

## TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN RELACIONES LABORALES

El tratamiento de datos personales se encuentra presente en diversas actividades públicas y privadas.

El ámbito laboral es un entorno en el que el tratamiento de datos personales se desarrolla de una manera transversal. Por ello, es importante identificar los principales aspectos del tratamiento de datos personales en relaciones laborales.

A continuación, se efectúa una reseña de las principales situaciones en las que se realiza el tratamiento de datos personales específico en el ámbito laboral.

### 1. Tratamiento de datos en procesos de selección de personal

En el desarrollo de procesos de selección de personal, las empresas pueden recopilar datos personales a fin de que se evalúe a los candidatos a los puestos de trabajo.

Cuando dicho tratamiento tenga por finalidad determinar la capacidad del candidato para el puesto, debe ceñirse a los principios de proporcionalidad y finalidad, dispuestos en los artículos 6 y 7 de la Ley 29733, Ley de Protección de Datos Personales (En adelante, "LPDP"), respectivamente.

Entre los datos personales comúnmente solicitados en los procesos de selección, se encuentran:

- Nombres, apellidos, DNI, dirección, firma y teléfono.
- Grado de discapacidad.
- Datos académicos y profesionales (titulaciones, formación y experiencia profesional).

- Evaluaciones y valoraciones subjetivas del candidato.

Luego de culminado el proceso de reclutamiento, en caso el postulante no sea seleccionado, se deberá finalizar el tratamiento de sus datos, salvo se informe un plazo adicional y ello sea autorizado por el titular de datos personales, en cumplimiento de lo regulado en el artículo 8<sup>3</sup> de la LPDP.

En caso que el reclutamiento se realice a través de portales web de empleo, como por ejemplo Bumeran, o Laborum, dichas plataformas se constituyen como encargados del tratamiento, siempre que no decidan sobre la finalidad y medios del mismo.

### 2. Tratamiento de datos personales en la formalización de la relación laboral

Con posterioridad a la selección del postulante, el tratamiento de datos personales de una relación laboral comienza en la formalización del consentimiento del trabajador para el tratamiento de sus datos personales. Este se puede dar a través de: (i) una cláusula de protección de datos en el contrato de trabajo; o, (ii) la implementación de un formulario externo que incorpore la mencionada cláusula.

Luego de haber obtenido el consentimiento mediante una de las vías mencionadas, el tratamiento de los datos personales recae en una excepción a la obligación de recabar el consentimiento, pues los datos son necesarios para la celebración o ejecución de una relación contractual, conforme a lo establecido en el numeral 5 del artículo 14 de la Ley N°

<sup>3</sup> Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos Personales

**"Artículo 8. Principio de calidad**

*Los datos personales que vayan a ser tratados deben ser veraces, exactos y, en la medida de lo posible, actualizados, necesarios, pertinentes y*

*adecuados respecto de la finalidad para la que fueron recopilados. Deben conservarse de forma tal que se garantice su seguridad y solo por el tiempo necesario para cumplir con la finalidad del tratamiento."*

29733 Ley de Protección de Datos Personales<sup>4</sup>.

Esta excepción de consentimiento no excluye al titular del banco de datos personales del cumplimiento del deber de informar estipulado en el artículo 18 de la LPDP<sup>5</sup>. Se debe informar adecuadamente al titular de los datos personales sobre el tratamiento de sus datos, de acuerdo con la Guía práctica para la observancia del “Deber de Informar”. Los aspectos más relevantes a comunicar al titular son los siguientes:

- Identidad y domicilio.
- Finalidad del tratamiento.
- Los datos personales obligatorios para efectuar el tratamiento.
- Las consecuencias de proporcionar sus datos personales, así como las de su negativa a hacerlo.
- Transferencias y destinatarios.
- Banco de datos personales.
- Tiempo de conservación de los datos.
- Ejercicio de los derechos ARCO.

