

I

La consulta se refiere a la existencia de una cláusula informativa que ha sido remitida por el Departamento “para la firma del personal laboral en el exterior”, de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), indicando que dicha remisión ha generado una situación de confusión en el personal, por lo que se solicita el criterio de la Agencia sobre la misma y, en su caso, la remisión de un modelo de cláusula tipo para esta modalidad de contratos.

Como punto de partida es preciso poner de manifiesto dos circunstancias que concurren en el supuesto planteado y que deben ser tenidas en cuenta en relación, con carácter general, con todos los tratamientos de datos de carácter personal que se estuvieran llevado a cabo con anterioridad a la plena aplicación del Reglamento general de protección de datos.

La primera de ellas es que la entrada en vigor de dicha norma de la Unión no impone una obligación a los responsables de los tratamientos de reiterar la información que ya hubiera sido facilitada a los afectados en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999 ni exige que esa información se complete con los extremos contenidos en el Reglamento y que no recogía la Ley.

Quiere ello decir que cuando el tratamiento vaya a tener lugar con posterioridad a dicha plena aplicación, el día 25 de mayo de 2018, el responsable habrá de facilitar al afectado la totalidad de la información que aparece recogida en el artículo 13 de la Directiva; sin embargo, si el tratamiento hubiera comenzado con anterioridad a dicha fecha no sería necesario enviar una nueva cláusula informativa, siendo suficiente a estos efectos la información que se hubiera facilitado al afectado, en este caso el empleado, con

anterioridad a esa fecha, siempre y cuando, obviamente, diera cumplimiento a lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999.

Por este motivo, y como primera cuestión a poner de manifiesto en este informe, no resultaba necesaria la remisión con carácter general de la cláusula a la que se refiere la consulta, y menos aún su firma por lo empleados afectados, salvo que en la misma se previese la realización de un nuevo tratamiento, lo que a lo sumo podría suceder en relación con el mencionado en la última parte de la cláusula, en cuyo caso hubiera bastado con facilitar la información en relación con este último tratamiento y no con los restantes que ya se venían llevado a cabo.

La segunda de ellas se refiere al hecho de que la cláusula remitida contiene reiteradas referencias al consentimiento de los empleados, indicando, por ejemplo, que se presta el consentimiento para la remisión de los datos a entidades bancarias, a corredurías de seguros en caso de seguros colectivos, a mutualidades que desarrollen las acciones de vigilancia de la salud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales e incluso a la Administración Tributaria y de la seguridad social.

En este sentido, es preciso recordar, como ya se ha indicado en reiteradas ocasiones por esta Agencia que la reforma operada por el Reglamento general de protección de datos respecto del régimen contenido en la Ley Orgánica 15/1999 exige un cambio de perspectiva en lo que respecta a los principios articuladores del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y, en particular, a aquél que hacía del “principio de consentimiento” el eje central del derecho a la protección de datos.

En efecto, si bien la Ley Orgánica y el Reglamento no difieren excesivamente en lo que atañe a la enumeración de las causas legitimadoras del tratamiento, se produce una modificación sumamente relevante en el modo en que dichas causas aparecen recogidas por los textos aplicables: así, mientras del tenor de la Ley Orgánica 15/1999 parecía deducirse que la regla básica de legitimación era, con carácter general, el consentimiento, resultando las restantes causas legitimadoras excepcionales en relación con el consentimiento, que como regla general debía regir el tratamiento, en el texto del artículo 6.1 del Reglamento general de protección de datos el consentimiento se recoge como una de las seis causas de legitimación para el



tratamiento sin ostentar mayor o menor importancia que las restantes que en a norma se enumeran.

