



SELECCIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE INTERNET

PLAN DE INSPECCIÓN DE OFICIO

INFORME DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

17 de noviembre de 2005



INDICE

1. **INTRODUCCIÓN.**
2. **LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.**
3. **IDENTIFICACIÓN DE LOS AGENTES INTERVINIENTES.**
 - 3.1. **Planteamiento General.**
 - 3.2. **Descripción de cada categoría de agentes.**
 - 3.2.1. Organizaciones con fines de interés general.
 - 3.2.2. Portales de Empleo.
 - 3.2.3. Empresas de Trabajo Temporal.
 - 3.2.4. Empresas de Selección de Personal y Consultoras de Recursos Humanos.
 - 3.2.5. Grandes Compañías.
4. **METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL PLAN DE OFICIO.**
5. **ANÁLISIS SECTORIAL DE RESULTADOS.**
 - 5.1. **Planteamiento General.**
 - 5.2. **Organizaciones con fines de interés general.**
 - 5.2.1. Administración Local.
 - 5.2.2. Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.
 - 5.2.3. Universidades.
 - 5.2.4. Fundaciones.
 - 5.2.5. Colegios profesionales.
 - 5.2.6. Otras organizaciones.
 - 5.2.7. Agencias de colocación.
 - 5.3. **Portales de Empleo.**
 - 5.4. **Empresas de Trabajo Temporal.**
 - 5.5. **Empresas de Selección de Personal y Consultoras de Recursos Humanos.**
 - 5.6. **Grandes Compañías.**
6. **CONCLUSIONES GENERALES.**
 - 6.1. **Principio de calidad de datos.**
 - 6.1.1. Adecuación, pertinencia y carácter no excesivo de los datos.
 - 6.1.2. Finalidad.
 - 6.1.3. Exactitud y cancelación.
 - 6.1.4. Tratamientos especiales de datos.
 - 6.2. **Principio de información en la recogida de los datos.**
 - 6.3. **Tratamiento de los datos especialmente protegidos.**
 - 6.4. **Acceso a los datos por cuenta de terceros.**
 - 6.5. **Comunicación de datos.**
 - 6.6. **Derechos de las personas.**
 - 6.6.1. Acceso, rectificación, cancelación y oposición.
 - 6.6.2. Impugnación de valoraciones.
 - 6.7. **Principio de seguridad de los datos.**
 - 6.8. **Movimiento internacional de datos.**
7. **RECOMENDACIONES.**
 - 7.1. **Principio de calidad de datos.**
 - 7.2. **Principio de información en la recogida de los datos.**
 - 7.3. **Tratamiento de los datos especialmente protegidos.**
 - 7.4. **Acceso a los datos por cuenta de terceros.**
 - 7.5. **Comunicación de datos.**
 - 7.6. **Derechos de las personas.**
 - 7.7. **Principio de seguridad de los datos.**
 - 7.8. **Movimiento internacional de datos.**



1. INTRODUCCIÓN.

El artículo 37 a) y c) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en lo sucesivo LOPD), contempla entre las funciones de la Agencia Española de Protección de Datos la de “*velar por el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos y controlar su aplicación, en especial en lo relativo a los derechos de información, acceso, rectificación, oposición y cancelación de datos*” y la de “*dictar, en su caso y sin perjuicio de las competencias de otros órganos, las instrucciones precisas para adecuar los tratamientos a los principios de la presente Ley*”.

Por su parte, el artículo 28.1 del Real Decreto 428/1993, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Protección de Datos (en lo sucesivo EAEPD), establece que “*compete, en particular, a la Inspección de Datos efectuar inspecciones, periódicas o circunstanciales, de oficio o a instancia de los afectados, de cualesquiera ficheros de titularidad pública o privada*” y prevé, a tal efecto, la realización de “*auditorías de los sistemas con miras a determinar su conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica*”.

De conformidad con lo establecido en estos preceptos, el Director de la Agencia Española de Protección de Datos acordó que se procediera, por la Subdirección General de Inspección de Datos, a la realización de un Plan de Inspección de Oficio en relación con los denominados “*portales de empleo*” y, en general, con todas aquellas entidades que, a través de internet, recaban datos de carácter personal de los demandantes de empleo. En el marco del citado Plan, se analizarían los tratamientos de datos de carácter personal, evaluando su adecuación a la normativa sobre protección de datos, detectando las posibles deficiencias y elaborando una propuesta de recomendaciones con objeto de propiciar su subsanación.

Desde el punto de vista metodológico y considerando la magnitud del sector, la Inspección ha seleccionado como muestra a aquellas entidades que, independientemente de que también lo hagan por otros medios, utilicen internet como vía preferente de recogida de datos de demandantes de empleo, bien sea a través de formularios específicos con la estructura de un Currículum Vitae (en lo sucesivo CV), o bien mediante un buzón electrónico al que los interesados puedan remitir los CV que ellos mismos confeccionen.

El presente informe contiene un estado de situación de este sector e incluye las principales conclusiones obtenidas sobre cada uno de los ámbitos inspeccionados a lo largo de los años 2003 y 2004.

En nuestros días internet es una herramienta indispensable para la realización de muchas actividades que antes se desarrollaban por medios tradicionales. En este sentido la agilidad con la que se pueden intercambiar datos a través de la Red y las grandes posibilidades que ofrece este medio para contactar con múltiples compañías de todo el mundo, han permitido que proliferen los portales que actúan como intermediarios entre los trabajadores que buscan empleo y los departamentos de recursos humanos que precisan ampliar su plantilla.

En pocos sitios *web* se recogen tantos datos personales como en estas *webs* para configurar el CV de los candidatos: datos identificativos, de características personales, de



circunstancias sociales, académicos y profesionales, detalles de empleo, aficiones, preferencias... Toda esta información permite elaborar un perfil bastante ajustado del interesado, a partir del cual puede obtenerse en ocasiones una evaluación de su personalidad que, en muchos casos, puede afectar a varios de los derechos que se contemplan en el Título III de la LOPD, particularmente el que se recoge en su artículo 13, que regula el derecho de impugnación de valoraciones.

Por otra parte, las características del medio en el que se produce la recogida de datos hace que los ciudadanos puedan albergar dudas sobre la seguridad que ofrecen estas *webs* o sobre los distintos fines a que podrían destinarse, (tratamientos de prospección comercial, cesiones a otros portales, transferencias a otros países,...), sin olvidar tampoco que la información que generalmente se facilita al usuario a través de las páginas *web* no siempre cumple los requisitos previstos en el artículo 5 de la LOPD, tal y como esta Agencia Española de Protección de Datos (en lo sucesivo AEPD) ha podido comprobar en otras inspecciones sectoriales realizadas.



2. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en su Exposición de Motivos, se hace eco de los diversos factores que han afectado al mercado de trabajo en los últimos años, entre ellos, cita la apertura a los agentes privados de los servicios de información, orientación e intermediación. Así concluye que, en la actualidad, *“los servicios públicos de empleo han de actuar en un entorno más competitivo, complejo y dinámico y han de posicionarse en el mercado prestando un servicio de calidad a sus usuarios.”* Por ello, la Ley tiene por objetivo esencial *“la definición de la intermediación laboral, instrumento básico de la política de empleo, en la que cabe la colaboración con la sociedad civil, con respeto a los principios constitucionales y de acuerdo a criterios de objetividad y eficacia”*.

El artículo 8 de la citada Ley presenta como elementos esenciales para garantizar el principio de transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo los siguientes:

- a) *“Integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información. El Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas colaborarán en la creación, explotación y mantenimiento de un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible. Ello permitirá llevar a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral sin barreras territoriales, el registro de paro, las estadísticas comunes, la comunicación del contenido de los contratos y el seguimiento y control de la utilización de fondos procedentes de la Administración General del Estado o europea para su justificación.*
- b) *Existencia de un sitio común en red telemática que posibilite el conocimiento por los ciudadanos de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio del Estado, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo, respetando lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.”*

Así mismo, en su artículo 13 establece como competencia del Servicio Público de Empleo Estatal, denominación actual del Instituto Nacional de Empleo (en lo sucesivo INEM), la de *“mantener las bases de datos que garanticen el registro público de ofertas, demandas y contratos”*.

El artículo 20 define como intermediación laboral *“el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación”* y entiende que su finalidad es la de *“proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades”*.

Por su parte, el artículo 21 especifica que la intermediación en el mercado de trabajo se realizará, a efectos del Sistema Nacional de Empleo, a través de:

- a) *Los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos.*
- b) *Las agencias de colocación, debidamente autorizadas.*
- c) *Aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior”*.

En el artículo 22 se definen los principios básicos de la intermediación laboral, exigiendo que *“la intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las*



agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquellos, se prestarán de acuerdo a principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos”.

A los efectos del presente análisis interesa destacar el contenido de la disposición adicional tercera, sobre *Colaboración en materia de información con los servicios públicos de empleo*, que establece lo siguiente: *“Todos los organismos y entidades de carácter público y privado estarán obligados a facilitar al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas cuantos datos les sean solicitados en relación con el cumplimiento de los fines que les son propios, respetando lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999”.*

Por su parte, la disposición transitoria primera de la antes citada Ley 56/2003 establece: *“Las entidades que a la entrada en vigor de esta Ley colaborasen con los servicios públicos de empleo mantendrán tal condición de acuerdo con la normativa en virtud de la cual se estableció la colaboración, en tanto no se desarrolle reglamentariamente un nuevo régimen de colaboración con los servicios públicos de empleo. Esta regulación establecerá los requisitos mínimos de las entidades para colaborar en la gestión, sin perjuicio del desarrollo que en cada Comunidad Autónoma pueda hacerse de la misma”.*



3. IDENTIFICACIÓN DE LOS AGENTES INTERVINIENTES.

3.1. PLANTEAMIENTO GENERAL.

Como se ha podido apreciar, el mercado laboral constituye un sector de actividad en el que se ven involucrados numerosos agentes que recaban datos personales de demandantes de empleo. Para facilitar su análisis, se han agrupado los mismos en cinco categorías bien diferenciadas:

- Organizaciones con fines de interés general.
- Portales de Empleo.
- Empresas de Trabajo Temporal.
- Empresas de Selección de Personal y Consultoras de Recursos Humanos.
- Grandes Compañías.

