

COMPROMISO

NUEVAS ECONOMIAS

empatía

GLOBALIDAD

TRANSPARENCIA

profesionalidad

método

Comunidad

HONESTIDAD

tecnología

Modernidad

Avanzar

Corazón

Innovación

TRANSPARENCIA

Construir

éxito.



**PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA  
DERECHO DE INFORMACIÓN**

20 de enero de 2018



## TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN

1.- La **información** se configura en el RGPD como un **derecho del interesado** (personas físicas). **Transparente** se refiere a la manera en que se proporciona.

En nuestro artículo anterior abordamos los requisitos que debe cumplir el **consentimiento** como base legal que legitime el tratamiento de datos personales, y entre otros aspectos se expuso que no podrá otorgarse un consentimiento válido si éste no es libre, y **no será libre en la medida en que no gocemos de verdadera libertad de elección** (Considerando 42 RGPD). Elegir es tener la posibilidad de tomar una decisión entre una serie de posibilidades. Por tanto, la capacidad de elegir es fundamental.

Como sucede en todos los órdenes de la vida, para poder elegir hay que conocer cuáles son las distintas posibilidades que se nos ofrecen o presentan. Y es en este aspecto en el que el RGPD hace especial hincapié: no podremos prestar un consentimiento libre si,

(1) previamente no hemos sido **informados** (“conocemos”) de las circunstancias y condiciones del tratamiento que se va a efectuar con nuestros datos: **quién, cómo, dónde, para qué y que derechos nos asisten** y

(2) si esta información no se nos facilita de manera **concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, en un lenguaje claro y sencillo**, particularmente si va dirigida a menores. Se debe evitar el abuso de citas legales, términos ambiguos, expresiones oscuras o confusas, etc.

Solo así, estaremos en condiciones de tomar una decisión libre y prestar un consentimiento válido para el tratamiento de nuestros datos personales.

**Para que la información sea transparente debe ser inteligible, de fácil acceso, en un lenguaje claro y sencillo, evitando el abuso de citas legales, términos ambiguos, expresiones oscuras o confusas**

2.- **¿Qué información se debe dar?** Se amplía la información a facilitar en el RGPD, en comparación con la actual LOPD:

- Identidad y contacto de responsable o de su representante
- Datos de contacto DPD (DPO) en su caso
- Fines y base jurídica
- Intereses legítimos del responsable o tercero
- Destinatarios o categorías de destinatarios
- Intención de realizar transferencia internacional de datos
- Plazo de conservación
- Dº de acceso, rectificación o supresión, limitación del tratamiento, oposición y portabilidad
- Posibilidad de revocación del consentimiento
- Derecho a presentar reclamación a la Agencia Española de Protección de datos
- Obligación o no de facilitar los datos personales y de sus consecuencias

- Si se realizan decisiones automatizadas, elaboración de perfiles y lógica aplicada
- Si se prevé realizar tratamiento ulterior para un fin distinto para el que se recogieron los datos

Si los datos no se obtienen directamente del interesado, se informará particularmente:

- De las categorías de datos que se van a tratar
- Fuente de la que proceden los datos personales,
- O si proceden de “fuentes de acceso público”

### 3.- ¿Cuándo se debe facilitar?

a. Si los datos se obtienen directamente del interesado: **en el mismo momento** en que se soliciten los datos, y **previamente** a su recogida, registro y tratamiento.

b. Si no se recaban del interesado: en el plazo de,

- Un mes, como máximo
- En la primera comunicación al interesado si los datos se usan para este fin
- En la primera cesión, en caso de que se pretenda la misma

**La empresa u organización, deberá poder acreditar  
que ha cumplido con la obligación de informar**

c.- Excepciones: No es preciso informar:

- si el interesado ya dispone de la información
- cuando conlleva un esfuerzo desproporcionado (en tratamientos con fines de archivo, estadísticos o de investigación científica o histórica)
- expresamente establecido por disposición legal
- deber legal de secreto

### 4.- ¿Cómo dar la información?

Son numerosos y variados los canales actuales para la comunicación, contratación de productos o servicios. Es por ello que en atención al medio utilizado, los modos de informar a los interesados sean igualmente diversos y deberán adaptarse al canal o circunstancias en que sean recopilados los datos, web, telefónicamente, Apps móviles, Sensores (IoT), presencial.

En todo caso, debe ser de **fácil acceso**, y poder obtener un ejemplar (copia, impresión, archivo electrónico)

- En el propio cuestionario, ficha, formulario
- Carteles
- Avisos legales
- Políticas de privacidad
- Enlaces, links
- Verbalmente/teléfono (demostrando el interesado su identidad por otros medios)

Las comunicaciones que deban efectuarse a los interesados sobre datos ya disponibles, o tratamientos adicionales que se vayan a efectuar, podrán hacerse llegar, entre otros, por medio de mensajería electrónica, correo postal, notificaciones emergentes en aplicaciones.

