



1



2

I Derechos y libertades en el entorno digital

3. Se promoverá que en los procesos de transformación digital, el desarrollo y el uso de la tecnología digital, así como cualquier proceso de investigación científica y técnica relacionado con ellos o que los utilice instrumentalmente, **se tenga presente la exigencia de garantizar la dignidad humana, los derechos fundamentales, la no discriminación, el libre desarrollo de la personalidad y orientarse al logro del bien común.**
4. Se declara que **el principio de cumplimiento normativo desde el diseño** es de aplicación íntegramente al desarrollo de los entornos digitales, y por ello los desarrollos científicos, tecnológicos y su despliegue contemplarán en la determinación de sus requerimientos un análisis sobre el cumplimiento de tal principio.

3

XXV Derechos ante la inteligencia artificial

1. La inteligencia artificial deberá asegurar un **enfoque centrado en la persona y su inalienable dignidad, perseguirá el bien común y asegurará cumplir con el principio de no maleficencia.**
2. En el **desarrollo y ciclo de vida** de los sistemas de inteligencia artificial:
 - a) Se deberá garantizar el derecho a la **no discriminación** cualquiera que fuera su origen, causa o naturaleza, en relación con las decisiones, uso de datos y procesos basados en inteligencia artificial.
 - b) Se establecerán condiciones de **transparencia, auditabilidad, explicabilidad, trazabilidad, supervisión humana y gobernanza**. En todo caso, la información facilitada deberá ser accesible y comprensible.
 - c) Deberán garantizarse la **accesibilidad, usabilidad y fiabilidad**.
3. Las personas tienen **derecho a solicitar una supervisión e intervención humana y a impugnar las decisiones automatizadas tomadas por sistemas de inteligencia artificial que produzcan efectos en su esfera personal y patrimonial.**

4

Derecho a no ser localizado y perfilado

- . **Protección contra la localización y el perfilado:**
 - Solo permitidos con **legitimación jurídica clara y garantías adecuadas.**
 - Enfoque en el **principio de minimización de datos** según el RGPD.
- . **Transparencia y derecho de oposición:**
 - Obligación de **información clara** al interesado sobre la finalidad y métodos de perfilado.
 - Derecho del individuo a **oponerse** al uso de sus datos, fortaleciendo la **gestión activa de la privacidad**.

5



4.
**DERECHOS
DEL ENTORNO
LABORAL Y
EMPRESARIAL**

- 19.** Derechos en el ámbito laboral
- 20.** La empresa en el entorno digital

6

El algoritmo y la valoración, el empresario nuevo derecho laboral



7

XIX Derechos en el ámbito laboral

1. Se garantizarán la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en los entornos digitales.
2. En los entornos digitales y el teletrabajo las personas trabajadoras del sector público o privado tienen derecho con arreglo a la normativa vigente, a:
 - a) La desconexión digital, al descanso y a la conciliación de la vida personal y familiar.
 - b) La protección de sus derechos a la intimidad personal y familiar, el honor, la propia imagen, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones en el uso de dispositivos digitales, así como frente al uso de dispositivos de videovigilancia, de grabación de sonidos, así como en el caso de la utilización de herramientas de monitoreo, analítica y procesos de toma de decisión en materia de recursos humanos y relaciones laborales, y en particular, la analítica de redes sociales. Del uso de tales dispositivos o herramientas se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. Esta información alcanzará los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

8

XIX Derechos en el ámbito laboral

- c) La protección de los derechos de la letra anterior en la utilización de sistemas biométricos y de geolocalización.
- d) La garantía de sus derechos frente al uso por la entidad empleadora de procedimientos de analítica de datos, inteligencia artificial y, en particular, los previstos en la legislación respecto del empleo de decisiones automatizadas en los procesos de selección de personal.
- e) El uso lícito, leal, proporcionado y transparente de los controles empresariales digitales.
- f) Recibir de la entidad empleadora los medios tecnológicos para poder desarrollar su actividad sin que las personas trabajadoras deban aportar los medios de su propiedad a disposición de aquella con fines profesionales, así como a ser informadas sobre la política de uso tales dispositivos digitales, incluidos los criterios para una eventual utilización para fines privados.
- g) La protección frente al acoso por razón de sexo, por causa discriminatoria y acoso laboral utilizando medios digitales.
- h) La cualificación digital de las personas trabajadoras, ya se encuentren ocupadas o desempleadas, con la finalidad de la adquisición de las competencias digitales requeridas en el ámbito laboral para disponer de mayores y mejores oportunidades de empleo.

9

XIX Derechos en el ámbito laboral

3. En los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se promoverán las condiciones de acceso al trabajo a distancia y el teletrabajo. En este caso, la ordenación de la prestación laboral se desarrollará con pleno respeto a la voluntariedad y la dignidad de la persona trabajadora garantizando particularmente su derecho a la intimidad, la esfera privada del domicilio, los derechos de las personas que residen en él, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar y la garantía de los derechos reconocidos en la legislación y los convenios colectivos.