3.2. DESCRIPCIÓN DE CADA CATEGORÍA DE AGENTES.

3.2.1. Organizaciones con fines de interés general.

Con esta denominación se han incluido en el plan tanto organizaciones públicas como otras de carácter estrictamente privado cuya actuación persigue también el interés general.

En virtud del Real Decreto 158/1986, de 6 de junio, el INEM era el organismo autónomo de la Administración General del Estado entre cuyas competencias figuraba la de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a las empresas a contratar a los trabajadores apropiados a sus necesidades. Esta labor se desarrollaba a través de los denominados **Servicios Públicos de Empleo** (en lo sucesivo SPE) u **Oficinas de Empleo**. No obstante, la gestión centralizada que hasta el año 1997 realizaba este organismo “en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación” se fue transfiriendo desde entonces a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

Junto a los órganos públicos competentes participan los denominados **Centros Colaboradores de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo** (en lo sucesivo OPEA), entidades que, teniendo personalidad jurídica propia y careciendo de fines lucrativos, desean colaborar con los SPE en la realización de acciones para facilitar al usuario las herramientas que hagan posible la búsqueda de empleo. Este régimen de colaboración se prevé en las Órdenes Ministeriales de 20 de enero de 1998, de bases reguladoras para la concesión de subvenciones, y de 4 de febrero de 2000, que modifica a la anterior.

También las Corporaciones Locales colaboran a través del programa regulado en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social. A este respecto, cabe destacar la labor específica desarrollada por los denominados **Servicios Integrales de Promoción de Empleo** (en lo sucesivo SIPE). Otros órganos de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, de las Comunidades Autónomas, de las Universidades y de otras Instituciones sin ánimo de lucro también han venido contratando trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, de acuerdo con lo establecido por la Orden Ministerial



de 19 de diciembre de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas por parte del antiguo INEM, actual Servicio Público de Empleo Estatal.

Todas las entidades antes mencionadas pueden actuar en calidad de **agencias de colocación**. Las agencias de colocación son entidades autorizadas por la Administración Pública que colaboran sin fin lucrativo en la intermediación en el mercado de trabajo, aunque pueden recibir remuneración del empresario y/o del trabajador por los servicios prestados, entendiéndose como tal la oferta o la presentación a los empleadores de los trabajadores que se adecuen al perfil profesional de los puestos de trabajo a cubrir. Su existencia se posibilitó, a través de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de medidas urgentes de fomento de la ocupación, y su regulación se recoge en el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.

Dentro de la categoría de las *Organizaciones con fines de interés general* podemos encontrar organismos dependientes de la Administración Local y Autonómica, Cámaras de Comercio, Universidades (tanto públicas como privadas), Colegios Profesionales, Asociaciones, Fundaciones y otras Organizaciones no Gubernamentales (en lo sucesivo ONG's). Según ya se ha mencionado, algunas de estas organizaciones han recibido autorización administrativa para actuar como agencias de colocación.

3.2.2. Portales de Empleo.

Una segunda categoría se ha configurado a partir de los PORTALES DE EMPLEO propiamente dichos, cuya actividad principal consiste precisamente en poner en comunicación a los demandantes de empleo con los empleadores y que no está expresamente regulada en nuestra legislación.

3.2.3. Empresas de Trabajo Temporal.

En tercer lugar, se contemplan las EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (en lo sucesivo ETT's), entidades que precisan autorización administrativa y cuya actividad, que fue inicialmente reconocida al igual que la de las agencias de colocación en la citada Ley 10/1994, consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores contratados por ella misma.

3.2.4. Empresas de Selección de Personal y Consultoras de Recursos Humanos.

La cuarta categoría la constituyen este tipo de entidades, que son contratadas para externalizar, generalmente de forma integral, el proceso de selección de profesionales.

3.2.5. Grandes Compañías.

Finalmente, la quinta categoría la integran las GRANDES COMPAÑÍAS, en particular las que forman parte de grupos multinacionales, que utilizan sus propios medios para realizar los procesos de selección de sus trabajadores y en cuyos portales corporativos suele incluirse una sección denominada "*Trabaja con nosotros*".



4. METODOLOGÍA UTILIZADA EN EL PLAN DE OFICIO.

El Plan de Inspección se ha desarrollado en dos fases. Durante la primera, que se ha denominado “Estado de situación”, se visitaron y analizaron hasta 170 sitios *web* agrupados de acuerdo con la clasificación señalada de agentes participantes por categorías y en cuya selección se han empleado, entre otros, criterios geográficos, de forma tal que todas las Comunidades Autónomas estuviesen representadas (con la única excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla).

Tras el análisis previo realizado en estos sitios *web*, se acometió una segunda fase, en la que en el trabajo de campo se seleccionaron distintos representantes dentro de cada categoría, con objeto de desarrollar inspecciones presenciales en los establecimientos de las respectivas entidades responsables. La selección (19 *webs*, 23 entidades) se realizó utilizando como criterios de elección el volumen de los datos recabados, la obtención de datos especialmente protegidos, la variedad y tipología de los cesionarios previstos, la existencia de transferencias de datos a otros países, la exhaustividad de la información facilitada en la recogida y cualquier otra circunstancia en la que, durante el análisis del “Estado de situación”, se hubieran podido observar deficiencias en materia de protección de datos. Así mismo, se tuvo en consideración la operativa establecida por cada sitio *web*, de tal forma que hubiera una variada casuística suficientemente representativa.

El detalle de la muestra seleccionada se describe en los cuadros siguientes.

Fase I: Estado de Situación. Distribución territorial de los sitios *web* nacionales analizados.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	ORGANIZACIONES CON FINES INTERÉS GENERAL						Portales Empleo	ETT's	Selec./ Consult. RRHH	Grandes Compañías	TOTAL
	Admón. Local	Cámaras Comercio	Univ.	Fundac.	Colegios Profes.	ONG'S					
ANDALUCÍA	4		2	1			2				9
ARAGÓN	1			2		1	4				8
ASTURIAS			1								1
CANARIAS						1					1
CANTABRIA			1		1						2
CASTILLA-LA MANCHA	1	1		1		1					4
CASTILLA Y LEÓN		1					1				2
CATALUÑA			1	1	1		16	3	5	4	31
C. VALENCIANA	1	1			1	2	2	1			8
EXTREMADURA		1					1				2
LA RIOJA					1						1
GALICIA							2			1	3
ISLAS BALEARES				1			2			3	6
MADRID	1	2	1	6	4	1	17	6	7	33	78
MURCIA							1	1		1	3
NAVARRA			2						1		3
PAÍS VASCO				1		1	1	1	1	3	8
TOTAL	8	6	8	13	8	7	49	12	14	45	170



Fase II: Distribución cuantitativa de sitios *web* nacionales analizados.

GRUPO	CATEGORIA	WEBS ANALIZADAS FASE I	WEBS INSPECCIONADAS FASE II
1	ORGANIZACIONES CON FINES DE INTERÉS GENERAL	50	10
	▪ ADMINISTRACIÓN LOCAL	8	2
	▪ CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN	6	3
	▪ UNIVERSIDADES	8	2
	▪ FUNDACIONES	13	1
	▪ COLEGIOS PROFESIONALES	8	2
	▪ OTRAS ORGANIZACIONES	7	0
2	PORTALES DE EMPLEO	49	4
3	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	12	2
4	EMPRESAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONSULTORAS RRHH	14	1
5	GRANDES COMPAÑÍAS	45	2
TOTAL		170	19



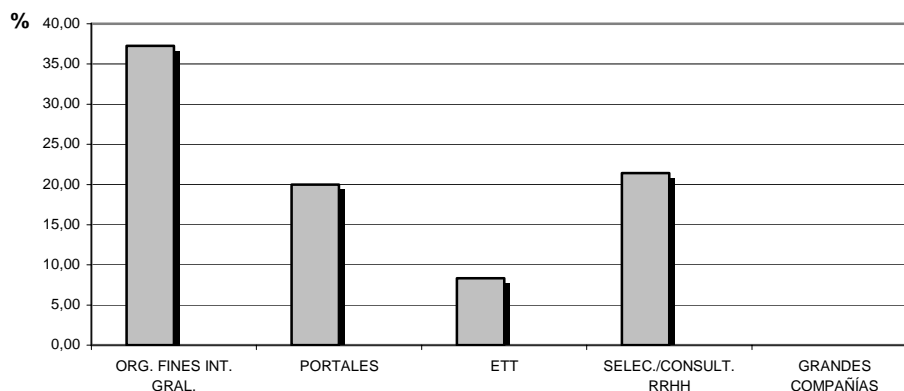
5. ANÁLISIS SECTORIAL DE RESULTADOS.

5.1. PLANTEAMIENTO GENERAL.

A continuación se realiza un análisis general de los resultados alcanzados en cada una de las categorías y subcategorías de agentes que se han analizado. Entre otras cuestiones, se hace referencia al nivel de cumplimiento de la obligación de notificación a la Agencia de los ficheros o tratamientos de datos de carácter personal, prevista en el artículo 26 de la LOPD y desarrollada en el capítulo III del Real Decreto 1332/1994, de 20 de junio, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de datos de carácter personal (en lo sucesivo LORTAD), que continúa en vigor a tenor de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera de la LOPD.