A mayor abundamiento, el propio Reglamento general de protección de datos pone de manifiesto que el consentimiento del afectado no debe constituir la base legal del tratamiento en determinados supuestos. Así, el considerando 42 señala en su última frase que “El consentimiento no debe considerarse libremente prestado cuando el interesado no goza de verdadera o libre elección o no puede denegar o retirar su consentimiento sin sufrir perjuicio alguno” y el considerando 43 añade que “Para garantizar que el consentimiento se haya dado libremente, este no debe constituir un fundamento jurídico válido para el tratamiento de datos de carácter personal en un caso concreto en el que exista un desequilibrio claro entre el interesado y el responsable del tratamiento, en particular cuando dicho responsable sea una autoridad pública y sea por lo tanto improbable que el consentimiento se haya dado libremente en todas las circunstancias de dicha situación particular”.

De este modo, no procede recabar en ningún caso el consentimiento del afectado en los supuestos en los que el tratamiento se encuentre amparado por cualquiera de las causas incluidas en las letras b) a f) del artículo 6.1 del reglamento general de protección de datos; es decir cuando:

- b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;
- c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;
- d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;
- e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;
- f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y



libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño.

De lo que se acaba de indicar se desprenden dos conclusiones preliminares:

- No era preciso comunicar a los empleados con los que se mantuviera una relación con anterioridad a 25 de mayo de 2018 la cláusula controvertida, sino a lo sumo en lo que se refiriese a nuevos tratamientos que fueran a llevarse a cabo con posterioridad a dicha fecha.
- Sólo será preciso recabar el consentimiento de los empleados, actuales o futuros, para los aquellos tratamientos que no se encuentren amparados en otras causas de legitimación.

II

Dicho lo anterior, y en relación con el contenido de la cláusula remitida a los empleados, se hará ahora referencia a la base legal de los tratamientos que en la misma se describen:

En primer lugar, se señala en la cláusula que el “tratamiento tiene como finalidad el gestionar la relación Empleado-Empleador”. Lógicamente, no cabe duda de que dicho tratamiento se ampara en el artículo 6.1 b) del Reglamento general de protección de datos

Por otra parte, el tratamiento de los datos necesarios para la suscripción de seguros colectivos que se contraten en cumplimiento de la normativa laboral y/o convenios colectivos, con la finalidad de gestionar la relación empleado/empleador encuentra su base jurídica en el contrato y en las fuentes de la relación laboral generada por el mismo, y en consecuencia en el artículo 6.1.b) del Reglamento.

Dentro de las transmisiones que acaban de mencionarse se encontrarán las cesiones que corresponda llevar a cabo para la gestión de las nóminas y las corredurías o entidades aseguradoras con las que se contraten seguros

colectivos, al ser necesarias estas transmisiones para el adecuado y normal desenvolvimiento del contrato.

Del mismo modo, el artículo 6.1 b) del Reglamento legitimará el tratamiento de datos de familiares o personas relacionadas con los trabajadores como beneficiarios de seguros colectivos o planes de pensiones.

Asimismo, teniendo en cuenta lo establecido por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, el tratamiento de datos por parte de entidades encargadas del control de acceso a edificios, aparcamiento y videovigilancia en el entorno laboral tiene su base jurídica en la relación contractual y por tanto en el artículo art.6.1.b) del reglamento general de protección de datos.

El tratamiento de datos relativos al porcentaje de discapacidad para la adecuada realización de las correspondientes retenciones tributarias se ampara en el artículo 6.1 c) del Reglamento, por ser necesario para el cumplimiento de las obligaciones fiscales de retención.

Esta misma causa justificaría el tratamiento de los datos necesarios para la deducción y abono a los sindicatos de las cuotas de afiliación sindical. En este sentido, el artículo 9.2 b) del Reglamento general de protección de datos añade que será lícito el tratamiento de categorías especiales de datos cuando “el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado”.

También se fundamenta en el artículo 6.1 c) del Reglamento general de protección de datos el tratamiento de datos consistente en su comunicación a la Seguridad Social.

