

## *Publicada la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales*

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales ha sido publicada en el Boletín Oficial del Estado. La nueva normativa adapta el derecho español al modelo establecido por el Reglamento 2019/679, Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), introduce novedades mediante el desarrollo de materias contenidas en el mismo y establece garantías con respecto a los derechos digitales de la ciudadanía.



Un aspecto específico de la Ley es que se reconoce el derecho de acceso y, en su caso, de rectificación o supresión por parte de quienes tuvieran vinculación con **personas fallecidas** por razones familiares o de hecho y a sus herederos. La medida limita el ejercicio de estos derechos cuando el fallecido lo hubiera prohibido. El derecho al testamento digital también contempla el tratamiento de los perfiles en redes sociales tras el fallecimiento.

En cuanto a los **menores**, la Ley fija en 14 años la edad a partir de la cual se puede prestar consentimiento de manera autónoma. También se regula expresamente el derecho a solicitar la supresión de los datos facilitados a redes sociales u otros servicios de la sociedad de la información por el propio menor o por terceros durante su minoría de edad.

En relación a supuestos del RGPD que la Ley desarrolla, es relevante la concreción respecto a:

- Disposiciones relativas a la legitimidad de tratamientos concretos, tal como el tratamiento de datos de contacto, de empresarios individuales y de profesionales liberales, sistemas de información crediticia, sistemas de denuncias internas, videovigilancia y otros.

- Entidades para las que es obligatorio el nombramiento de un Delegado de Protección de Datos, como es el caso de los centros docentes que ofrecen enseñanzas regladas y universidades, o los centros sanitarios.
- Supuestos en los que se identifican riesgos elevados a tener en cuenta a la hora de determinar las medidas técnicas y organizativas apropiadas y, si procede, la realización de la evaluación de impacto en la protección de datos. Entre otros cuando el tratamiento pudiera generar situaciones de discriminación, usurpación de identidad o fraude, pérdidas financieras, daño para la reputación, pérdida de confidencialidad de datos sujetos al secreto profesional, o cualquier otro perjuicio económico, moral o social significativo para los afectados, así como cuando se lleve a cabo el tratamiento de datos de grupos de afectados en situación de especial vulnerabilidad y, en particular, de menores de edad y personas con discapacidad.

Dentro del título referido a los derechos digitales de la ciudadanía, es especialmente relevante que quede recogido el derecho a la neutralidad de Internet y el derecho al acceso universal a Internet, frente a aquellos operadores que puedan pretender introducir discriminaciones por motivos técnicos y económicos.



En general, las garantías de los derechos digitales ponen un especial foco en la educación, la seguridad y, en general, la protección de los derechos de los menores en Internet. Se introducen obligaciones del **sistema educativo** para garantizar la formación del alumnado en el uso seguro y adecuado de internet, incluyéndola de forma específica en los currículos académicos y exigiendo que el profesorado reciba una formación adecuada en esta materia.

Además, la Ley determina la prevalencia del derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. Asimismo, refuerza las garantías del derecho a la intimidad en relación con el uso de dispositivos digitales puestos a disposición de los empleados, complementando la regulación del derecho

a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el **ámbito laboral**, de los que deberán ser informados.

En esta misma línea de salvaguarda de los derechos digitales en el ámbito laboral, se introduce el derecho a la desconexión digital, así como el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, que se compatibiliza con el derecho del empleador a acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. En cualquier caso, el empleador deberá determinar los criterios de utilización de los dispositivos digitales, especificando de modo preciso los usos autorizados y estableciendo garantías para preservar la intimidad de los trabajadores.



El texto regula, asimismo, el **derecho al olvido** en redes sociales y servicios de la sociedad de la información equivalentes. Se exceptúa la supresión cuando los datos hubieran sido facilitados por terceros en el ejercicio de actividades personales o domésticas.

Finalmente, es importante remarcar que la Administración Pública y organismos públicos y entidades adscritas a ella deberán aplicar a los tratamientos de datos personales las medidas de seguridad que correspondan de las previstas en el Esquema Nacional de Seguridad, así como impulsar un grado de implementación de medidas equivalentes en las empresas o fundaciones vinculadas a los mismos sujetas al Derecho privado.

### ¿Qué deben hacer las organizaciones?

Para aquellas organizaciones que aún no hayan implementado las medidas establecidas por el RGPD es imprescindible que con la mayor celeridad posible realicen su adaptación incluyendo.

- Identificar los tratamientos, validar su legitimidad y evaluar los riesgos.
- Planificar e implantar las medidas técnicas y organizativas necesarias.

- Evaluar la necesidad y, dado el caso, elaborar las Evaluaciones de Impacto requeridas.
- Evaluar la necesidad y, dado el caso, nombrar un Delegado de Protección de Datos.
- Revisar que se dispone de las garantías contractuales suficientes por parte de los encargados de tratamiento.
- Asegurar que se está cumpliendo el deber de informar a los interesados, recopilando los consentimientos requeridos en caso de que fuera necesario.
- Establecer los procedimientos y protocolos que permitan dar cumplimiento a las peticiones de ejercicio de los derechos de los interesados.

Aquellas organizaciones que ya hubieran hecho los deberes con respecto al RGPD deberán revisar las decisiones tomadas y las medidas implantadas para verificar que se ajusten a los criterios establecidos por la nueva ley, por ejemplo:

- Determinación de posibles riesgos y necesidad de realizar la Evaluación de Impacto.
- Supuestos en los que se debe nombrar un delegado de protección de datos.
- Legitimación de los tratamientos.
- Información proporcionada a los interesados

En cualquier caso, todas las organizaciones deberán:

- Establecer la normativa y criterios para la utilización de los medios y recursos digitales por parte de los empleados.
- Verificar que se estén respetando los derechos digitales de los empleados en el ámbito laboral.
- Formar adecuadamente a los empleados para asegurar el cumplimiento de las políticas de protección de datos dentro de la organización.
- Implantar las políticas que permitan la desconexión digital de los empleados.

Des de Ingecal podemos ayudarle en el cumplimiento de estos requisitos. Para más información [ingecal@ingecal.cat](mailto:ingecal@ingecal.cat).