### 3. Control de actividades laborales: Videovigilancia

Como parte del control realizado por el empleador o por cumplimiento de medidas de seguridad en el establecimiento de trabajo, es posible que se utilicen sistemas de videovigilancia mediante el uso de cámaras de video, capturas de fotografías o cualquier otro soporte audiovisual.

Las imágenes obtenidas a través de sistemas de videovigilancia solo pueden ser usadas para fines de vigilancia y

seguridad física, conforme a lo establecido en los incisos 7.11 y 7.12 del numeral VII de la Directiva N° 01-2020-JUS/DGTAIPD Directiva para el Tratamiento de Datos Personales en Sistemas de Videovigilancia.

La utilización del sistema de vigilancia debe informarse con carácter previo; y, de forma expresa, clara y concisa, de acuerdo con el inciso 7.10 del numeral VII de la Directiva referida.

Asimismo, no se admite la instalación de sistema de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento, vestuarios, aseos, comedores, conforme a lo estipulado en el inciso 7.15 del numeral VII de la Directiva.

Las imágenes captadas por los sistemas de videovigilancia no pueden utilizarse con fines comerciales o publicitarios, salvo se cuente con el consentimiento expreso de los trabajadores para dicho fin, debido a que esta finalidad no se encuentra contemplada en el ejercicio de la relación laboral y, por tanto, no se haya en una excepción al consentimiento.

### 4. Control de actividades laborales: Dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador

Como parte de la realización de actividades laborales, es posible que a través del uso de dispositivos proporcionados por el empleador, como teléfonos, computadoras, tablets o dispositivos de cobro digitales, se obtenga la geolocalización y otros datos personales del empleado, por lo que es

*personales que deriven de una relación científica o profesional del titular y sean necesarios para su desarrollo o cumplimiento.”*

**Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos Personales**

**“Artículo 18. Derecho de información del titular de datos personales**

*El titular de datos personales tiene derecho a ser informado en forma detallada, sencilla, expresa, inequívoca y de manera previa a su recopilación, sobre la finalidad para la que sus datos personales serán tratados (...).”*

<sup>4</sup> Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos Personales

**“Artículo 14. Limitaciones al consentimiento para el tratamiento de datos personales**

*No se requiere el consentimiento del titular de datos personales, para los efectos de su tratamiento, en los siguientes casos:*

*(...)*

*5. Cuando los datos personales sean necesarios para la preparación, celebración y ejecución de una relación contractual en la que el titular de datos personales sea parte, o cuando se trate de datos*

importante tomar en cuenta algunas medidas de protección de datos.

Respecto a la geolocalización, es relevante tomar en cuenta que la recopilación de este dato personal puede considerarse excesiva cuando sea posible controlar el trabajo de los empleados por otros medios. No está permitido recoger datos de geolocalización fuera del horario laboral, debido a que excede a la finalidad del contrato laboral y resulta un tratamiento desproporcional de los datos personales del trabajador.

Asimismo, en relación a otros datos personales, como fotografías tomadas con el dispositivo, conversaciones, direcciones u otro dato personal, es importante que se respete el derecho a la intimidad de los trabajadores cuando se retornen dichos dispositivos puestos a su disposición por el empleador.

Por ello, a fin de garantizar el derecho a la intimidad, el empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales, a los únicos efectos de:

- Controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y,
  - Garantizar la integridad de los dispositivos, en caso de pérdida o robo.
5. Asimismo, el trabajador tendrá la obligación de resguardar la confidencialidad de los datos personales que pueda conocer en el desempeño de sus funciones, conforme a lo estipulado en el artículo 17 de la LPDP.

## 6. Finalización de la relación laboral

Tras finalizar la relación laboral, el empleador está obligado a conservar los documentos laborales y constancias de las obligaciones laborales económicas hasta cinco (5) años después de finalizada dicha relación, conforme a lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310.

Esta obligación guarda congruencia con el cumplimiento del principio de finalidad del tratamiento de datos personales, debido a que el motivo del consentimiento de su recopilación ha cesado.