A este respecto, se presentan los resultados cuantitativos obtenidos por la Inspección de Datos en relación con los ficheros no inscritos en el Registro General de Protección de Datos. En el momento de analizar este requisito, se han tomado como referencia los datos identificativos incluidos en las respectivas *webs* o los que constan públicamente relativos al registrante del dominio de internet. No obstante, hay que entender que los datos presentados a continuación son relativos, pues, a pesar de que algunos responsables de *webs* figuran inscritos en el Registro (y como tales se reflejan en el cuadro), no siempre han declarado tratamientos relacionados con la actividad de empleo.

Porcentaje de sitios *web* analizados (según categorías) de cuya inscripción en el Registro no se halló constancia durante la primera fase del Plan



5.2. ORGANIZACIONES CON FINES DE INTERÉS GENERAL.

5.2.1. Administración Local.

En esta subcategoría se han analizado en la primera fase los sitios *web* de 2 Ayuntamientos y 6 organismos autónomos locales con distintas denominaciones administrativas: Instituto Municipal, Agencia de Desarrollo Local o Patronato. De todos ellos, la mitad tienen autorización para actuar en calidad de agencia de colocación. De los 6 organismos analizados sólo uno figura inscrito en el Registro General de Protección de Datos y 3 de ellos no informan de lo previsto en el artículo 5 de la LOPD. La vía de recogida



de datos es, excepto en uno de los sitios *web* que ofrece un buzón electrónico, un formulario.

En este ámbito, se ha podido constatar que una de las entidades inspeccionadas (que además actúa como agencia de colocación), a pesar de haber instrumentado la recogida de CV a través de su página *web*, no había llegado a utilizar nunca los datos personales (incluyendo minusvalías) que había venido recabando por esa vía (más de 1.600 CV), lo que pone de manifiesto la escasa proyección que ese organismo otorga al medio internet, y la no observancia del principio de calidad en los términos que requiere el artículo 4 de la LOPD.

5.2.2. Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.

Se ha analizado la página *web* del *Servicio Cameral de Orientación Profesional*, del Consejo Superior de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación de España. Entre los servicios que ofrece se incluye la recepción de CV a través de Internet, para lo cual es preciso que el demandante cumplimente un formulario y seleccione luego la Cámara a la que desea enviarlo, siendo ésta la que, tras recibirlo por correo electrónico, se encargará de incorporarlo a su propia bolsa de empleo. En la actualidad el servicio está implantado en 52 Cámaras.

Aparte de la *web* del Consejo, se han analizado en la primera fase del Plan, las *webs* de 5 Cámaras (tres de las cuales actúan como agencias de colocación), desde donde se recaban CV de forma autónoma e independiente de aquélla. De esas 5, se han inspeccionado presencialmente 3. En general, los sitios *web* incorporan un formulario para la recogida de datos, aunque en algún caso se ofrece un buzón electrónico.

A pesar de que las Cámaras son responsables de los ficheros a los que se incorporan los datos procedentes de una u otra *web*, de las 5 Cámaras analizadas sólo una había inscrito en el Registro General de Protección de Datos un fichero relacionado con la actividad de empleo.

5.2.3. Universidades.

Se han inspeccionado en una primera fase del plan 8 sitios *web* correspondientes a 7 Universidades, dos de las cuales son privadas. En la segunda fase del Plan se realizó inspección presencial en 2 Universidades. Entre las públicas, 3 actúan como agencias de colocación. En general, las Universidades desarrollan esta actividad a través de los denominados *Centros de Orientación e Información al Estudiante* (en lo sucesivo COIE) o, también, de los *Centros de Promoción de Empleo y Prácticas* (en lo sucesivo CPEP), los cuales confeccionan bolsas de empleo de titulados para consulta por parte de las empresas que buscan trabajadores. De los sitios analizados, 3 ofrecen un buzón electrónico para el envío de CV, mientras que el resto incorpora un formulario. Por otra parte, tan sólo una de las Universidades (en este caso privada) ha inscrito en el Registro General de Protección de Datos un fichero específico relacionado con esta actividad. Se da la circunstancia de que, en el momento de desarrollarse la primera fase del Plan, ninguno de los sitios correspondientes a las Universidades públicas contenía la información a la que hace referencia el artículo 5 de la LOPD.

Aparte de las bolsas de empleo, en este ámbito también son reseñables los denominados *programas de cooperación educativa*, dirigidos a los alumnos que aún no han obtenido la titulación universitaria (pero que sí han superado el 50 por 100 de los créditos



necesarios) y que desean comenzar su trayectoria profesional en calidad de becarios, realizando prácticas en empresas. Estos programas están regulados en el Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre, por el que se actualiza el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre programas de cooperación educativa. Se ha podido comprobar que, aunque en menor grado que las bolsas de empleo dirigidas a los titulados, también en esas bolsas de prácticas se recaban datos de alumnos a través de los sitios *web*.

En ambas actividades, al menos en los centros inspeccionados, no se ha detectado que los datos académicos declarados por los alumnos y antiguos alumnos en sus solicitudes de empleo se crucen con el expediente académico de éstos.

También se ha constatado que, en algunos casos, los centros universitarios reciben, por lo general a través de un buzón electrónico, los CV remitidos por personas interesadas en ser contratadas por la propia Universidad como personal científico o técnico. La gestión de este tipo de documentos con datos personales, a diferencia de lo que ocurre con las bolsas de empleo y prácticas, suele ser desarrollada directamente por los departamentos de Recursos Humanos (en lo sucesivo RRHH). Pues bien, se ha comprobado que tampoco en este ámbito se facilita siempre a los solicitantes, en el momento de la recogida de datos (normalmente mediante páginas *web* distintas a las destinadas a titulados y alumnos), la información prevista en el artículo 5 de la LOPD.

Respecto de las Universidades, quizá la diferencia más notoria que se ha observado en las privadas en relación con las públicas, según se desprende de la cláusula informativa que se incluye en algunos casos, es la utilización que aquéllas puedan realizar de los datos de los demandantes de empleo con fines puramente comerciales, lo que se aleja de la finalidad principal de la recogida y también de los fines de interés general que caracterizan a las entidades que se han encuadrado en esta categoría.

Relacionado también con el mundo universitario se ha analizado algún portal a través del cual, aparte de información de interés para los estudiantes, se publican ofertas específicas de empresas, a las que pueden optar los interesados inscribiéndose primero como usuarios y cumplimentando posteriormente un formulario con sus datos curriculares. Así mismo, a través de este tipo de portales es posible acceder a las páginas *web* correspondientes a los COIE o a las secciones de empleo de hasta 69 universidades, públicas y privadas, de todo el territorio español.

5.2.4. Fundaciones.

Han sido analizados en la primera fase del Plan los sitios *web* de 13 Fundaciones, de las cuales 3 están relacionadas con el entorno universitario. En la segunda fase se realizó inspección presencial a una Fundación. De todas ellas, sólo una actúa como agencia de colocación. Todos los sitios incorporan un formulario de recogida de datos curriculares, siendo precisamente en este ámbito en el que se ha observado un mayor interés por recabar datos relativos a la discapacidad del demandante de empleo, con objeto de facilitar su integración social. Son numerosas las Fundaciones analizadas que han inscrito en el Registro General de Protección de Datos ficheros relacionados con esta actividad.

Cabe mencionar que el entramado de relaciones que existe en ocasiones entre las fundaciones y las sociedades mercantiles a través de las cuales instrumentan la ejecución de sus fines sociales (lo que está expresamente previsto en el artículo 24 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones) hace que se confundan las figuras del responsable y encargado del tratamiento y que éste último se convierta simultáneamente en cesionario de



los datos recabados por el responsable, lo que no es objetable, siempre y cuando se recabe el consentimiento informado de los demandantes de empleo.

5.2.5. Colegios profesionales.

Se han analizado en la primera fase de Plan los sitios de 8 Colegios profesionales, de los cuales 3 actúan como agencias de colocación. En la segunda fase se hizo inspección presencial a 2 colegios. En general, se incluye un formulario de recogida de datos, aunque en algún caso lo que se ofrece es un buzón electrónico. De todos los Colegios sólo 1 había inscrito en el Registro General de Protección de Datos un fichero relacionado con esta actividad. Es reseñable que en bastantes casos no se incluye la información prevista en el artículo 5 de la LOPD.

De los 2 Colegios inspeccionados destaca un Colegio-Asociación que presenta una particularidad importante en el servicio prestado a sus colegiados, consistente en la publicación íntegra en la *web* de los CV recibidos (incluyendo fotografía), lo cual facilita su consulta por parte de las empresas interesadas, si bien pudiera suponer una intromisión en la privacidad de los demandantes si éstos no estuvieran convenientemente informados al respecto, como sucede en el presente caso.

En el otro Colegio inspeccionado, por el contrario, las empresas no tienen nunca acceso a los datos de los demandantes de empleo, los cuales son siempre preseleccionados (de acuerdo al perfil declarado) por la propia organización colegial, que es la que se encarga de contactar con ellos y la que les informa de las demandas de empleo que pudieran ser de su interés.

5.2.6. Otras organizaciones.

Finalmente, se han analizado en esta categoría 7 sitios *web* de diversa catalogación, entre los que figuran algunos correspondientes a organismos de la Administración Autónoma, uno de los cuales actúa como agencia de colocación. La mayor parte de sus responsables figuran inscritos en el Registro General de Protección de Datos. Respecto de la información que exige el artículo 5 de la LOPD, en 2 de los 7 sitios no se incluye.