Finalmente, la cesión de datos a otros órganos de las Administraciones Públicas cuando se ampare en el ejercicio de sus competencias estará amparada en el hecho de ostentar los mismos legitimación para el tratamiento de los datos en el marco de sus potestades de derecho público, por lo que

sería de aplicación lo dispuesto en el artículo 6.1 e) del Reglamento general de protección de datos.

En relación con el tratamiento de datos referidos a la salud de los empleados, debe también recordarse el artículo 9.2 b) del Reglamento anteriormente reproducido. Asimismo, el artículo 9.2 h) dispone que “el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros o en virtud de un contrato con un profesional sanitario y sin perjuicio de las condiciones y garantías contempladas en el apartado 3”, según el cual el tratamiento será posible cuando “sea realizado por un profesional sujeto a la obligación de secreto profesional, o bajo su responsabilidad, de acuerdo con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o con las normas establecidas por los organismos nacionales competentes, o por cualquier otra persona sujeta también a la obligación de secreto de acuerdo con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o de las normas establecidas por los organismos nacionales competentes”.

Pues bien, para determinar si es posible llevar a cabo los tratamientos de datos de salud descritos en la consulta debe estarse, en conexión con el artículo 9.2 h) que se acaba de citar, a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siendo así lícita la cesión de datos en los supuestos de accidente laboral. No obstante, en el ámbito de vigilancia de la salud será necesario, con carácter general, el consentimiento del empleado, conforme se desprende de lo dispuesto en el artículo 22.1 de la citada Ley. Así, dispone este precepto que “Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.



Por otra parte, es preciso recordar que el artículo 22.4 de la Ley establece que “El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador”, añadiendo expresamente que “No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva”. De este modo, el empleador únicamente podría acceder a la información referida a si el trabajador es o no apto para el desempeño de su puesto de trabajo.

Por último, debe tenerse en cuenta que dentro de la enumeración de las categorías de datos que serán objeto de tratamiento, a cláusula remitida a los empleados se refiere a su “certificación de antecedentes penales”.

En relación con este dato, el artículo 10 del Reglamento general de protección de datos establece que “El tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales o medidas de seguridad conexas sobre la base del artículo 6, apartado 1, sólo podrá llevarse a cabo bajo la supervisión de las autoridades públicas o cuando lo autorice el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas para los derechos y libertades de los interesados. Solo podrá llevarse un registro completo de condenas penales bajo el control de las autoridades públicas”.

En este sentido, el artículo 10.1 del Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos, que adapta el derecho español al Reglamento general de protección de datos, actualmente en tramitación por las Cortes generales, dispone que “El tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales, así como a procedimientos y medidas cautelares y de seguridad conexas, para fines distintos de los de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, sólo podrá llevarse a cabo cuando se encuentre amparado en una norma de Derecho de la Unión, en esta ley orgánica o en otras normas de rango legal”.

De este modo, el tratamiento de estos datos no podría fundarse en el consentimiento del interesado, siendo además únicamente posible, dada la naturaleza del empleador, en caso de que exista una norma con rango de Ley que así lo habilite.

De este modo, analizadas las finalidades respecto de las que se prevé por la cláusula el tratamiento de datos de carácter personal únicamente sería necesario recabar el consentimiento del afectado respecto de las erlaiconadas con la vigilancia de la salud a las que se ha hecho referencia y a la última que se incluye en el texto; es decir, la de utilizar las imágenes y otros datos profesionales de los empleados a través de la página web o en medios de comunicación

III

Por otra parte, y entrando ya a valorar los términos en que se ha redactado la cláusula y su contenido, el artículo 12.1 del reglamento general de protección de datos establece que la información a facilitar al interesado deberá serlo “en forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo”.

