



▶ EBOOK

LOPD en el ciclo de vida del empleado





LOPD en el ciclo de vida del empleado

Introducción	3
Normativa vigente en relación a la privacidad y protección de datos	4
A quién afecta el RGPD	5
Qué se entiende por datos personales	6
Conceptos básicos	8
La protección de datos en el ciclo de vida del empleado	9
Conclusiones	13



Introducción

Recursos Humanos y protección de datos

La protección de los datos personales es esencial en cualquier empresa, especialmente en el área de **Recursos Humanos**, donde se manejan una gran cantidad de información confidencial y privada sobre los empleados.

La Ley Orgánica de Protección de Datos (**LOPD**) y el Reglamento General de Protección de Datos (**RGPD**) son normativas que establecen las obligaciones y responsabilidades de las empresas en cuanto a la protección de los datos personales de sus empleados y clientes. En el caso de los departamentos de Recursos Humanos, estas leyes son de suma importancia ya que manejan información como nombres completos, fechas de nacimiento, direcciones, números de seguridad social, antecedentes médicos, registros de empleo, entre otros datos sensibles.

Es responsabilidad del departamento de Recursos Humanos cumplir con las regulaciones de la LOPD y el RGPD para garantizar la protección de la **privacidad de los empleados** y prevenir cualquier tipo de vulneración de sus derechos.

Entre las medidas que deben implementar los departamentos de Recursos Humanos para cumplir con la LOPD y el RGPD se encuentran la identificación de los datos personales que se manejan, la implementación de medidas de seguridad adecuadas para su protección, la limitación del acceso a dicha información sólo a los empleados autorizados y la obtención del consentimiento explícito de los empleados para la recopilación y tratamiento de sus datos.

Por lo tanto, es importante que los responsables de Recursos Humanos se informen y actualicen constantemente en estas regulaciones para mantener una gestión efectiva y segura de los datos personales de los empleados.



Normativa vigente en relación a la privacidad y protección de datos

En España, la protección de los datos personales está regulada por la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) y su reglamento, así como por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea, que establece un marco común de protección de datos en todos los estados miembros.

La **LOPD** establece los principios y derechos fundamentales en materia de protección de datos personales, incluyendo el derecho de las personas a conocer y controlar el uso que se hace de su información personal, así como la obligación de las empresas y organismos públicos de garantizar la confidencialidad y seguridad de estos datos.

El **RGPD** refuerza las medidas de protección de los datos personales y establece sanciones más severas para las empresas y organismos públicos que no cumplan con estas normativas. Además, el RGPD establece nuevos derechos para las personas, como el derecho al olvido y el derecho a la portabilidad de los datos.

Entre las principales obligaciones que deben cumplir las empresas y organismos públicos en relación a la protección de datos personales se encuentran la obtención del consentimiento explícito de las personas para el **tratamiento de sus datos**, la adopción de medidas de seguridad adecuadas para garantizar la confidencialidad y privacidad de estos datos, y la designación de un responsable de protección de datos (DPO, por sus siglas en inglés).

En caso de que se produzca una vulneración de la protección de datos personales, las empresas y organismos públicos están obligados a notificarlo a la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) en un plazo máximo de **72 horas**.



A quién afecta el RGPD

El RGPD se aplica a todas las empresas que procesan datos personales de ciudadanos europeos [responsable de tratamiento de datos]. Por lo tanto, el RGPD afecta a cualquier empresa que procese **datos personales de los ciudadanos de la Unión Europea, independientemente de la ubicación de la empresa.**

Además, el RGPD se aplica a cualquier organización, tanto privada como pública, que maneje datos personales. Esto puede incluir empresas, organizaciones sin fines de lucro, agencias gubernamentales y cualquier otra entidad que procese información personal de los ciudadanos europeos.

En particular, el RGPD tiene un gran impacto en las **empresas que recopilan grandes cantidades de datos personales**, como las empresas de tecnología y las redes sociales.

Estas empresas ahora están sujetas a reglas más estrictas en cuanto a cómo recopilan, almacenan y procesan los datos personales de sus usuarios.

El RGPD afecta a cualquier empresa que procese datos personales de los ciudadanos de la Unión Europea.