4. En los procesos de transformación digital:

- a) Las personas trabajadoras tienen derecho a una formación adecuada que permita su adaptación a las nuevas condiciones laborales.
- b) La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a ser informada con la debida antelación sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse.

10

XIX Derechos en el ámbito laboral

5. La negociación colectiva podrá establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, así como vehicular la participación de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital y en la determinación de las consecuencias laborales que la misma pueda implicar.
6. En todo caso, el desarrollo y uso de algoritmos y cualesquiera otros procedimientos equivalentes en el ámbito laboral exigirá una evaluación de impacto relativa a la protección de datos que incluirá en su análisis los riesgos relacionados con los principios éticos y los derechos relativos a la inteligencia artificial contenidos en esta Carta y en particular la perspectiva de género y la proscripción de cualquier forma de discriminación tanto directa como indirecta, con especial atención a los derechos de conciliación.
7. Se informará y formará debidamente a las personas trabajadoras respecto de las condiciones de uso de los entornos digitales destinados a la prestación laboral con particular atención a aquellas obligaciones ordenadas a garantizar la seguridad y la resiliencia de los sistemas.

11

XX La empresa en el entorno digital

1. La libertad de empresa reconocida en la Constitución Española es aplicable en los entornos digitales en el marco de la economía de mercado, en el que quede asegurada la defensa y promoción de una competencia efectiva, evitando abusos de posición de dominio, que garantice igualmente la compatibilidad, seguridad, transparencia y equidad de sistemas, dispositivos y aplicaciones.
2. El desarrollo tecnológico y la transformación digital de las empresas deberá respetar, tal y como exige la legislación en la materia, los derechos digitales de las personas.
3. Los poderes públicos, en relación a los mercados de bienes y servicios digitales y en el ejercicio de sus competencias en el ámbito internacional, tomarán en consideración los efectos que sobre la competencia en esos ámbitos tengan sus regulaciones internas sobre dichos bienes y servicios.
4. En particular, los poderes públicos asegurarán opciones apropiadas de transparencia, de equidad y de reclamación a los usuarios profesionales y empresas de contenidos en relación con los servicios intermediarios en línea. Las mismas opciones asegurarán a los usuarios de sitios web corporativos en relación con los motores de búsqueda en línea.

12

XX La empresa en el entorno digital

5. Los poderes públicos promoverán la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación ordenados a la transformación digital de las empresas, el emprendimiento digital y el fomento de las capacidades de la sociedad para la generación de ciencia y tecnología nacionales.

6. Se desarrollarán las condiciones que permitan la creación de espacios de pruebas controladas para desarrollar nuevos modelos de negocio, aplicaciones, procesos o productos basados en la tecnología (sandbox).

13

- La desconexión digital
- La protección de sus derechos a la intimidad personal y familiar
- uso de dispositivos de videovigilancia, de grabación de sonidos, así como en el caso de la utilización de herramientas de monitoreo
- utilización de sistemas biométricos y de geolocalización.
- analítica de datos, inteligencia artificial
- Recibir de la entidad empleadora los medios tecnológicos
- La cualificación digital
- (sandboxes)

14

6. En todo caso, el desarrollo y uso de algoritmos y cualesquiera otros procedimientos equivalentes en el ámbito laboral exigirá una **evaluación de impacto relativa a la protección de datos** que incluirá en su análisis los riesgos relacionados con los principios éticos y los derechos relativos a la inteligencia artificial contenidos en esta Carta y en particular la perspectiva de género y la proscripción de cualquier forma de discriminación.

15

Información algorítmica en el ámbito laboral

GUÍA PRÁCTICA Y HERRAMIENTA SOBRE LA OBLIGACIÓN
EMPRESARIAL DE INFORMACIÓN SOBRE EL USO DE
ALGORITMOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Mayo 2022



16

artículo 64.4.d) Estatuto de los Trabajadores dispone que el comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a conocer los algoritmos que afectan a la toma de decisiones laborales

“d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.”

Ministerio de Trabajo y Economía Social, Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral, Gobierno de España, Mayo 202

17

Fundamento para tratar datos trabajadores



- EL CONSENTIMIENTO NO ES VÁLIDO
(no es suficiente)

18

Fuentes

- Derechos fundamentales (CE, Convenios, art. 10.2, UE, jurisprudencia.)
- *Softlaw*
- Código de buenas prácticas para la protección de los datos personales del trabajador de la OIT, de 1997,
- G29 Documento wp48, 13.9.2001.
- Recomendación CM/Rec 2015 del Comité de Ministros del Consejo de Europa, sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito de la relación laboral
- Reglamento europeo. Art. 88 específico sobre laboral, remite a convenios y normas específicas en general y señala ámbitos típicos que deben regularse.
- Ley puede en muchos casos asegurar más o menos a trabajadores y dumping laboral.