A su vez, el artículo 13 en sus dos primeros apartados especifica el contenido de la citada información, que deberá incorporar:

- la identidad y los datos de contacto del responsable y, en su caso, de su representante;
- los datos de contacto del delegado de protección de datos, en su caso;
- los fines del tratamiento a que se destinan los datos personales y la base jurídica del tratamiento;
- cuando el tratamiento se base en el artículo 6, apartado 1, letra los intereses legítimos del responsable o de un tercero;
- los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos personales, en su caso;



- en su caso, la intención del responsable de transferir datos personales a un tercer país u organización internacional y la existencia o ausencia de una decisión de adecuación de la Comisión, o, en el caso de las transferencias indicadas en los artículos 46 o 47 o el artículo 49, apartado 1, párrafo segundo, referencia a las garantías adecuadas o apropiadas y a los medios para obtener una copia de estas o al hecho de que se hayan prestado.
- el plazo durante el cual se conservarán los datos personales o, cuando no sea posible, los criterios utilizados para determinar este plazo;
- la existencia del derecho a solicitar al responsable del tratamiento el acceso a los datos personales relativos al interesado, y su rectificación o supresión, o la limitación de su tratamiento, o a oponerse al tratamiento, así como el derecho a la portabilidad de los datos;
- cuando el tratamiento esté basado en el artículo 6, apartado 1, letra a), o el artículo 9, apartado 2, letra a), la existencia del derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada;
- el derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control;
- si la comunicación de datos personales es un requisito legal o contractual, o un requisito necesario para suscribir un contrato, y si el interesado está obligado a facilitar los datos personales y está informado de las posibles consecuencias de que no facilitar tales datos;
- la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, a que se refiere el artículo 22, apartados 1 y 4, y, al menos en tales casos, información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado.

Pues bien, a la luz de todo lo que acaba de indicarse, y sin perjuicio de que como ya se indicó no era preciso remitir la información contenida en la cláusula a los interesados cuya relación con la consultante fuese anterior a 25 de mayo de 2018, debe en primer lugar señalarse que la cláusula no se encuentra redactada en un lenguaje que puede considerarse ajustado a los requisitos de claridad, sencillez y simplicidad que exige el artículo 12.1 del Reglamento, lo que se pone de manifiesto por el mero hecho de hacer referencia en su encabezamiento a la denominación del Reglamento general de protección de datos.

Además, la cláusula no aparece estructurada de forma clara, dado que establece los fines de manera poco estructurada, haciendo sucesivas referencias a consentimientos expresos que en general no se precisan, tal y como se ha indicado detalladamente con anterioridad.

En cuanto a los derechos el Reglamento no exige que se detalle en los términos que se señalan en la cláusula cuándo y cómo procede su ejercicio, siendo suficiente referirse a la existencia de tales derechos.

La consulta plantea la posibilidad de que por esta Agencia se remita un modelo de cláusula que pudiera reemplazar a la que fue remitida, pudiendo ésta ser la siguiente:

“A fin de garantizar su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán tratados por la Subdirección General de Personal de la Dirección General del Servicio Exterior del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, (en lo sucesivo, el Empleador).

El empleador llevará a cabo el tratamiento de los datos para las siguientes finalidades:

1. El adecuado mantenimiento y desarrollo de la relación contractual que le vincula con el empleador, lo que incluirá asimismo los siguientes tratamientos:

- El tratamiento de sus datos y los de terceras personas de su entorno que pudieran resultar necesarios para la suscripción de los seguros*



colectivos que resulten del contrato de trabajo y de los Convenios Colectivos que sean aplicables a su relación laboral.

