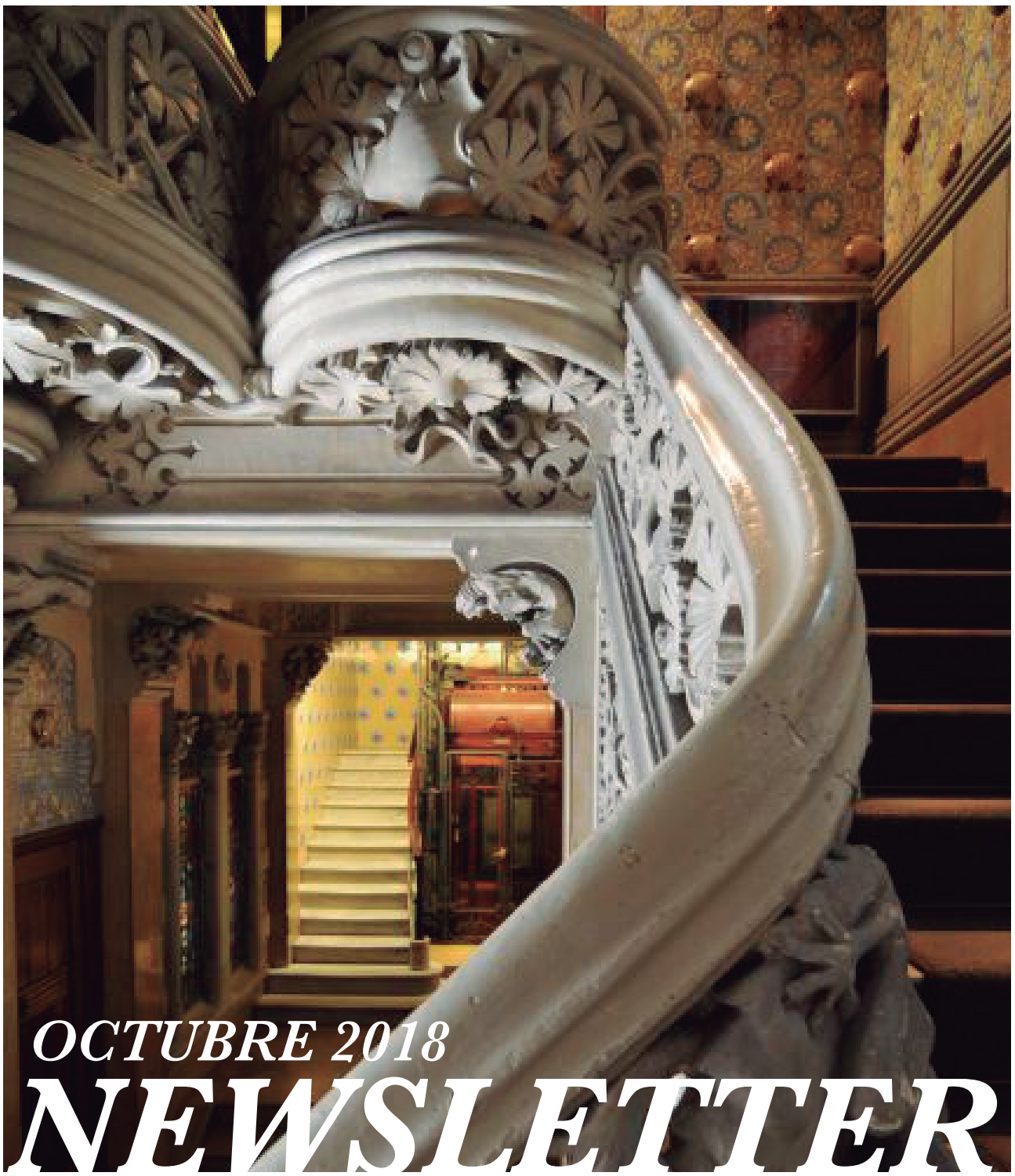




**ANTRÀS**  
ADVOCATS ASSOCIATS

*Des de 1940*

---



*OCTUBRE 2018*

**NEWSLETTER**

## INFORMACIONS LABORALS

Octubre 2018



### Aspectes laborals del Projecte de Llei orgànica de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals

El 18 d'octubre el Congrés dels Diputats va aprovar el projecte esmentat amb el vot unànime de la totalitat dels diputats presents, 343 d'un total de 350. I tot i que el text encara ha de ser tramitat al Senat, l'amplíssima majoria que li ha donat suport a la cambra baixa sembla augurar que podrà ser aprovat més d'hora que tard i sense grans modificacions. Aquesta aprovació comportarà la seva immediata entrada en vigor si la disp. final setzena es manté incòlume.

Es tracta d'una norma molt extensa, de 97 articles, i que té com a objectius l'adaptació del nostre dret intern al recent Reglament general de protecció de dades aprovat per la UE i vigent des del 25 de maig [Reglament (UE) 2016/679 del 27 d'abril] i garantir l'efectivitat dels drets fonamentals en la realitat digital. Com no podia ser d'una altra manera, la norma incideix directament i indirectament en diversos aspectes laborals. Ens referirem en aquest breu comentari a aquells continguts vinculats específicament amb aquest àmbit, i advertim que les normes es refereixen expressament tant a les relacions laborals que es produeixen en l'àmbit privat com a l'ocupació pública (empleats públics):

- **Dret a la intimitat, control dels dispositius digitals en l'àmbit laboral i criteris d'utilització (art. 87).** Es reconeix expressament, tal com ja havia fet la jurisprudència, el dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a disposició per l'ocupador.

Així mateix, es reconeix el dret de l'ocupador a accedir als continguts derivats de l'ús d'aquests mitjans digitals, però únicament a l'efecte de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius.

Per a això, s'estableix legislativament **l'obligació** que els ocupadors estableixin els **criteris d'utilització dels dispositius digitals**, però amb tres importants condicionants: 1) una indefinida necessitat de respectar els estàndards mínims de protecció de la seva intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts constitucionalment i legalment; 2) que en la seva elaboració hi hagin de participar els representants dels treballadors; 3) la necessitat d'informar els treballadors dels criteris d'utilització establerts.