Qué se entiende por datos personales

Los datos personales son cualquier información relacionada con una **persona física identificada o identificable**. Esto puede incluir su nombre, dirección, fecha de nacimiento, número de identificación, información de contacto, información de salud, información financiera y cualquier otra información que pueda ser utilizada para identificar a una persona.

El RGPD establece tres categorías de datos personales:

Datos de carácter general

Esta categoría incluye información básica como el nombre, dirección, número de teléfono, correo electrónico, entre otros. Estos datos son comunes y **pueden ser recolectados en cualquier contexto**, siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en el RGPD para su tratamiento.

Datos de categorías especiales

Esta categoría incluye información más sensible, como la raza o etnia, la religión, la orientación sexual, la salud, la filiación sindical, entre otros. Estos datos requieren un **nivel de protección más alto** debido a su naturaleza delicada, por lo que se les aplica una regulación especial en el RGPD. El tratamiento de estos datos solo es posible si se cumple con ciertos requisitos adicionales, como obtener el consentimiento explícito del titular de los datos o contar con una base legal específica para su tratamiento.

Aquí también se incluyen datos biométricos (obtenidos a través de un tratamiento técnico relativo a las características físicas, psicológicas o conductuales de una persona que permitan su identificación) o datos genéticos (relativos a características genéticas que proporcionan información única sobre la fisiología o salud, obtenidos del análisis de una muestra biológica de la persona).

Datos de naturaleza penal

Esta categoría incluye información sobre antecedentes penales o condenas. Estos datos también son considerados sensibles y requieren un **nivel de protección adicional debido a la naturaleza delicada de la información**. El tratamiento de estos datos solo es posible en ciertas circunstancias específicas y con la autorización de una autoridad competente.

Es importante destacar que el tratamiento de datos personales debe llevarse a cabo de acuerdo con los principios de transparencia, proporcionalidad y limitación de la finalidad establecidos en el RGPD, independientemente de la categoría a la que pertenezcan los datos personales.



Los datos personales son cualquier información relacionada con una persona física identificada o identificable.



Conceptos básicos

Consentimiento

Es una de las bases legales para el tratamiento de datos personales según el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), y para que sea válido debe cumplir con los siguientes requisitos:

Libre: El consentimiento debe ser dado de manera voluntaria y sin presión ni coacción por parte del responsable del tratamiento de los datos.

Específico: El consentimiento debe estar relacionado con una actividad de tratamiento de datos específica y claramente definida.

Informado: El titular de los datos debe estar informado sobre los detalles del tratamiento de datos y sobre sus derechos relacionados con el tratamiento de los mismos.

Inequívoco: El consentimiento debe ser dado de manera clara y específica, y no puede ser interpretado como un consentimiento implícito o tácito.

Información

El responsable del tratamiento de datos personales, generalmente el empleador, debe informar a las personas trabajadoras de forma clara y accesible sobre el tratamiento que se está llevando a cabo. Es recomendable utilizar un modelo de información por capas para proporcionar información básica en el momento de recopilar los datos y una capa más detallada posteriormente. Si los datos se obtienen directamente del afectado, **la información debe ser proporcionada en el momento de la recopilación**. Si los datos no se obtienen del afectado, la información debe ser proporcionada dentro de un plazo razonable y a más tardar en un mes. La inclusión de cláusulas informativas en el contrato de trabajo es adecuada para cumplir con el derecho a la información. Si el tratamiento de datos excede lo necesario para el contrato de trabajo, se debe contar con una base jurídica como el consentimiento. Es importante separar el contrato de trabajo de otros documentos en los que se solicite el consentimiento para realizar tratamientos adicionales.

La protección de datos en el ciclo de vida del empleado



Selección y contratación

El RGPD establece que durante el proceso de selección y contratación de personal, las empresas deben asegurar que se cumplan los principios de protección de datos personales. En el proceso de reclutamiento y selección, las empresas deben asegurarse de que los datos personales de los candidatos **se procesen de manera legal, justa y transparente**.

Las empresas deben informar a los candidatos sobre el uso de sus datos personales y obtener su consentimiento explícito para el procesamiento de dichos datos. Además, la empresa debe asegurarse de que los datos sean precisos, actualizados y pertinentes para el propósito del proceso de selección.