- *El tratamiento de los datos referidos a su discapacidad o a la de las de personas a su cargo, a fin de determinar la cuota de retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas.*
- *El tratamiento de sus datos de afiliación sindical a los únicos efectos de poder detraer de su nómina, cuando así lo solicite, la cuota que haya de satisfacer a su sindicato.*
- *Los datos que resulten necesarios para el cumplimiento de las medidas de control de la relación laboral que establezca el empleador, entre las que se encuentran, entre otras, las de control horario, control de acceso a las instalaciones y recogida de imágenes a través de dispositivos de videovigilancia. Usted será en todo caso informado acerca de estas medidas de control con anterioridad al comienzo del tratamiento.*

2. Además, para el adecuado desarrollo de la relación contractual, el empleador llevará a cabo las siguientes comunicaciones de datos a terceros:

- *A las entidades bancarias con las que se realice el pago de las nóminas, exclusivamente para esta finalidad.*
- *A las corredurías y entidades aseguradoras con las cuales se contrate o se hayan contratado los seguros colectivos a los que se ha hecho referencia con anterioridad.*

3. El cumplimiento de obligaciones legales impuestas al empleador, tales como las siguientes:

- *La comunicación a la administración tributaria de los datos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones fiscales.*
- *La comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social para el cumplimiento de las obligaciones previstas en su normativa.*



- *La comunicación de los datos a la Autoridad Laboral, al Servicio Público de Empleo Estatal y a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo a los efectos de dar cumplimiento a las obligaciones legales previstas en su normativa y exclusivamente con el alcance que determine dicha legislación*
- *La comunicación de los datos a los servicios de prevención a los efectos de cumplir con lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

Asimismo, siempre que usted manifieste expresamente su voluntad de someterse a las acciones de vigilancia de la salud y reconocimientos médicos periódicos que lleven a cabo los servicios de prevención, éstos tratarán sus datos de salud, comunicando únicamente al empleador, cuando fuera necesario, el único dato de su aptitud para el puesto que desempeña.

Se le informa de que será necesario que comunique al empleador los datos que resulten necesarios para llevar a cabo los tratamientos que se acaban de describir, dado que en caso contrario sería imposible el mantenimiento de la relación laboral que le une con él.

Los datos se conservarán durante la vigencia de la relación que le une con el empleador, conservándose los datos únicamente durante los plazos de prescripción de las posibles acciones que pudieran derivarse de su relación laboral o las vinculadas al cumplimiento de las obligaciones legales que se han descrito. En concreto, los datos de carácter económico se conservarán durante el plazo de cuatro años previsto en la normativa tributaria.

Junto con los tratamientos mencionados el empleador solicita su consentimiento para el tratamiento de sus datos de trayectoria profesional y fotografías, para incluirlas en boletines u otros servicios que pueda ofrecer a través de su página web o de su Intranet, así como para su inserción en medios de comunicación escritos, audiovisuales y digitales.

El consentimiento que se le solicita es completamente libre y no afectará en ningún caso a la relación laboral que le une con el empleador. Además, podrá revocarlo en cualquier momento mediante su simple manifestación al empleador en tal sentido.



Si desea consentir este tratamiento bastará con que marque esta casilla. En caso de no hacerlo sus datos no serán en ningún caso tratados para esta finalidad.

Usted podrá en todo momento ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad establecidos en la normativa de protección de datos personales y con la extensión que en la misma se establece dirigiéndose al empleador a través de (incluir medio).

Igualmente, en caso de que considere que se ha producido una vulneración de su derecho a la protección de datos personales podrá plantear una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos

Finalmente, se le informa de que el Ministerio de Asuntos Exteriores ha designado formalmente un Delegado de Protección de Datos, pudiendo dirigirse a él en la dirección de correo electrónico genérico”

No se ha hecho referencia alguna a la posible transferencia internacional de datos del personal al indicarse en la consulta que la misma no tendrá lugar. Sin embargo, es posible que en algunos supuestos se pudiera producir tal transferencia por remisión de los datos a alguna entidad u órgano de los Estados en que se encuentren las correspondientes oficinas diplomáticas (por ejemplo, la comunicación de los datos a un centro sanitario en que un empleado debiera ser atendido). En esos supuestos, será preciso completar la cláusula incluyendo esas transferencias.

IV

En segundo lugar, se adjunta a la consulta un modelo de cláusula informativa en solicitudes de participación en procesos selectivos, en que se adjunta un modelo actualmente existente y otro más sencillo cuya posible aportación a procesos futuros es planteada en la consulta.