Aparte de estos sitios, se ha analizado el que se define como “*portal europeo de la movilidad profesional*”, de los Servicios Europeos de Empleo (en lo sucesivo EURES). En esta página se presenta la red EURES como una red que pone en relación a la Comisión Europea con los servicios públicos de empleo de los países pertenecientes al Espacio Económico Europeo y a Suiza, y con otros organismos regionales y nacionales a los que interesan las cuestiones relacionadas con el empleo, como los sindicatos, las organizaciones patronales y las autoridades locales y regionales. Su objetivo es prestar servicios a los trabajadores y empresarios, y a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de libre circulación de personas incluyendo, aparte de los servicios de información y asesoramiento, el de contratación y colocación, contribuyendo así a la creación de un mercado común europeo del trabajo, y, en determinadas regiones fronterizas, a la creación de un mercado laboral regional integrado.

El sitio incluye una sección denominada “*CV-EN LÍNEA*” a través de la cual los demandantes de empleo interesados en trabajar en cualquier país perteneciente al Espacio Económico Europeo y a Suiza pueden remitir gratuitamente su CV (en inglés, alemán o francés), para que pueda ser valorado por los empleadores interesados.



La base de datos a la que se incorporan los incluidos en los CV es administrada por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea. Como en el resto de sitios institucionales de la Unión Europea (dominio EU.INT), en cada página se incluye un enlace permanente denominado “*Aviso jurídico importante*”, que permite acceder a una página en la que se especifica, en particular, que la “*política de protección de las personas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las instituciones comunitarias*” se basa en el Reglamento (CE) nº 45/2001, del Parlamento y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000. La página indica que los sitios institucionales que requieren información personal del internauta la tratan según la política expuesta en el citado Reglamento y proporcionan información sobre el uso de los datos en sus declaraciones específicas sobre privacidad.

Así, en el momento de cumplimentar el formulario con los datos curriculares al usuario se le muestra un texto en inglés en el que se le informa de los fines de la recogida (“*The aim of EURES (European Employment Services) is to facilitate freedom of movement for workers in the 17 member countries of the European Economic Area and in Switzerland. State employment offices, trade unions and employer organisations are all involved in the network run by EURES, whose activities are coordinated by the European Commission. [...] EURES CV-Search may not be used for any form of commercial advertising. Information on jobseekers or employers registered with the database will not be made available for market development on a commercial basis*”). No obstante, se echa de menos una información más extensa en lo que se refiere a la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, y a la identidad y dirección concretas del responsable de este tratamiento específico.

En general, las funciones que antes desarrollaba el INEM relativas a las actividades de la red EURES han sido traspasadas a los órganos competentes de las respectivas Comunidades Autónomas. Así, por ejemplo, en la disposición de traspaso de competencias a la Comunidad Autónoma de Andalucía se hace referencia a que “*se utilizará el sistema de información que soporta la red informática y la base de datos EURES, administrada directamente por la Comisión Europea (Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales), y apoyada por el sistema informático estatal, garantizándose la coordinación entre los Euroconsejeros de la Comunidad Autónoma de Andalucía y los que integren el resto de la red estatal EURES*”.

5.2.7. Agencias de colocación.

De las 10 organizaciones con fines de interés general inspeccionadas presencialmente durante la segunda fase del Plan, 4 (un Ayuntamiento, un Instituto Municipal, una Cámara de Comercio y una Universidad) actúan como agencias de colocación. De acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria primera de la citada Ley 56/2003, ya reproducida en el apartado 1, la actuación de estas entidades se regula en la actualidad por el mencionado Real Decreto 735/1995, en cuyo artículo 7 se establecen las obligaciones que asumen en relación con el antiguo INEM, las cuales siguen vigentes en relación con el Servicio Público de Empleo Estatal.

Entre estas obligaciones figura la de remitir al mencionado organismo “*las ofertas de trabajo que hayan recibido de los empleadores, indicando las altas, las que están en proceso y las finalizadas*”. Respecto a los solicitantes de empleo, “*en relación con las ofertas que se gestionen, las agencias comunicarán la siguiente información: a) trabajadores enviados a las empresas; b) trabajadores que hayan declinado presentarse a las empresas, con vacantes no cubiertas; c) trabajadores que hayan rechazado los puestos de trabajo*”.



vacantes, con exposición de los motivos de rechazo; d) trabajadores rechazados por las empresas, con exposición de los motivos de rechazo; e) trabajadores contratados”.

Tal y como prevé el artículo 13 del citado Real Decreto, *“el procedimiento de autorización finalizará con la firma de un convenio de colaboración, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley 30/1992, de 26 de diciembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común”.* En el artículo 14 se regula el procedimiento a seguir para la renovación de la autorización y en el artículo 17 se relacionan las causas previstas para su extinción.

Se han revisado algunos de los convenios-tipo de colaboración suscritos en su día entre el INEM y las organizaciones de interés general que actúan como agencias de colocación, los cuales no han sido formalmente renovados según el procedimiento previsto. En su lugar, en muchos de los casos analizados la relación ha sido prorrogada mediante resolución del organismo autorizador. Las obligaciones legalmente previstas respecto de la comunicación de datos que deben realizar las agencias al organismo se reproducen en la estipulación sexta de los convenios, haciéndose una mención expresa en la estipulación séptima a que *“el trasvase de datos [...] al INEM se realizará respetando el contenido de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal”*, que era la Ley vigente en el momento de suscribirse los convenios. Así mismo, en el Anexo se hace una nueva referencia al respeto de esta Ley Orgánica, a los datos concretos que son objeto de intercambio (entre ellos, los relativos al grado de incapacidad física o psíquica) y a las especificaciones de la conexión, que aún hoy sigue realizándose mediante el protocolo X-25 o, en su defecto, a través de la red telefónica conmutada mediante el protocolo X-28.

Se ha verificado que, a pesar de la vigencia de la relación establecida con el INEM, no todas las agencias inspeccionadas siguen remitiendo a este organismo los datos de los demandantes de empleo, recabados, entre otras vías, a través de internet. También se ha observado que generalmente las agencias de colocación exigen que el demandante de empleo, una vez remitidos sus datos curriculares a través de esa vía, se persone físicamente en el establecimiento de la entidad intermediaria para suscribir la solicitud de empleo o para aportar documentación adicional.

El INEM (actualmente Servicio Público de Empleo Estatal) es responsable de varios ficheros inscritos en el Registro General de Protección de Datos relacionados con esta actividad, entre ellos, los denominados *“SILE.PERSONA FÍSICA”* (datos personales de los ciudadanos que demandan un servicio al INEM), *“SILE.EDEMANOU”* (demandantes de empleo: contiene los datos relativos a los ciudadanos demandantes de empleo que soliciten algún servicio prestado por el INEM), *“SILE.EOFGENOU”* (ofertas de empleo: contiene los perfiles de los puestos de trabajo que los empleadores desean cubrir con demandantes de empleo registrados). Tal y como consta en la inscripción de estos ficheros y en sus respectivas órdenes de creación, entre los destinatarios de la comunicación de estos datos figuran las Comunidades Autónomas con las políticas activas de empleo transferidas.

Cabe mencionar que en la actualidad, de conformidad con lo establecido en las respectivas disposiciones legales de traspaso de competencias en materia de empleo a las Comunidades Autónomas, la autorización de las agencias de colocación, siempre y cuando su ámbito de actuación no supere el del territorio de la correspondiente Comunidad Autónoma, compete a los órganos de la Administración autonómica.

A este respecto, se ha observado que, a pesar de que las competencias han sido transferidas, la comunicación de datos de los demandantes de empleo, al menos en el caso



de las agencias inspeccionadas, sigue realizándose sólo al organismo estatal, siendo éste el que facilitaría posteriormente tales datos a los órganos autonómicos. Esta circunstancia está expresamente contemplada en alguna de las disposiciones de traspaso analizadas, como es la correspondiente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, donde se relacionan las funciones concurrentes y compartidas entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma, así como las formas institucionales de cooperación. Entre estas funciones, por ejemplo, se prevé que *“el intercambio de información y cooperación permanente, orientada a lograr un mejor conocimiento del mercado de trabajo, que garantice la compensación de ofertas y demandas entre oficinas, los principios de igualdad de derechos, libre circulación, no discriminación y trabajo en todo el territorio nacional para los trabajadores”*. Así mismo, en ciertas disposiciones se establece que *“el registro y tratamiento de la información derivada de las actuaciones relativas a las funciones de intermediación en el mercado de trabajo garantizará en todo caso la transparencia y accesibilidad a la misma del sistema público de empleo estatal, estableciéndose una metodología de comunicaciones que permita una coordinación eficaz y que garantice un sistema de información nacional, cuya gestión global y coordinación corresponde al Instituto Nacional de Empleo. Dicho sistema permitirá, en todo momento, la transparencia y vigencia de la información y la igualdad de acceso para los usuarios y gestores”*.

5.3. PORTALES DE EMPLEO.

Se han analizado 49 sitios *web* que pueden considerarse propiamente portales de empleo. No obstante, en algún caso el sitio *web* no existe autónomamente como portal de empleo sino que es una sección específica de empleo dentro de un portal generalista, como ocurre, por ejemplo, en los sitios *web* de ciertas editoriales.

En el trabajo realizado, se observa que la mayoría incluye un texto informativo que atiende, en mayor o menor medida, al requisito previsto en el artículo 5 de la LOPD. Respecto de los titulares de los sitios *web*, 13 no figuraban inscritos en el Registro General de Protección de Datos en el momento de desarrollarse el presente Plan. En el resto, no todos hacen constar la finalidad de empleo en los ficheros registrados.