En cuanto a la gestión de CVs, las empresas deben garantizar que los datos personales contenidos en los CVs se almacenen de forma segura y solo se compartan con las personas autorizadas. Además, deben establecer un **plazo de retención de los CVs** que no exceda el tiempo necesario para el propósito para el cual se recopilaron.

Al realizar la contratación, la empresa debe asegurarse de que se respeten los derechos de los trabajadores y que se cumplan las obligaciones establecidas por la ley. El contrato debe contener cláusulas claras y concisas sobre el procesamiento de datos personales y debe respetar los principios establecidos en el RGPD.



Relación laboral

La relación laboral implica el tratamiento de datos personales en diferentes áreas que deben ser reguladas por el RGPD. Los **beneficios sociales**, como la seguridad social o el seguro médico, implican la recopilación y procesamiento de datos personales, por lo que es necesario informar a los empleados sobre el tratamiento de sus datos y obtener su consentimiento.

Además, las evaluaciones de desempeño también pueden incluir datos personales sensibles, por lo que es importante garantizar la protección de los mismos. odalidad de registro laboral.

En cuanto al **registro de jornada**, es necesario garantizar que los datos recopilados sean precisos y relevantes, y que se limiten al tiempo de trabajo efectivo. Además, es importante garantizar que los datos recopilados se almacenen de forma segura y solo sean accesibles para las personas autorizadas. Los registros de ese tiempo de trabajo deben ser conservados durante cuatro años y permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido, ya se trate de soporte físico o cualquier otro que asegure idénticas garantías.

El uso de **datos biométricos** para el control de la jornada laboral debe estar justificado y ser necesario para cumplir con las obligaciones laborales del empleador. Además, el empleador debe informar claramente a los trabajadores sobre el uso de los datos biométricos y proporcionarles información detallada sobre cómo se procesarán y protegerán sus datos personales.

Es necesario informar a los empleados sobre el tratamiento de sus datos y obtener su consentimiento.



El empleador también debe garantizar que los datos biométricos se procesen de manera segura y se eliminen de manera oportuna una vez que ya no sean necesarios para el propósito específico para el que se recopilaban. Además, los empleados tienen derecho a solicitar el acceso a sus datos biométricos y a solicitar su eliminación si ya no son necesarios o si se han procesado ilegalmente. El empleado también tiene derecho a negar el consentimiento a la utilización de los datos biométricos para el control de la jornada laboral. En tal caso, el empleador debe ofrecer otra modalidad de registro laboral.

Las nóminas también contienen datos personales sensibles, como el número de seguridad social o la información sobre salarios, por lo que es necesario garantizar la seguridad de estos datos y garantizar que solo las personas autorizadas tengan acceso a ellos.

La videovigilancia en el lugar de trabajo también debe ser regulada por el RGPD, y es necesario informar a los empleados sobre la presencia de cámaras y sobre el propósito de su uso. Además, es importante **garantizar que la videovigilancia se utilice de manera proporcional** y que los datos recopilados se almacenen de forma segura.

Instalar cámaras en salas de descanso, como comedores, vestuarios o aseos, o cualquier otro espacio privado es ilegal. Se puede incurrir en un delito de **violación de la intimidad** por parte de la empresa. Sin embargo, la empresa puede seguir grabando en la zona del lugar de trabajo para regular los tiempos de descanso.

La salud de los empleados también es un aspecto importante en la protección de datos personales, ya que puede implicar la recopilación y procesamiento de datos médicos. Es importante garantizar que se cumpla con la normativa de protección de datos al recopilar y procesar estos datos, y que se informe a los empleados sobre el propósito del tratamiento y sobre sus derechos en relación con sus datos personales.



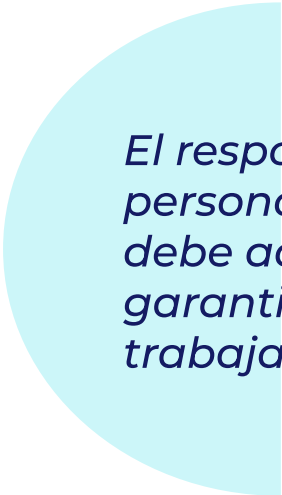


Fin relación laboral

El fin de la relación laboral es un momento importante en lo que respecta a la protección de datos personales de los trabajadores. El responsable del tratamiento de datos personales, normalmente el empleador, debe adoptar medidas adecuadas para garantizar que los datos personales de los trabajadores se eliminen o se destruyan de manera segura y eficaz una vez que ya no sean necesarios para los fines para los que se recopilaron.