En este caso, el modelo remitido parece seguir la estructura de “información por capas”, que prevé el Proyecto de Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, cuyo artículo 11 dispone en el apartado 1 que Cuando los datos de carácter personal sean obtenidos del afectado a través de redes de comunicaciones electrónicas o en el marco de la prestación de un

servicio de la sociedad de la información, así como en aquellos otros supuestos expresamente establecidos por la ley o cuando así lo autorice la Agencia Española de Protección de Datos, el responsable del tratamiento podrá dar cumplimiento al deber de información establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679 facilitando al afectado la información básica a la que se refiere el apartado siguiente e indicándole una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información”.

Añade el apartado 2 que “La información básica a la que se refiere el apartado anterior deberá contener, al menos: a) La identidad del responsable del tratamiento y de su representante, en su caso. b) La finalidad del tratamiento. c) El modo en que el afectado podrá ejercitar los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679”, indicando asimismo que “Si los datos obtenidos del afectado fueran a ser tratados para la elaboración de perfiles, la información básica comprenderá asimismo esta circunstancia. En este caso, el afectado deberá ser informado de su derecho a oponerse a la adopción de decisiones individuales automatizadas que pudieran producir efectos jurídicos sobre él o afectarle significativamente, cuando concurra este derecho de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679”.

Quiere ello decir que sería posible dar cumplimiento al deber de información incorporando a los formularios de solicitud de participación en los procesos selectivos la información básica a la que se refiere el artículo 11.2 del Proyecto, indicándose expresamente el lugar donde sería posible acceder a la restante información. En este caso, dado que se trata de un supuesto en que el propio interesado facilitará sus datos en el momento de concurrir al proceso selectivo sería, en principio de aplicación el artículo 13 del reglamento general de protección de datos, debiendo así incorporarse el contenido mínimo establecido en dicho precepto y que se sistematizó en un lugar anterior.

Por otra parte, como se indicó, la cláusula deberá estar redactada de forma clara, sencilla, concisa y comprensible para el afectado que facilite los datos, lo que exige excluir referencias farragosas a la normativa de protección de datos o a otras cuestiones no exigidas por la misma, así como redactar la cláusula en un lenguaje de más sencilla comprensión.

En relación con el modelo aportado debería por tanto suprimirse la referencia a la rúbrica del Reglamento general de protección de datos y de los supuestos de exclusión de los derechos que se mencionan en la misma, dado que deberá ser en cada caso concreto cuando se determine si es o no de aplicación su exclusión.

Por otra parte, del tenor de la cláusula se desprende que la responsable del tratamiento será cada oficina diplomática y no el propio Ministerio, por lo que la cláusula propuesta se redactará teniendo en cuenta esta circunstancia.

De este modo, como cláusula para su inclusión en los formularios, que constituiría la primera capa de información, se propone la siguiente:

“A fin de garantizar su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán tratados por (centro gestor que convoca la plaza) con la finalidad de tramitar y resolver el proceso selectivo en que usted participa. Podrá en todo momento ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad establecidos en la normativa de protección de datos personales, así como consultar la información adicional sobre protección de datos personales en (dirección electrónica que proceda).”

Esta información deberá completarse con la que habrá de figurar en la segunda capa, incluida en la dirección electrónica que se haya señalado en la cláusula anterior, que deberá incorporar todos los elementos exigidos por el artículo 13 del Reglamento general de protección de datos.

En relación con este punto, es preciso indicar que dada la finalidad del tratamiento, limitada al proceso selectivo, la base jurídica del tratamiento será la indicada en el artículo 6.1 b) del Reglamento general de protección de datos, por cuanto “el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales”, no procediendo la inclusión de otras bases jurídicas distintas a menos que se prevea el tratamiento de los datos para otros fines. En todo caso, no es admisible que el tratamiento pueda fundarse en la existencia de un interés legítimo habilitante (artículo 6.1 f) del Reglamento, al que se refiere la cláusula remitida, toda vez que el artículo 6.1 del Reglamento señala de forma inequívoca que “Lo dispuesto en la letra f) del párrafo primero no será de

aplicación al tratamiento realizado por las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones”.