- **El dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral (art. 88).** La norma parteix d'un reconeixement del dret amb l'objectiu de garantir el respecte del temps de descans, els permisos i les vacances, així com de la intimitat personal i familiar, tot i que remet les seves modalitats d'exercici al que s'estableixi en la negociació col·lectiva o, quan no n'hi ha, al que s'hagi acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors. L'apartat tercer, no obstant això, estableix que **l'ocupador, després**



**d'una audiència dels representants dels treballadors, «elaborarà» una política interna** dirigida a treballadors, inclosos els que ocupin càrrecs directius, en la qual es definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que evitin el risc de fatiga informàtica. D'aquesta manera, sembla que la norma imposa que les empreses, sense distinció del nombre de treballadors, hagin d'establir una política interna (de manera que es va més enllà del model francès o del que estableix el V Acord Interprofessional de Catalunya; vegeu sobre aquest tema la Newsletter del juliol del 2018).

• **La utilització de dispositius de videovigilància i de gravació de sons en el lloc de treball (art. 89).** Es reconeix el dret al tractament de les imatges captades amb càmeres o videocàmeres per a l'exercici de les funcions de control laboral sempre que aquestes funcions s'exerceixin dins del seu marc legal i amb els límits inherents a aquest marc. En aquest sentit, i principalment, cal destacar la necessitat de salvaguardar la intimitat dels treballadors. Així, la norma prohibeix expressament la instal·lació de sistemes d'enregistrament de sons i de videovigilància en llocs destinats al descans o a l'esplai dels treballadors, com ara vestidors, lavabos, menjadors i anàlegs, i es limita l'enregistrament de sons als supòsits en què existeixin riscos rellevants per a la seguretat de les instal·lacions, els béns i les persones, i sempre respectant el principi de proporcionalitat, el d'intervenció mínima i les garanties previstes als apartats anteriors. Els ocupadors **hauran d'informar de manera prèvia, i de forma expressa, clara i concisa** els treballadors i, si escau, els seus representants, sobre la utilització de dispositius de videovigilància i d'enregistrament de sons. **No obstant això, en el cas que es captés la comissió**