Además, el empleador debe informar al trabajador sobre el tratamiento de sus datos personales en el momento en que se produce la finalización de la relación laboral. Esto puede incluir información sobre la **eliminación o destrucción de los datos personales**, así como cualquier otro tratamiento que pueda seguir siendo necesario, por ejemplo, para cumplir con las obligaciones legales o para la gestión de futuros litigios.

Es importante destacar que el RGPD establece que los trabajadores tienen **derecho a la portabilidad de sus datos personales**, lo que significa que pueden solicitar que sus datos personales se transfieran a otro responsable del tratamiento en un formato estructurado y legible por máquina. Este derecho puede ser relevante en situaciones en las que un trabajador se mueve a otra empresa o sector laboral.



El responsable del tratamiento de datos personales, normalmente el empleador, debe adoptar medidas adecuadas para garantizar que los datos personales de los trabajadores se eliminen o se destruyan.



Conclusiones

El RGPD establece una serie de normas y medidas que las empresas deben tomar para proteger los datos personales de sus empleados a lo largo del **ciclo de vida laboral**. Esto incluye el proceso de selección y contratación, la gestión de la relación laboral, el control de acceso a los sistemas y datos de la empresa, y la gestión de la terminación del contrato laboral. Entre las principales conclusiones sobre la protección de datos en relación al RGPD en el ciclo de vida del empleado se encuentran:

- 1** La importancia de la transparencia y la información clara y concisa al recoger y tratar datos personales de los empleados, así como del deber de informar a los empleados sobre sus derechos en cuanto al tratamiento de sus datos.
- 2** La necesidad de contar con medidas de seguridad técnicas y organizativas adecuadas para garantizar la protección de los datos personales de los empleados, y la obligación de notificar a las autoridades competentes en caso de violación de seguridad de datos.
- 3** La necesidad de obtener el consentimiento explícito y específico de los empleados para el tratamiento de sus datos personales, y el derecho de los empleados a retirar este consentimiento en cualquier momento.
- 4** La obligación de respetar el derecho de los empleados a acceder, rectificar, suprimir y limitar el tratamiento de sus datos personales, así como a la portabilidad de los mismos.
- 5** La necesidad de contar con un Delegado de Protección de Datos (DPO) en determinados casos, y la obligación de notificar a la autoridad competente y a los empleados en caso de violación de datos personales.

En resumen, la protección de los datos personales de los empleados es un tema importante y cada vez más relevante en el entorno laboral, y las empresas deben asegurarse de cumplir con las normativas y regulaciones establecidas en el RGPD para garantizar la protección de los derechos fundamentales de sus empleados.



Sobre este ebook

Hemos creado este *ebook* a partir de nuestro **webinar Protección de datos: puntos clave en el día a día de tu empresa**, en el que contamos con la participación de Josep Maria Belzunce, director y consultor de privacidad en Microlab Barcelona, y Josep Maria González, consultor de protección de datos de Gestdat Consulting.

Sobre Squarepoint

Somos una consultora tecnológica especializada en soluciones para la Gestión de Personas. Desde 2008, hemos impulsado la transformación digital de los Recursos Humanos de más de 150 grandes empresas de todos los sectores.

Créditos de las imágenes

Portada: Imagen de [Drazen Zigic](#) en Freepik

Página 3: Imagen de [rawpixel.com](#) en Freepik

Página 5: Imagen de [Freepik](#)

Página 7: Imagen de [creativeart](#) en Freepik

Página 9: Imagen de [pressfoto](#) en Freepik

Página 11: Imagen de [aleksandarlittlewolf](#) en Freepik



**Time
to go
further**

Barcelona

Calabria, 169, 8ª planta, 08015
[+34] 93 015 31 33

Madrid

Poeta Joan Maragall, 23, planta baja, 28020
[+34] 91 022 81 96

www.squarepoint.es