19

Fuentes

- **Artículo 91. Derechos digitales en la negociación colectiva.**
- Los convenios colectivos podrán 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.

20

RGPD Artículo 88 Tratamiento en el ámbito laboral

- 1. Los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

21

nuevos derechos orgánicos y sí aplicable

- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (artículo 87)
- En este apartado, se analizarán los antecedentes y Jurisprudencia existentes hasta la fecha en lo relativo al control laboral por parte del empresario, para analizar posteriormente los posibles cambios que la nueva regulación, y en concreto el artículo 87, nos plantea.
- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89)
- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículo 90)
- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. (artículo 88)
- Derechos digitales en la negociación colectiva. (artículo 91)

22

LOPD, ET, servidores públicos...

- «*Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.*
- *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.*»
- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público :
- «*¡bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*»

23

El consentimiento no es válido

- El tratamiento de los datos exige que exista **consentimiento del interesado entendido como la manifestación de voluntad libre, específica, voluntaria, informada y explícita**
- El considerando 43 del RGPD establece que **no es posible aceptar la licitud para el tratamiento y procesamiento de datos basadas en el consentimiento en una relación donde exista un fuerte desequilibrio de poder entre las partes.**
- El Grupo de Trabajo del art 29, en su Guía sobre el consentimiento bajo el RGPD (pág. 8) entiende que el consentimiento de un trabajador difícilmente puede ser otorgado cumpliendo dichos requisitos (específicamente de forma “libre”). Por esta razón, el **Grupo de Trabajo dictamina que, dada la naturaleza de la relación entre empresario y trabajador, como regla general, no se deberá entender válido el otorgamiento de consentimiento por parte del trabajador...**

24

- ... teniendo que ser solamente aceptado como válido de forma excepcional
- Grupo de Trabajo del art. 29 entiende que el consentimiento podrá considerarse libremente dado, solamente cuando **se pueda demostrar** que el trabajador sabía que **no había consecuencias** adversas con independencia de si otorgaba consentimiento o no

25

Sentencia de Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2007

- facultades de control por parte del empresario, del uso del ordenador del trabajador, derivan del artículo 20.3 del ET
- . El empresario tiene que controlar el uso del ordenador, porque en él se cumple la prestación laboral
- controlar también los contenidos y resultados de esa prestación.
- por la necesidad de coordinar y garantizar la continuidad de la actividad laboral
- por la prevención de responsabilidades
- exigencia de respetar en el control la dignidad

26

Tribunal Constitucional 170/2013 de 7 de octubre

- ratifica un despido disciplinario de un trabajador de una empresa química que utilizó el correo electrónico para facilitar información a la competencia
- convenio colectivo de las empresas del sector químico establece en que los medios informáticos son medios profesionales y en base a ello debe entenderse la prohibición de uso personal de esos medios informáticos.
- **no podía existir una expectativa fundada y razonable de confidencialidad**

27

Tribunal Supremo, Sala de Penal, de 16 de junio de 2014

- dicha Jurisprudencia no puede ser de aplicación al orden penal.
- Criterios
- en Sentencias como las de 17 de Diciembre de 2012 y 7 de Octubre de 2013 , que, a nuestro juicio, han de quedar restringidos al ámbito de la Jurisdicción laboral
- , pero que, en modo alguno, procede que se extiendan al enjuiciamiento penal
- “Por consiguiente, bien claro ha de quedar que en el ámbito del procedimiento penal, el que a nosotros compete, para que pueda otorgarse valor y eficacia probatoria al resultado de la prueba consistente en la intervención de las comunicaciones protegidas por el derecho consagrado en el artículo 18.3 de la Constitución , resultará siempre necesaria la autorización e intervención judicial

28

BARBULESCU II

- Las instrucciones de un empresario no pueden reducir a la nada el ejercicio de la vida privada en el trabajo
- El control de la correspondencia profesional también está protegida conforme a la carta europea de Derechos Humanos (art. 8)

- Por tanto ahora no es suficiente con la destrucción de la expectativa de privacidad por dos razones
 - 1) no es posible una prohibición absoluta
 - 2) Aún destruyendo la expectativa de privacidad, sigue estando protegido la correspondencia profesional y los ordenadores de la empresa

29

BARBULESCU II = STS de 8 de febrero de 2018

- 1) Medidas de vigilancia avisadas con carácter previo con claridad y concreción
- 2) Diferenciar entre flujo y contenido (ej. a quién va dirigidos sin mirar su contenido)
- 3) la vigilancia del contenido exige siempre una justificación
- 4) Que no haya otra forma de alcanzar el mismo fin
- 5) no divulgar el contenido de las comunicaciones
- 6) La empresa está obligada a establecer garantías de privacidad para el trabajador en las comunicaciones