En general, suele existir una sociedad mercantil que se reconoce como responsable del fichero, aunque en ocasiones se trata de un particular que no se identifica, pero que figura como registrante del correspondiente dominio y que no ha notificado convenientemente el fichero a la Agencia.

La práctica totalidad presenta en la *web* un formulario que debe ser cumplimentado por los demandantes de empleo, aunque en algún caso se ofrece un buzón electrónico. Algunos portales se especializan por sectores de actividad, categorías profesionales u otras características, como por ejemplo: *directivos y profesionales cualificados; economía y finanzas; hostelería, turismo y ocio; mujeres con formación técnica; profesores y educadores; profesionales de la salud; espectáculo; tecnologías de la información y las comunicaciones; primer empleo; empleo público; empleo a tiempo parcial,...*

La mayor parte de los portales analizados requieren que el demandante de empleo se registre previamente como usuario, facilitándosele así la utilización de herramientas específicas para modificar sus datos curriculares, seleccionar ofertas de empleo, establecer criterios de búsqueda, gestionar las candidaturas presentadas o preparar cartas de presentación. Así mismo, se suele ofrecer la posibilidad de recibir periódicamente en un buzón electrónico las nuevas ofertas que se adecuen al interés o al perfil del demandante.



5.4. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

Se han analizado durante la primera fase del Plan los sitios *web* de 12 ETT's en las que se recaban datos de demandantes de empleo. Se ha verificado que tan sólo una de esas ETT's no figuraba inscrita en el Registro General de Protección de Datos y que 2 de ellas no incluyen la información requerida por el artículo 5 de la LOPD. En general, se incluye un formulario para la recogida de datos, aunque alguno de los sitios *web* ofrece también un buzón electrónico.

Se ha detectado que alguna de las *webs* utiliza la tecnología diseñada por un portal de empleo, de forma que los datos de los demandantes se incorporan al fichero del titular del portal y no a los ficheros de la ETT, por lo que cabe considerar a ésta como cesionaria de tales datos.

Se han revisado los códigos de conducta o códigos éticos elaborados por algunas de las principales asociaciones que agrupan a las empresas del sector¹ y, aunque en algún caso se hace referencia al compromiso de “*velar por que los procesos de selección se realicen con objetividad, respeto hacia los candidatos y absoluta confidencialidad*”, se echa de menos la inclusión en los mismos de normas específicas en materia de protección de datos.

5.5. EMPRESAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONSULTORAS DE RECURSOS HUMANOS.

En esta categoría se han analizado 14 sitios correspondientes a otras tantas compañías especializadas en la selección de recursos humanos. De éstas, 3 no están inscritas en el Registro General de Protección de Datos. Al igual que en las otras categorías, estas *webs* suelen incluir un formulario para recabar los datos del demandante, aunque en algunos casos se ofrece un buzón electrónico. En ellas se observan también deficiencias en la atención de todos los requisitos previstos en el artículo 5 de la LOPD.

Quizá sean precisamente las entidades agrupadas en esta categoría las que realizan un tratamiento más exhaustivo de los datos recabados pues, al contar con una larga experiencia y un alto nivel de especialización, disponen por lo general de potentes herramientas para la explotación de completísimas bases de datos alimentadas a lo largo de los años. A esto se añade el hecho de que, como ocurre con las ETT's, generalmente los datos se enriquecen con las impresiones subjetivas obtenidas durante la entrevista de los candidatos.

5.6. GRANDES COMPAÑÍAS.

Se han revisado las secciones de empleo de los sitios *web* de 45 grandes compañías. Todas ellas figuran inscritas en el Registro General de Protección de Datos, aunque, al igual que en otras categorías, no siempre constan registrados ficheros con la finalidad de selección de personal. Aunque específicamente no suele hacerse referencia a los datos curriculares que se recaban (mediante formulario o a través de un buzón electrónico), las compañías suelen incluir, en su *Aviso Legal* o en la *Declaración de Privacidad*, la información a la que se refiere el artículo 5 de la LOPD, aplicable, en general, a todos los datos personales que se obtienen en el sitio y no sólo en la sección de empleo.

¹ Entre ellas, la AETT (Asociación Estatal de Empresas de Trabajo Temporal), AGETT (Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal), ACETT (Asociación Catalana de Empresas de Trabajo Temporal), FEDETT (Asociación de Empresas de Trabajo Temporal),...



Se observa que, en el caso de compañías multinacionales, la información figura en otro idioma distinto a las lenguas oficiales en España y no responde a los requisitos de la legislación española.



6. CONCLUSIONES GENERALES.

En relación con cada uno de los principios consagrados por nuestra legislación, se exponen a continuación las principales conclusiones obtenidas respecto de los sitios *web* analizados, siguiendo para ello el orden sistemático que presenta la propia LOPD.

6.1. PRINCIPIO DE CALIDAD DE LOS DATOS.

De acuerdo con la definición contenida en el artículo 3.c) de la LOPD, tratamiento de datos es el conjunto de “operaciones y procedimientos técnicos de carácter automatizado o no, que permitan la recogida, grabación, conservación, elaboración, modificación, bloqueo y cancelación, así como las cesiones de datos que resulten de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias.”

En un medio como internet, al recabarse datos curriculares, existe siempre asociado un tratamiento de datos de carácter personal, tanto si el procedimiento de recogida consiste en la utilización de un formulario como si se ha habilitado un buzón electrónico para la recepción de los CV.

6.1.1. Adecuación, pertinencia y carácter no excesivo de los datos.

En general, los datos curriculares que suelen recabarse de los demandantes de empleo incluyen los puramente identificativos (nombre y apellidos, dirección postal y electrónica, teléfonos), características personales (fecha y lugar de nacimiento, sexo, nacionalidad, estado civil, número de hijos), formación académica, conocimientos de idiomas, historial profesional, cualificación y aptitudes para el puesto de trabajo, categorías profesionales de interés o retribución mínima requerida.

Aparte de éstos, en algunas *webs* se recogen también datos sobre aficiones, y otras características personales que, en principio, no tienen una relación directa con la solicitud de un puesto de trabajo, pero que suelen obtenerse con objeto de realizar una aproximación más cercana a la personalidad del candidato y no sólo a su capacitación profesional. En ciertas ocasiones, para el desempeño de determinados puestos de trabajo, puede ser relevante conocer las circunstancias familiares u otros datos más íntimos acerca del candidato. No obstante, la recogida de esta información de forma indiscriminada no puede considerarse adecuada.

Entre los servicios ofrecidos por algunos portales a las entidades que publican ofertas de trabajo figura la posibilidad de incluir, junto a la descripción del puesto ofertado, un cuestionario de preguntas (las denominadas, en argot anglosajón, “*killer questions*”), más o menos extenso, con el que el empleador puede obtener una información más completa acerca de la idoneidad de cada candidato para el puesto y así facilitar la labor de clasificación (“*screening*”) de los interesados. Sin embargo, se ha observado que, por lo general, los portales no realizan un control sobre el contenido de estos cuestionarios, a pesar de que las respuestas van a formar parte de un fichero del que son responsables los propios portales, pudiendo ocurrir que entre estos datos figuren algunos cuya recogida pueda vulnerar los derechos de los candidatos, por no respetar los requisitos de adecuación, pertinencia y no exceso previstos en el artículo 4.1 de la LOPD o, incluso, por constituir datos de los que el artículo 7 de la LOPD considera especialmente protegidos.



Se ha verificado que determinados sitios *web* ofrecen al empleador herramientas específicas que le facilitan la evaluación de los candidatos que optan a cada puesto de trabajo publicado. Estas utilidades suelen permitir el almacenamiento, junto a los datos del candidato, de información relativa a las valoraciones subjetivas realizadas por los entrevistadores, valoraciones que muchas veces están estandarizadas, pero que, en ciertos casos, se registran en campos de texto libre, lo que aporta flexibilidad al proceso pero, simultáneamente, introduce un riesgo evidente para el responsable del fichero al que se incorporarán los datos, cuya posición jurídica no suele coincidir con la del que realiza la evaluación de los candidatos. Las inspecciones realizadas han puesto de manifiesto la relevancia y gravedad de ciertas observaciones registradas en tales campos, por personas no suficientemente concienciadas de su trascendencia. Esta información incluye por lo general referencias al aspecto físico, nivel cultural, capacidad de trato social, interés por el puesto o valía del candidato, aunque en algunos casos se han encontrado valoraciones peyorativas (*“es un poco gordita”, “borde”, “se cree muy bueno”, “soberbio”, “bastante impertinente”, “inteligente y con seguridad, pero falta carisma y no es que parezca un delincuente pero no pondría la mano en el fuego acerca de su honestidad y sinceridad”*), otras relativas a circunstancias personales o incluso referencias a los antecedentes penales del candidato (*“ha tenido problemas de drogadicción y es población ex reclusa”, “tiene antecedentes e incluso puede llegar a quitar dinero, por lo tanto no para trabajos que estén relacionados con manejo de dinero, pero sí de mozo”*) o a su supuesta tendencia sexual.

En otros casos la Inspección ha comprobado que, aunque el proceso de filtrado y evaluación de candidaturas está en gran parte automatizado, determinadas compañías (en particular, las especializadas en la selección de personal y consultoría de RRHH) llevan a cabo con posterioridad evaluaciones adicionales que incluyen tests psicotécnicos o psicológicos, así como pruebas de esfuerzo, reconocimientos médicos o entrevistas personales, cuyos resultados generalmente no se automatizan, conservándose, sin embargo, en muchas ocasiones en soporte papel.