**flagrant d'un acte il·lícit per part dels treballadors, es considerarà complert el deure d'informar si existeix el senyal o el dispositiu informatiu previst a l'art. 22.4 de la Llei.**

• **Dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització (art. 90).** S'autoritza expressament l'ús d'aquests sistemes per a l'exercici de la facultat de control en l'àmbit laboral, però es condiona al fet que, amb *caràcter previ, s'informi de manera expressa, clara i inequívoca* els treballadors i, si escau, els seus representants sobre l'existència i les característiques dels dispositius. Igualment s'haurà d'informar sobre el possible exercici dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió.

• **Negociació col·lectiva i drets digitals (art. 91).** Es reconeix, tot i que no seria necessari, que els convenis col·lectius podran establir garanties addicionals dels drets i les llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals dels treballadors i la salvaguarda de drets digitals en l'àmbit laboral.

• **Nou art. 20 bis a l'Estatut dels Treballadors i una nova lletra a l'art. 14 de l'EBEP.** Per reconèixer l'aplicabilitat dels drets esmentats s'estableix que els treballadors tindran dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seva disposició per l'ocupador, a la desconnexió digital i a la intimitat davant de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes que s'estableixen en la legislació en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

No es pot oblidar que la norma incorpora (arts. 34 i següents) la figura ja prevista al Reglament europeu del delegat de protecció de dades (vegeu la [Newsletter de l'abril del 2018](#)).



## **La panera de Nadal, condició més beneficiosa o mera liberalitat empresarial?**

*La recent sentència del Tribunal Suprem del 12 de juliol de 2017 torna a insistir en un tema clàssic com és el de la panera de Nadal. Com ja va fer en la STS del 21 d'abril de 2016, torna a considerar que estem davant d'una condició més beneficiosa; és a dir, davant d'una obligació adquirida per l'empresa a través d'una actuació unilateral continuada en el temps que evidenciava una voluntat inequívoca de reconèixer aquest dret i quedar vinculada més enllà del que estableixen la llei o el conveni. És precisament l'entrega continuada de la panera sense solució de continuïtat des del 2007 la dada principal que, segons el parer del tribunal, avala la tesi que s'estava davant una condició més beneficiosa. Aquesta conclusió ve reforçada per altres factors, com ara l'elevada quantia del cost assumit per l'empresa (de 42.000 a 89.000 € en funció dels anys), "suma molt important que no avala la idea d'una mera i simple liberalitat"; o el complex esforç organitzatiu i logístic que suposava entregar una xifra tan elevada de paneres (entre 3.200 i 5.000).*

*¿Suposa aquesta sentència que l'entrega de la panera de Nadal constitueixi sempre una condició més beneficiosa? No, com indica el mateix tribunal, "no es pot establir com a criteri general i universal que l'entrega de la panera de Nadal constitueixi un dret adquirit com a condició més beneficiosa, o una simple liberalitat empresarial no vinculant en anys successius". Addicionalment i encara amb la hipòtesi que es considerés una condició més beneficiosa, aquesta no estaria blindada, ja que l'empresa la podria modificar/suprimir acudint a l'expedient de l'art. 41 del TRLET o, per la via més complexa, de l'art. 82.3 del TRLET, si estigués previst en conveni estatutari. als que poguessin gaudir com a delegats de personal o membres del comitè.*