Por otra parte, sería preciso establecer con mayor claridad los supuestos en que los datos serían objeto de transmisión a los destinatarios, toda vez que, teniendo en cuenta la exclusiva finalidad de tramitación del procedimiento selectivo que se establece en la cláusula, éstas no coinciden, lógicamente, con las establecidas en la cláusula estudiada en la primera parte de este informe, no siendo precisa la comunicación de los datos a la administración tributaria, la seguridad social o las entidades que tengan a su cargo las funciones de prevención de riesgos laborales. Por ello, no es posible dar una solución definitiva en relación con este punto del artículo 13, al ignorarse que norma establece una obligación legal de comunicación de los datos de los candidatos en un proceso selectivo.

Por otra parte, la información contenida en la segunda capa de la cláusula deberá ir referida al concreto tratamiento al que se está haciendo referencia, evitando fórmulas genéricas, como las que se establecen en el apartado relacionado con el plazo de conservación de los datos, en que la fórmula podría en la práctica aplicarse a cualquier tratamiento de datos.

Por último, si bien es cierto que es posible la inclusión de cuanta información adicional sea considerada oportuna por el responsable, ciertamente el Reglamento no impone la obligación de hacerlo en su artículo 13. Por este motivo, sin perjuicio de su posible inclusión voluntaria, desde el punto de vista de la aplicación del Reglamento no es preciso el detalle de los datos sometidos a tratamiento ni la exposición de la naturaleza y plazo de atención de los derechos del afectado, pudiendo la inclusión de la información adicional incluirse en una tercera capa, a partir de un link con una leyenda del tipo “Más información”.

Por ello, la información que necesariamente debería incorporarse a la segunda capa, en que deberían establecerse apartados distintos en atención a cada una de las actividades de tratamiento a las que se esté haciendo referencia (gestión de personal, gestión presupuestaria, provisión de puestos de trabajo, etc.) sería la siguiente:

“Información complementaria acerca del tratamiento de datos de participantes en procesos selectivos de personal.

(responsable del tratamiento) tratará los datos personales incluidos en las solicitudes de participación en procesos selectivos de personal con la finalidad de llevar a cabo el correspondiente procedimiento de selección y sobre la base de la solicitud del propio interesado (artículo 6.1 b) del Reglamento (UE) 2016/679).

El tratamiento de los datos facilitados resulta necesario para la adecuada tramitación del proceso, dado que en caso contrario no sería posible su participación.

(incluir posibles cesiones a terceros amparadas en una obligación legal si las hubiera)

Los datos se conservarán durante la tramitación del proceso de selección y, una vez concluido éste, durante los plazos en que puedan ejercitarse acciones para impugnar su resultado y los plazos de prescripción de las acciones que pudieran derivarse de la decisión adoptada.

Asimismo, si el aspirante así lo solicitase expresamente (responsable del tratamiento) podrá conservar los datos que se hubieran facilitado para facilitar la participación del aspirante en futuros procesos de selección. En este caso, los datos se conservarán hasta que el aspirante revoque el consentimiento prestado.

El aspirante podrá en todo momento ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad establecidos en la normativa de protección de datos personales y con la extensión que en la misma se establece dirigiéndose al empleador a través de (incluir medio).

Igualmente, en caso de que el aspirante considere que se ha producido una vulneración de su derecho a la protección de datos personales podrá plantear una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos

El Ministerio de Asuntos Exteriores ha designado formalmente un Delegado de Protección de Datos, pudiendo dirigirse los aspirantes a él en la dirección de correo electrónico genérico.