**Algunas de las formas más habituales de recogida de datos, a través de los cuales hay que informar son:**

**Formularios en papel, Entrevista telefónica, Navegación o formularios Web, Registro de aplicaciones móviles, Datos de actividad personal, Datos de sensores (IoT)**

**5.- Información por capas o multinivel:** Para hacer compatible la mayor exigencia de información que introduce el RGPD y la concisión y comprensión en la forma de presentarla, desde las Autoridades de Protección de Datos (Agencia Española de Protección de Datos) se recomienda adoptar un modelo de información por capas o niveles.

El enfoque de **información multinivel** consiste en lo siguiente:

- i. presentar una información básica en un primer nivel, de forma resumida, en el mismo momento y en el mismo medio en que se recojan los datos.
- ii. remitir a la información adicional en un segundo nivel, donde se presentarán detalladamente el resto de las informaciones, en un medio más adecuado para su presentación, comprensión y, si se desea, archivo.

El conjunto de las informaciones requeridas por el RGPD pueden agruparse en **epígrafes**, a los efectos de su organización y presentación (Ejemplo AEPD):

Epígrafe	Información básica (1ª capa, resumida)	Información adicional (2ª capa, detallada)
"Responsable" (del tratamiento)	Identidad del Responsable del Tratamiento	Datos de contacto del Responsable
		Identidad y datos de contacto del representante
"Finalidad" (del tratamiento)	Descripción sencilla de los fines del tratamiento, incluso elaboración de perfiles	Datos de contacto del Delegado de Protección de Datos
		Descripción ampliada de los fines del tratamiento
		Plazos o criterios de conservación de los datos
"Legitimación" (del tratamiento)	Base jurídica del tratamiento	Decisiones automatizadas, perfiles y lógica aplicada
		Detalle de la base jurídica del tratamiento, en los casos de obligación legal, interés público o interés legítimo.
"Destinatarios" (de cesiones o transferencias)	Previsión o no de Cesiones	Obligación o no de facilitar datos y consecuencias de no hacerlo
	Previsión de Transferencias, o no, a terceros países	Destinatarios o categorías de destinatarios
"Derechos" (de las personas interesadas)	Referencia al ejercicio de derechos.	Decisiones de adecuación, garantías, normas corporativas vinculantes o situaciones específicas aplicables
		Cómo ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento
		Derecho a retirar el consentimiento prestado
"Procedencia" (de los datos)	Fuente de los datos (cuando no proceden del interesado)	Derecho a reclamar ante la Autoridad de Control
		Información detallada del origen de los datos, incluso si proceden de fuentes de acceso público
		Categorías de datos que se tratan

## 6.- Información en el ámbito laboral

El RGPD prevé que los Estados miembros de la UE a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, se puedan 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. Dichas normas deberán incluir medidas adecuadas y específicas para **preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales**, prestando especial atención

- a la **transparencia** del tratamiento,
- a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y
- a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

A su vez, el Considerando 155 hace referencia a esta cuestión y, añade que: “pueden establecer normas en particular en relación con las condiciones en las que los datos personales en el contexto laboral pueden ser objeto de tratamiento sobre la base del consentimiento del trabajador, los fines de la contratación y la ejecución del contrato laboral.”

La consecuencia de la aplicación de estos artículos en el ámbito laboral, es que tanto en los procedimientos de selección de personal, como en la contratación y durante el desarrollo de la actividad laboral, deberán ser informados y de forma transparente, de las circunstancias (características y alcance) en que se va a realizar el tratamiento de sus datos personales muy particularmente en supuestos de monitorización de las tecnologías de comunicación e información en el trabajo o fuera de él, videovigilancia, geolocalización, etc.

**La legitimación del tratamiento de datos personales  
por el empleador NO es absoluta**

En relación a este apartado, es relevante y aconsejamos la lectura del **Dictamen 2/2017 de 8 de junio, sobre el tratamiento de datos personales en el ámbito laboral elaborado por el Grupo de Trabajo (GT29 UE)**, en el que, entre otras cuestiones, aborda la necesidad de realizar una evaluación de impacto previa a aquellos tratamientos que puedan suponer un alto riesgo para la privacidad y derechos y libertades de los trabajadores, y el derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado.

Madrid, a 20 de enero de 2018

C/ Velázquez, 78 - 1º  
28001 - Madrid  
T +34 911 433 038  
F +34 917 915 674  
info@lifeabogados.com

[lifeabogados.com](http://lifeabogados.com)