Así mismo, algún portal ofrece al usuario la posibilidad de cumplimentar a través de internet tests de variada tipología (personalidad, inteligencia, motivación, actitud directiva, idiomas), pudiendo optar por recibir los resultados en un buzón electrónico. Pues bien, se ha comprobado que tales resultados se conservan junto al resto de datos aportados por el candidato, sin que éste sea informado convenientemente de esta circunstancia.

La Inspección no ha detectado que, para la valoración de los CV recibidos, las entidades obtengan habitualmente datos personales distintos de los que los candidatos aportan voluntariamente. No obstante, en algunos casos se invita a éstos a que en sus solicitudes incluyan referencias de contacto de entidades o personas que puedan informar acerca de su historial profesional. Pues bien, no siempre se informa adecuadamente al candidato de la posibilidad de que la información obtenida por esta vía sea tratada o incluso incorporada a un fichero. Por otra parte, el responsable del fichero no siempre es consciente de que si, a través del candidato, se recaban datos personales relativos a contactos (como pueden ser nombre, apellidos y cargo en una determinada entidad), sería de aplicación la obligación de informar dentro de los tres meses siguientes al momento del registro de tales datos, de conformidad con lo establecido por el artículo 5.4 de la LOPD.

6.1.2. Finalidad.

En relación con las finalidades para las que se usan los datos de los demandantes de empleo recogidos a través de internet, generalmente éstas incluyen el envío, a través del correo electrónico, de comunicaciones relacionadas con la finalidad principal de facilitar la



búsqueda de empleo. Para ello, el usuario debe suscribirse a este servicio (“*newsletters*”), lo que le permite recibir en su propio buzón electrónico información relativa a novedades del sitio *web* que pueden ser de su interés. En ocasiones, se ofrece al usuario el servicio de recepción de “*alertas*” (por lo general, a través de correo electrónico), que le permite estar informado de las nuevas ofertas de trabajo que publica el portal y que pueden adecuarse a su propio perfil profesional .

También se ha observado que, en ciertos casos, en particular en la categoría de portales, el sitio *web* informa al usuario de que sus datos podrían ser utilizados con “*finés comerciales*”, o para la “*oferta de bienes y servicios*” o “*para el envío de comunicaciones comerciales*”. Generalmente, este tipo de actividades se realizan a través del correo electrónico o SMS (“*short message service*” o servicio de mensajes cortos), de tal forma que resulta aplicable la regulación específica prevista en el artículo 21² de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico. De acuerdo con la definición que figura en esta Ley, se entiende por comunicación comercial “*toda forma de comunicación dirigida a la promoción, directa o indirecta, de la imagen o de los bienes o servicios de una empresa, organización o persona que realice una actividad comercial, industrial, artesanal o profesional*”.

De acuerdo con lo establecido en esta Ley, no sería exigible el consentimiento de los interesados para la realización de este tipo de prácticas, siempre y cuando los productos o servicios ofertados o promocionados sean de la misma entidad que presta el servicio de empleo y además puedan ser considerados como “similares” a éste. No obstante, las entidades inspeccionadas que han reconocido realizar este tipo de comunicaciones incluyen en el sitio *web* una reseña específica informando sobre ello, independientemente de que los productos y servicios promocionados tengan o no relación con el servicio de empleo.

En determinados sitios *web* en los que el servicio de empleo es sólo uno más de los servicios que se ofrecen (por ejemplo, en *webs* institucionales o corporativas o en aquellas otras que, no siendo portales de empleo, sí disponen de secciones de empleo) se ha observado que muchas veces la información facilitada al usuario (que suele estar centralizada en una única página) es tan genérica que no es posible determinar cuáles son las finalidades concretas a las que se destinarán los datos de los demandantes de empleo, ocasionando cierta confusión en éstos, al no saber a ciencia cierta, por ejemplo, si sus datos se utilizarán o no con los mismos fines (generalmente comerciales) con los que se emplean los datos recabados para otros servicios.

En este apartado, cabe también reseñar, por su interés, una denuncia recientemente recibida en la Agencia, según la cual los datos curriculares, que inicialmente habían sido facilitados por el interesado a un portal de empleo, acabaron siendo publicados en otra *web* cuyo objeto era bien distinto. Esta circunstancia, que constituye un evidente desvío de finalidad, puede ser más factible precisamente en aquellos sitios en los que se publican los CV con carácter general, aunque tal riesgo existe siempre si se considera la facilidad con que, en algunas ocasiones, puede accederse a determinadas bases de datos de CV por usuarios no suficientemente identificados.

6.1.3. Exactitud y cancelación.

En relación con el requisito legal de que los datos de carácter personal sean exactos y puestos al día de forma que respondan con veracidad a la situación actual del afectado, es evidente que cuando se ofrece a los usuarios la facilidad de acceder y modificar sus propios

² Artículo modificado por la disposición final primera de la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones.



datos curriculares a través de la *web* (como ocurre en los portales de empleo) disponen de un medio eficaz para mantenerlos, si así lo desean, actualizados en todo momento. No obstante, en algunos sitios *web* que no ofrecen esta funcionalidad (por ejemplo, las Universidades) se informa al candidato de que los datos se mantendrán en la base de datos por un tiempo determinado, obligándose a los demandantes de empleo a renovar su solicitud o CV una vez transcurrido este plazo.

Teniendo en cuenta que en gran número de los sitios *web* analizados los datos no se cancelan tras los procesos de evaluación de las candidaturas, se aprecia que no existe una información explícita a los interesados acerca del tiempo de permanencia de tales datos en los ficheros del responsable o sobre el tiempo que un determinado empleador dispondrá de tales datos, bien en sus propios ficheros (si los incorpora a éstos) o bien formando parte de los subproductos de los ficheros (documentos impresos en papel).

6.1.4. Tratamientos especiales de datos.

Las “*cookies*” son ficheros de texto que se pueden almacenar en el disco duro del usuario y de los cuales el sitio *web* puede conservar una copia. Una “*cookie*” puede contener todo tipo de información que el sitio *web* quiera incluir en ella: páginas visitadas, anuncios consultados, número de identificación del usuario,... Las “*cookies*” aumentan la capacidad de los sitios *web* de almacenar y personalizar la información sobre sus visitantes, ya que el sitio puede releer la “*cookie*” de forma periódica con objeto de identificar a un usuario de internet y reconocerlo cuando vuelva a visitar el sitio. Estos datos tienen la consideración de datos personales cuando son asociados a personas identificadas o identificables.

El artículo 22.2 de la ya citada Ley 34/2002 establece que “*cuando los prestadores de servicios empleen dispositivos de almacenamiento y recuperación de datos en equipos terminales, informarán a los destinatarios de manera clara y completa sobre su utilización y finalidad, ofreciéndoles la posibilidad de rechazar el tratamiento de los datos mediante un procedimiento sencillo y gratuito*”, si bien matiza que “*lo anterior no impedirá el posible almacenamiento o acceso a datos con el fin de efectuar o facilitar técnicamente la transmisión de una comunicación por una red de comunicaciones electrónicas o, en la medida que resulte estrictamente necesario, para la prestación de un servicio de la sociedad de la información expresamente solicitado por el destinatario*”.

Se ha comprobado que son numerosos los sitios *web* que, dentro de su particular “*Política de Privacidad*”, informan al usuario acerca de la colocación de “*cookies*”. No obstante, se observa que la información aportada no siempre es suficientemente precisa por haber sido redactada de forma muy genérica, sin especificar claramente los usos concretos a los que se destinan tales datos. Por otra parte, las “*cookies*” más comúnmente utilizadas en los sitios analizados son las denominadas “*de sesión*”, que se extinguen un tiempo después de la desconexión del usuario al sitio *web* visitado, circunstancia ésta de la que también convendría informar adecuadamente al usuario.

Cuando se establece una conexión a un sitio *web*, el servidor en el que se aloja la página recaba automáticamente información sobre el usuario de internet que lo visita. Todas las solicitudes de acceso van acompañadas de la dirección IP del solicitante, así como de la referencia de la página previa desde la que se conecta el usuario y de otros datos (sistema operativo, tipo y versión del navegador, protocolos utilizados en la navegación y preferencias de idioma). La información sobre las visitas al sitio *web*, que se almacena habitualmente en el servidor en el que se aloja el sitio, en un fichero de “*log*” (“*fichero histórico común*”), puede utilizarse con el fin de acumular, mediante un analizador de registros, información sobre el



tráfico procedente de un sitio *web* o con destino a éste, así como sobre las actividades de los visitantes.

En el ámbito que nos ocupa, según han declarado los responsables de los sitios *web* inspeccionados, generalmente esta información se conserva durante un tiempo limitado a disposición de la autoridad judicial, transcurrido el cual suele borrarse. No obstante, en algún caso el sitio *web* informa al usuario del posible uso comercial de estos datos aunque la información que se facilita no es suficientemente clara, pues este uso se confunde a veces con la mera explotación estadística de los datos para la obtención de información global sobre visitas recibidas por el sitio.

En algún sitio *web* se ha detectado que, tras aceptar el candidato el envío de los datos curriculares con los que ha cumplimentado el correspondiente formulario, tales datos se incorporan automáticamente a un mensaje electrónico, en el que, de forma inadvertida para el usuario, se hace constar como remitente la dirección electrónica que éste había configurado por defecto en su programa de correo, no pudiendo entenderse que este dato haya sido obtenido con el consentimiento inequívoco del candidato.

6.2. PRINCIPIO DE INFORMACIÓN EN LA RECOGIDA DE LOS DATOS.

Se han observado deficiencias respecto de la información que se incluye en los sitios *web* para atender el principio de información que consagra el artículo 5 de la LOPD, Ley que es explícitamente mencionada en muchos casos, aunque en algunos, sorprendentemente, sigue haciéndose referencia a la LORTAD, varios años después de ser derogada.

