

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

GUÍA : PROTECCION DE DATOS EN LAS RELACIONES LABORALES (AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCION DE DATOS)

LOS LÍMITES AL TRATAMIENTO DE DATOS

El primer tratamiento de datos personales se producirá normalmente durante la fase previa a la contratación, esto es, en el proceso de selección para un puesto de trabajo. Para ello deben tenerse en cuenta algunas cautelas:

El tratamiento de datos personales durante el proceso de selección no exige el consentimiento de la persona candidata. La base jurídica es la del art. 6.1.b) del RGPD. El tratamiento de datos es lícito cuando resulta necesario para la aplicación a petición de la persona trabajadora de medidas precontractuales o la intención de concluir un contrato (art. 6.1.b RGPD). El tratamiento «debe ser lícito cuando sea necesario en el contexto de un contrato o de la intención de concluir un contrato» (considerando 44 RGPD).

Es conveniente, cuando los recursos lo permitan, disponer de impresos tipo para la formalización del currículum y de un procedimiento para su entrega por las personas candidatas, ya que ello permite no sólo informar adecuadamente, sino también definir con precisión el tipo de datos a tratar, establecer las medidas de seguridad, etc.

LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Si para la selección de personal se realiza algún tipo de anuncio o convocatoria pública, debería incluirse en ella la información del art. 13 del RGPD.

Si el currículum se presenta directamente por la persona candidata sin habersele solicitado, deben fijarse procedimientos de información que supongan algún acuse o confirmación de que se han conocido las condiciones en las que se desarrollará el tratamiento.

Ejemplo. Si el currículum se remitió por correo postal o electrónico y se cuenta con una dirección electrónica facilitada por el propio afectado, puede remitírsele información por ese medio, solicitando confirmación de la recepción y condicionando el tratamiento de los datos al acuse de recibo. Si se presentó en un mostrador u oficina de atención, debería ser informado allí por cualquier medio que acredite el cumplimiento de este deber, como por ejemplo carteles o documentos de acuse de recibo.

El deber de información deberá llevarse a cabo a través de un medio que permita acreditar su cumplimiento, debiendo conservarse mientras persista el tratamiento de los datos del afectado (véase 2.3).

La empresa es responsable de la custodia de la documentación entregada por la persona candidata (por ejemplo, el currículum vitae). En caso de pérdida de esa documentación, que contiene datos personales, la empresa incurrirá en infracción del RGPD (principio de integridad y confidencialidad)

Únicamente cabe solicitar datos relevantes para el desempeño del puesto de trabajo y no información indiscriminada. Deben respetarse los principios de minimización y limitación de la finalidad.

El tratamiento de datos con otros fines exigiría otra base jurídica, como el consentimiento o el interés legítimo.

Ejemplo. Utilización de los datos de contacto del currículum con fines comerciales o publicitarios

Se consideran datos personales las impresiones o valoraciones subjetivas de quienes llevan a cabo el proceso de selección (STS 7922/2000, de 31 de octubre, Sala de lo Contencioso), por lo que debe garantizarse la transparencia en el tratamiento de esos datos, incluyendo la posibilidad del ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión.

Es habitual que los empleadores soliciten el informe de la vida laboral a las personas candidatas durante el proceso de selección.

Debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- a) La empresa no está legitimada para obtener ese informe directamente de la Seguridad Social.
- b) El consentimiento no es una base jurídica válida en este caso, pues no es completamente libre para la persona trabajadora. La empresa podría acreditar un interés legítimo para solicitar el informe de vida laboral, a los efectos de comprobar la veracidad y la experiencia que la persona candidata refleja en su solicitud.
- c) El informe que eventualmente se entregue no necesariamente debe ser completo, sino adaptado al interés legítimo que el empleador demuestre (principio de minimización de datos).

Ejemplo. La empresa podría tener un interés legítimo en comprobar si las personas candidatas cuentan con la experiencia previa que alegan en la concreta actividad que desarrollarían. El informe de vida laboral podría ser un medio apto para demostrar o comprobar esa experiencia, pero el empleador no necesita conocer todas las ocupaciones de aquéllas, sino sólo las relevantes a esos fines. Además, la exigencia de la vida laboral no se justificaría si las personas candidatas pudieran demostrar esa experiencia por otros medios menos invasivos, como puede ser aportar una carta de recomendación que describa la experiencia que se requiere (principio de proporcionalidad).

LA SELECCIÓN Y REDES SOCIALES

Las personas candidatas y las personas trabajadoras no están obligadas a permitir la indagación del empleador en sus perfiles de redes sociales, ni durante el proceso de selección ni durante la ejecución del contrato.

La empresa no está legitimada para solicitar «amistad» a personas candidatas para que éstas, por otros medios, proporcionen acceso a los contenidos de sus perfiles (Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo del Grupo de Trabajo del Artículo 29). La empresa tampoco está legitimada para solicitar a una persona trabajadora o candidata a un empleo la información que éste comparta con otras personas a través de las redes sociales.

LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO

La persona candidata a un empleo responde a numerosas preguntas durante la entrevista de trabajo, pero esas contestaciones no equivalen a un consentimiento para el tratamiento de sus datos personales. Por tanto, los datos obtenidos por esa vía, directamente o mediante deducciones (por ejemplo, creencias religiosas o afiliación sindical o política), no pueden ser objeto de tratamiento si no se dispone de una base jurídica (datos necesarios para la ejecución del contrato, interés legítimo o consentimiento).

El empleador que solicite datos de carácter personal en los procesos de selección, dando lugar a discriminaciones contrarias al principio constitucional de igualdad, **podría incurrir en una infracción administrativa muy grave tipificada en el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (TRLISOS).

Ejemplo. Constituye infracción administrativa muy grave «solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado» (art. 16.1.c) TRLISOS).

LA COLABORACIÓN ENTRE EMPRESAS

Será necesario el consentimiento de la persona candidata para que la empresa donde solicita trabajo ceda sus datos (por ejemplo, el currículum a otra, aunque las dos empresas formen parte de un mismo grupo empresarial).

Ejemplo. Así puede suceder en los grupos de empresas cuando la persona candidata a un empleo en una de ellas no obtenga el puesto que había solicitado, pero exista una vacante en otra empresa del grupo.

DECISIONES AUTOMATIZADAS

Es admisible la decisión automatizada en procesos de selección con numerosos candidatos para realizar una primera criba excluyendo a quienes incumplen alguna condición o requisito esencial, como la ausencia de titulación suficiente.

No obstante, no resulta admisible que las decisiones basadas en la utilización de algoritmos y la elaboración de perfiles en el proceso de selección produzcan discriminación. Cuando el resultado de la decisión vulnere derechos fundamentales, el diseño del algoritmo debe ser modificado.

Ejemplo. Contratación de un número significativamente mayor de hombres que de mujeres.

Recomendación: Informar a su consultoría de protección de datos de la disposición para la selección de personal, para que le asesore del proceso a seguir para no incurrir en infracciones de la ley.