30

STC 39/2016 de 3 de marzo de 2016

- . El trabajador conocía que en la empresa se había instalado un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se le ha asignado a ese control. Lo importante será determinar si el dato obtenido se ha utilizado para la finalidad de control de la relación laboral o para una finalidad ajena al cumplimiento del contrato,
- **Lo consideró admisible para supuestos graves.**
- ya que existían razonables sospechas de que alguno de los trabajadores que prestaban servicios en dicha caja se estaba apropiando de dinero

31

STEDHde 9 de enero del 2018 (caso de López Ribalda

- Cumplir art. 5 LOPD avisar con cartelito (no suficiente **en contrato**)
- Proporcionalidad
- Que no haya una medida menos lesiva
- cajeros de supermercados, pérdidas económicas, cámaras de vigilancia
- Visibles se dio aviso y cámaras ocultas, de las cuales no lo fueron.
- video que mostraba que habían robado artículos
- videovigilancia encubierta , no cumplió con la obligación de informar
- los tribunales nacionales consideraron que la medida había sido justificada

32

Cámaras de vigilancia (TEDH Lopez Rivalda)

- Köpke v. Alemania (diciembre), 420/07, 5 de octubre de 2010, Nota de información 134)
- Diferente Köpke : la videovigilancia encubierta no siguió una sospecha comprobada previa contra los solicitantes y, por lo tanto, no estaba dirigida específicamente a ellos, sino a todo el personal que trabajaba en las cajas registradoras, durante semanas, sin ningún tipo de intervención. Límite de tiempo y durante todas las horas de trabajo.
- En Köpke, la medida de vigilancia había sido limitada en el tiempo (se llevó a cabo durante dos semanas) y la medida solo había apuntado a dos empleados.
- En el presente caso, sospecha general contra todo el personal en vista de las irregularidades que previamente había revelado el gerente de la tienda.
- no cumplió con los requisitos estipulados en la legislación pertinente y, en particular, con la obligación de informar de forma previa, explícita, precisa y sin ambigüedades a los interesados Existencia y características particulares de un sistema de recogida de datos personales.

33

Art. 87

- <<1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la **protección de su intimidad** en el uso de los **dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador**.
- 2. El **empleador podrá acceder** a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los **solo efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales** o estatutarias y de **garantizar la integridad de dichos dispositivos**.
- 3. Los empleadores deberán establecer **criterios de utilización** de los dispositivos digitales respetando en todo caso los **estándares mínimos de protección de su intimidad** de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los **representantes de los trabajadores**.

34

Art. 87

- *El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales **respecto de los que haya admitido su uso con fines privados** requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.*
- *Los trabajadores deberán ser informados de los **criterios de utilización** a los que se refiere este apartado.>>*

35

Artículo 89. uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

- <<1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras **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, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de **informar 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.

36

Artículo 89. uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

- *En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.*
- *STC 39/2016, de 3 de marzo de 2016 y sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de de 31 de enero de 2017*

37

uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

- 2. *En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.*
- 3. *La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.>>*

38

Artículo 22. Tratamientos con fines de videovigilancia.

- **Artículo 22. Tratamientos con fines de videovigilancia.**
- 3. Los datos serán suprimidos en el plazo máximo de un mes desde su captación, salvo cuando hubieran de ser conservados para acreditar la comisión de actos que atenten contra la integridad de personas, bienes o instalaciones. En tal caso, las imágenes deberán ser puestas a disposición de la autoridad competente en un plazo máximo de setenta y dos horas desde que se tuviera conocimiento de la existencia de la grabación.
- No será de aplicación a estos tratamientos la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de esta ley orgánica.

39

Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

- <<1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de **sistemas de geolocalización** 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, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.
- 2. Con carácter **previo**, los empleadores habrán de **informar** de forma **expresa, clara e inequívoca** a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión>>.

40

JURISPRUDENCIA VARIADA

- El Grupo de Trabajo del artículo 29, GT29, actualmente, el Comité Europeo de Protección de Datos, emitió el Dictamen 13/2011 sobre los servicios de geolocalización en los dispositivos móviles inteligentes en el que, no pensando en la utilización de dispositivos de geolocalización con fines de control laboral, estableció que la base jurídica de dicho tratamiento podría ser el interés legítimo
- Agencia sanciona por no haber cumplido con el deber de informar sobre la instalación de geolocalizadores en vehículos, AP/00032/2013

41

DESCONEXIÓN

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

<<1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, **frente al tiempo de trabajo** legal o convencionalmente establecido, el **respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar**.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

42

DESCONEXIÓN

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.>>