Tal y como ya se ha mencionado antes, lo que no siempre queda suficientemente claro es si, aparte de la finalidad principal de la recogida (la búsqueda de empleo), los datos van a destinarse a otros fines distintos, como podría ser la promoción comercial de productos y/o servicios.

En general, en los formularios se especifica cuáles de los datos recabados son obligatorios y cuáles son facultativos, lo que no ocurre evidentemente en el caso de que los CV deban ser remitidos a un buzón electrónico, siendo entonces el propio demandante quien decide qué datos voluntariamente remite.

En particular en la categoría de los portales de empleo, no siempre se identifica claramente en la *web* el nombre y la dirección del responsable del tratamiento o del fichero, incluyéndose tan sólo referencias al nombre del dominio, lo que impide al demandante de empleo tener conocimiento fehaciente de la persona jurídica (con su denominación social) o física que se esconde tras ese nombre.

Es particularmente relevante el caso en que no se hace referencia al domicilio de la sociedad responsable y resulta que éste está ubicado fuera de las fronteras de nuestro país. Considerando que estamos tratando del medio internet, esta circunstancia condiciona cuál será la legislación aplicable y, por tanto, los derechos que se le reconocen al demandante.

Precisamente dentro de la categoría de los portales de empleo, se han analizado varios en castellano cuyo dominio, generalmente *.NET* o *.COM*, está registrado desde Italia o Gran Bretaña. No obstante, también se ha hallado algún portal ubicado en un dominio territorial *.ES*, cuyo registrante es una persona física que posiblemente reside legalmente en España³, pero en el que se declara como responsable del tratamiento una compañía

³ De acuerdo con las normas establecidas por el *Plan Nacional de Nombres de Dominio de internet bajo el código de país correspondiente a España*, que desarrolla los criterios de asignación establecidos en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico.



británica ubicada en Edimburgo. Si el tratamiento (parcial o totalmente) no se efectuara en territorio español, tanto en el primero como en el segundo de los escenarios planteados, no sería aplicable la LOPD, a pesar de que el destinatario de los servicios que ofrecen los portales pudiera radicar en España.

Al igual que ya se detectó en la inspección que esta Agencia realizó en su día sobre sitios de comercio electrónico, siguen existiendo todavía *webs* en las que la información facilitada al demandante de empleo se limita a una mera mención al hecho de que “*los datos que nos facilite serán protegidos de acuerdo a la Ley*” o a que “*los datos son estrictamente confidenciales*”, de lo que no puede deducirse, en modo alguno, que los derechos del interesado estén convenientemente garantizados.

En relación con la localización del texto informativo, se ha observado que generalmente se integra como parte del documento en el que se incluyen las condiciones de prestación del servicio, en forma de *Aviso legal* o bien dentro de la *Política de Privacidad* o *Compromiso de Privacidad*, documentos éstos que no siempre están disponibles en todas las páginas del sitio desde las que se recaban datos personales. En otras ocasiones, el texto se incorpora junto a los formularios o junto al buzón destinado a recibir los CV.

Se han encontrado sitios en los que el enlace con el texto informativo está presente en las correspondientes páginas, pero no así el texto al que supuestamente se enlaza, dándose incluso un caso en el que la información que se ofrece es la siguiente: “*en espera de texto legislativo*”, a pesar de que el formulario de recogida de datos (incluido alguno especialmente protegido) sí está activo, produciéndose una clara vulneración de la LOPD. En otros casos se han detectado curiosas anotaciones al margen como éstas: “*sería recomendable eliminar la referencia genérica de los datos referentes a la identidad, dirección, responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante*” o “*dado que quizá el requerimiento de la APD sea impracticable, recomendamos que a partir de ahora se incluya una mención expresa a la posible cesión de datos a terceros*”.

6.3. TRATAMIENTO DE LOS DATOS ESPECIALMENTE PROTEGIDOS.

En el caso particular de las agencias de colocación, los datos que se recaban a través de internet están condicionados por, al menos, los que luego deben ser suministrados a la Administración Pública de acuerdo con lo previsto en los respectivos convenios de colaboración suscritos (número de Seguridad Social, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, municipio de residencia, país de nacimiento, nacionalidad, sexo, estado civil, actividad económica, fecha de inscripción, situación laboral, situaciones especiales, causa de pérdida del último empleo, nivel académico, profesiones solicitadas). Aún hoy en los formularios utilizados (que emplean las tablas de codificación suministradas por la propia Administración) puede consignarse el valor “*religioso*” en el campo correspondiente al estado civil, lo cual tiene una trascendencia tan clara que implicaría su consideración como dato especialmente protegido, en los términos que establece el artículo 7.2 de la LOPD.

Se plantea, en particular entre las empresas de trabajo temporal, la necesidad de almacenar en ciertas ocasiones información relativa a la religión de los trabajadores cuando ésta pudiera tener incidencia en el desarrollo de sus tareas laborales (por ejemplo, el descanso en determinados días de la semana o la manipulación de ciertos alimentos de origen animal), lo que, sin duda, obligaría a cumplir también los requisitos previstos en el mencionado artículo 7.2. A este respecto, cabe precisar que, ni siquiera en estos casos, la confesión religiosa es un dato necesario, sino que puede considerarse excesivo y no



pertinente para la finalidad perseguida, dado que es posible reseñar sin más en el fichero las condiciones laborales que precisa el candidato, sin necesidad de concretar su religión.

Entre los datos recabados a través de internet es habitual encontrar, fundamentalmente en los sitios *web* de las Fundaciones y de las agencias de colocación, los relativos a las discapacidades (físicas o mentales) de los demandantes de empleo, incluyendo tanto la especificación de la minusvalía concreta como el grado (o porcentaje) de incidencia en el desarrollo de las actividades diarias habituales. A pesar de que ambos datos hacen referencia a la salud de los candidatos en los términos establecidos por el artículo 7.3 de la LOPD, no siempre son recabados con su consentimiento expreso, no existiendo tampoco una Ley que lo disponga por razones de interés general. Por otra parte, estos datos no siempre han sido declarados como tales a la hora de ser notificados a la Agencia los correspondientes ficheros para su inscripción en el Registro General de Protección de Datos.

Se ha detectado que en los ficheros inspeccionados aún sigue almacenándose información relativa a las causas de exención del servicio militar, aun cuando éste dejó, hace ya unos años, de tener carácter obligatorio en nuestro país. Independientemente de que este dato no resulta adecuado en la actualidad, es claro que entre esas causas pueden figurar referencias a la salud de los candidatos, las cuales pueden no haber sido obtenidas con el consentimiento expreso de los interesados. Se ha comprobado, además, que en algunos casos esta información seguía siendo suministrada a los empleadores.

Por lo demás, en los ficheros que han sido objeto de análisis, en general, no se almacenan datos relativos a la ideología, afiliación sindical, creencias, origen racial o vida sexual de los demandantes de empleo. No obstante, de acuerdo con lo expresado en el apartado 6.1.1 del presente documento, el responsable del tratamiento o del fichero debería realizar un exhaustivo análisis de los campos de texto libre y establecer estrictas normas de cumplimentación por parte del personal, para evitar que en tales campos pueda almacenarse información especialmente sensible que revele alguno de esos aspectos acerca de los candidatos.

6.4. ACCESO A LOS DATOS POR CUENTA DE TERCEROS.

Son variadas las relaciones que establece responsable del fichero o del tratamiento de los datos curriculares con otras entidades que bien participan, de una u otra forma, en dicho tratamiento o bien tienen acceso a los mismos.

Cuando el responsable del fichero o del tratamiento actúa como intermediario laboral (lo que ocurre en las tres primeras categorías analizadas, organizaciones con fines de interés general, portales de empleo y empresas de trabajo temporal) los empleadores deben ser considerados como cesionarios, entendiéndose que la comunicación de datos se produce para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas tanto de aquél como de los propios empleadores, por lo que el acceso a los datos por parte de estos terceros se analizará en el siguiente apartado.

Se ha comprobado que en numerosas ocasiones el alojamiento ("*hosting*") del sitio *web* (y generalmente del fichero en el que se almacenan los datos personales de los demandantes) es contratado por el responsable del fichero a terceras entidades (proveedores de servicios de internet), con las que no siempre se ha suscrito un contrato por escrito en los términos que exige el artículo 12 de la LOPD.

Un caso particular es aquél en el que el servicio de correo electrónico está contratado con otra entidad, que es la que aloja temporalmente en sus servidores los



buzones en los que se reciben los CV de los demandantes, que posteriormente se descargarán en el fichero del destinatario. Procede clarificar a este respecto que, a pesar de que los datos permanecen almacenados en servidores ajenos durante un tiempo limitado, bien por obligación legal o por decisión del propio destinatario, en ningún caso estaría justificado el acceso a los mismos por parte de esa entidad, ya que lo contrario vulneraría el secreto de las comunicaciones previsto en los artículos 18.3 y 55.2 de nuestra Constitución y, más específicamente, en el artículo 33 de la Ley 32/2003 de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones, y sin perjuicio de las obligaciones que se recogen en la Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico.

Se han detectado también ciertos sitios *web* que para la recogida de datos curriculares enlazan con otras *webs*. El recurso a estas *webs* se justifica porque ofrecen soluciones estandarizadas para la gestión de CV, que son fácilmente adaptables a las necesidades básicas de, por ejemplo, las compañías que necesitan gestionar las nuevas incorporaciones de plantilla a través de sus propios portales sin realizar para ello una gran inversión. En este tipo de situaciones puede darse la circunstancia de que el usuario no advierta que abandona la *web* inicial en el momento en que se transfiere el control a la otra *web*. Las consecuencias son especialmente graves en aquellos casos en los que no se informa adecuadamente al demandante acerca de quién asume la responsabilidad sobre el tratamiento o sobre el fichero al que se incorporan los datos facilitados.

