

## FAQ - TRATAMIENTOS DE DATOS PERSONALES EN ENTORNOS LABORALES

**1. ¿Puede la empresa tratar los datos personales de los empleados sin su consentimiento?**

**Normalmente, sí.** La empresa que emplea a un necesita tener una base de licitud para el tratamiento de los datos personales. Como norma general, en el ámbito de los recursos humanos, las bases de legitimación principales serán la ejecución del contrato y el cumplimiento de una obligación legal, siempre que se traten únicamente los datos personales necesarios para el mantenimiento, desarrollo y control de la relación laboral. No obstante, tratamientos como la captación y publicación de la imagen, sí necesitarán consentimiento.

**2. ¿Puede la empresa monitorizar las comunicaciones del trabajador sin informarle previamente?**

**Por lo general, no.** La empresa debe informar de la finalidad del tratamiento, como puede ser garantizar la integridad de los dispositivos puestos a disposición del empleado, controlar el desempeño laboral, controlar la calidad del servicio o constatar irregularidades. Asimismo, el empleador deberá respetar en todo caso el test de proporcionalidad en cuanto a la idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

**3. ¿Puede la empresa colocar sistemas de videovigilancia y de grabación de sonidos libremente?**

**Normalmente, no.** La empresa debe advertir previamente a los trabajadores de forma clara y transparente de la existencia de cámaras de videovigilancia, informando de la finalidad de su colocación (mantenimiento de la seguridad de las instalaciones y bienes o control laboral de los trabajadores). A tal efecto, el empleador deberá colocar los letreros identificativos y superar el test de proporcionalidad (medida necesaria, idónea y proporcional). Cumplidos tales requisitos, no se necesita el consentimiento para su colocación. En ningún caso, se pueden colocar cámaras de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como, vestuarios, aseos o comedores. La grabación de sonidos se encuentra mucho más limitada. Únicamente se admite cuando resulta esencial para la seguridad de las instalaciones, bienes y respetando los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

**4. ¿Puede usar la empresa una técnica de reconocimiento facial para el registro de jornada?**

**Generalmente, no.** La empresa no debe optar por esta técnica cuando dispone de otros medios menos intrusivos.

**5. ¿Puede la empresa atribuir a un nuevo empleado la dirección de correo electrónico de un ex empleado?**

**Por lo general, no.** La empresa debe facilitar al nuevo empleado una nueva dirección de correo corporativo. Asimismo, la empresa habilitará un sistema de respuesta automática en la dirección antigua para que los remitentes sepan que las comunicaciones se redirigirán o que deben contactar con una dirección alternativa.

**6. ¿Puede la empresa solicitar el certificado de antecedentes penales a empleados o candidatos?**

**Normalmente, no.** Solo se podrá solicitar en supuestos excepcionales autorizados por una ley. La solicitud de esta información está vinculada al trabajo con menores o a la contratación de directivos, cuya trayectoria debe verificarse a los efectos de cumplir con las obligaciones de diligencia en materia de prevención del blanqueo de capitales.

**7. ¿Puede la empresa facilitar referencias de sus antiguos empleados a nuevos empleadores sin consentimiento?**

**Generalmente, no.** La solicitud de información o referencias a antiguos empleadores sobre el candidato requiere consentimiento del interesado.

**8. ¿Puede la empresa consultar el perfil profesional de los candidatos en redes sociales?**

**Normalmente, sí.** La búsqueda de perfiles de redes sociales sólo se justifica si están relacionados con su profesión. Además, la persona tiene derecho a ser informada sobre ese tratamiento.

**9. ¿Debe informar la empresa a los candidatos acerca del tratamiento de sus datos?**

**Sí.** Con independencia del medio utilizado por el candidato para el envío del CV, la empresa debe cumplir con su obligación de informar sobre el tratamiento de los datos personales en los términos recogidos en el artículo 13 del RGPD.