Pese a la variedad de las situaciones constatadas, puede decirse que, generalmente, el titular de la *web* a la que se accede en los casos descritos actúa en calidad de encargado del tratamiento, siendo los servidores de éste los que alojan los distintos ficheros de cada una de las compañías que utilizan esta tecnología específica. Evidentemente, esta situación no tiene lugar en aquellos casos, también numerosos, en los que, si bien se utiliza una tecnología específica, ésta está incorporada al propio portal de forma tal que el tratamiento se realiza en sus servidores.

Mención especial merece el caso de un portal de empleo que presta sus servicios a una ETT, realizándose la contratación a través de una central de compras que actúa como intermediario y que en realidad es una división de negocio de otro portal de empleo, dándose la circunstancia de que en el contrato suscrito se incluyen garantías especiales para el caso de que este último portal tuviera acceso a los datos de los candidatos, circunstancia esta que, teniendo en cuenta la exclusiva labor de intermediación que desarrolla el portal, no tiene justificación en ningún caso.

6.5. COMUNICACIÓN DE DATOS.

Con carácter general, el tratamiento realizado por los sitios *web* analizados se desarrolla en el marco de una relación establecida con los demandantes de empleo cuyo desarrollo no implica necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este sentido cabe considerar que, para llevar a cabo la labor de intermediación, el intermediario podría facilitar al interesado los datos de contacto de las ofertas laborales que pudieran ser de su interés sin para ello facilitar a los empleadores los datos personales de aquél. No obstante, se ha observado que, excepto en la última de las categorías analizadas (grandes compañías), los empleadores generalmente intervienen como cesionarios de los datos de los demandantes de empleo recabados por internet, aunque no siempre tienen acceso a la totalidad de los datos que se recaban.

Aunque no es la norma general, en ocasiones, especialmente en el caso de los portales de empleo, se incluyen en el sitio *web* las condiciones de prestación de servicio



aplicables a los empleadores, entre las cuales suelen figurar referencias, más o menos explícitas, a la confidencialidad de los datos personales y a su utilización con fines exclusivos de empleo. Son varios los portales de empleo que ofrecen distintas modalidades de confidencialidad, de tal forma que el candidato puede optar porque, por parte de todas las empresas, sean accesibles todos sus datos (incluidos los identificativos y de contacto) o, por el contrario, sólo lo sean aquellos referidos a su historial profesional, o bien porque esos datos sólo puedan ser consultados por las compañías por cuyas ofertas de empleo se ha interesado previamente el candidato.

Esta forma de actuar ofrece más garantías al ciudadano sobre el destino de los datos que facilita, ya que es el propio demandante el que puede ejercer un control sobre la identidad de los destinatarios de la comunicación o, al menos, determinar qué ofertas concretas son las que pueden ocasionar el acceso a sus datos, evitando así que sus datos circulen descontroladamente entre las empresas que, por el mero hecho de inscribirse como usuarias, consultan las bases de datos de CV, o entre aquellas otras a las que el propio responsable del fichero decide comunicar los datos.

Se ha comprobado que los empleadores no suelen suscribir con el responsable del tratamiento o fichero acuerdos específicos, en los que aquéllos se comprometan a adecuar su propio tratamiento a los requisitos legalmente previstos en materia de protección de datos. Esta circunstancia facilita que, como esta Agencia ha tenido oportunidad de verificar, una entidad pueda inscribirse como usuaria de un portal de forma fraudulenta haciéndose pasar por otra, o identificándose como una sociedad en realidad inexistente. En el caso denunciado, la entidad reclamada tuvo acceso a los datos de contacto de un número considerable de demandantes de empleo, a los que posteriormente invitó a informarse sobre un supuesto empleo a través de una línea telefónica de tarificación adicional, con el consiguiente beneficio económico para el contratante de la línea.

En algunos de los sitios *web* analizados se incluyen cláusulas informativas acerca de la posible cesión de datos a otras compañías del mismo grupo empresarial. De acuerdo con los requisitos legales antes mencionados, esta comunicación, que debería contar con el consentimiento previo del demandante de empleo, tiene que justificarse en el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario, por lo que es preciso que, en el momento de prestar su consentimiento, el interesado haya sido convenientemente informado de los fines concretos con los que se comunicarán sus datos. En este sentido, sería oportuno identificar cuál es el objeto social del resto de compañías del grupo a las que se prevé realizar la cesión de datos.

Por otra parte, la Inspección ha tenido conocimiento de algunas iniciativas que pretenden aglutinar la información contenida en distintas bases de datos de CV. También se ha verificado que ciertas empresas, en particular aquéllas cuya actividad se centra en la selección de personal o consultoría de RRHH o las grandes compañías, publican ofertas de empleo en distintos portales, ocasionando la recepción de CV por múltiples vías, con el consiguiente riesgo de que los datos facilitados a unos y otros puedan ser fácilmente contrastados.

6.6. DERECHOS DE LAS PERSONAS.

6.6.1. Acceso, rectificación, cancelación y oposición.

Aunque la mayor parte de las entidades inspeccionadas han manifestado no haber recibido un número significativo de solicitudes de los demandantes de empleo en ejercicio de sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición, se ha detectado, que en



numerosas ocasiones, las organizaciones no habían previsto aún procedimientos específicos para la atención de estas solicitudes.

No obstante, tal y como se ha mencionado en el apartado 6.1.3, cuando los sitios *web* permiten la inscripción o registro de usuarios, éstos tienen en cualquier momento (no sólo en el intervalo de doce meses previsto en el artículo 15 de la LOPD) la facultad de consultar directamente sus datos curriculares, mantenerlos actualizados e incluso cancelarlos o expresar su oposición al tratamiento de los mismos con determinados fines (generalmente comerciales).

Aunque algunos sitios *web* prefieren borrar definitivamente los datos tras recibir una solicitud de cancelación, en general los inspeccionados han reconocido que los datos son bloqueados durante un tiempo, de acuerdo con la previsión contenida en el apartado 3 del artículo 16 de la LOPD, a disposición de las Administraciones Públicas, Jueces y Tribunales, para la atención de las posibles responsabilidades nacidas del tratamiento.

6.6.2. Impugnación de valoraciones.

Como ya se ha comentado en el apartado 6.1.1, en el ámbito que nos ocupa es habitual realizar evaluaciones sobre la idoneidad de los candidatos basadas exclusivamente en la información por ellos aportada, así como en el resultado de los tests realizados en algún caso para valorar su carácter o personalidad. Gran parte de esta información se conserva en los propios ficheros automatizados del empleador o del intermediario. Sin embargo, a pesar de la trascendencia de estos actos, ninguna de las entidades inspeccionadas ha reconocido haber recibido alguna solicitud de impugnación sobre los parámetros o criterios utilizados para la valoración. No obstante, algunos de los inspeccionados se han mostrado reticentes a facilitar a los interesados el resultado de estos tests, en el caso de que así lo solicitaran.

6.7. PRINCIPIO DE SEGURIDAD DE LOS DATOS.

Salvo que entre los datos recogidos a través de los sitios *web* que son objeto de análisis se incluya alguno de los mencionados en el artículo 7 de la LOPD, parece claro que el nivel de seguridad exigible a este tipo de ficheros es el nivel básico, definido en el apartado 1 del artículo 4 del *Reglamento de Medidas de Seguridad de los ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal*, aprobado mediante Real Decreto 994/1999, de 11 de junio. En este sentido, las medidas de seguridad que deben garantizarse son las que se establecen en el capítulo II del Reglamento (artículos 8 al 14).

No obstante, en el ámbito analizado puede entenderse que ciertos ficheros contienen “*un conjunto de datos de carácter personal suficientes que permitan obtener una evaluación de la personalidad del individuo*”, siendo exigible en tales casos la adopción de las medidas de nivel medio establecidas en los artículos 17, 18, 19 y 20 del Reglamento, de acuerdo con la previsión del apartado 4 del mencionado artículo 4.

Puede decirse que la práctica totalidad de las entidades inspeccionadas disponen de un Documento de Seguridad que, en mayor o menor medida, contiene los aspectos detallados en el artículo 8 del Reglamento. No obstante, se aprecia en ocasiones que la redacción de determinados apartados es en exceso estándar y constituye una mera declaración de intenciones, no respondiendo a una implantación específica de las medidas de seguridad en la organización. Es decir, se expone lo que debería hacerse en lugar de lo



que se hace y, por tanto, el documento no es un reflejo de las medidas efectivamente implantadas.

Por otra parte, como ya se ha apuntado en el apartado 6.3, se ha detectado que el responsable del tratamiento o del fichero no siempre es plenamente consciente de que entre los datos recabados a través de estos sitios *web* pueden figurar algunos que por su naturaleza requieran un especial nivel de protección, de acuerdo con lo que establece el artículo 7 de la LOPD y los capítulos III y IV del Reglamento (artículos 15 al 26).

La Inspección ha detectado que, por ejemplo, cuando se recaban datos relativos a la discapacidad del demandante, aunque a veces se cifran mediante el protocolo HTTPS o utilizando herramientas como PGP, no siempre se han previsto mecanismos que garanticen que la información no sea inteligible o que eviten que pueda ser manipulada por terceros durante su transmisión a través de internet, de conformidad con lo que establece el artículo 26 del Reglamento.

En relación con el registro de accesos previsto en el artículo 24, se ha podido verificar que, cuando está implantado, no siempre guarda constancia de la totalidad de usuarios que tienen acceso a datos especialmente protegidos, siendo frecuente que sólo se considere el acceso por parte de los usuarios externos inscritos en la *web* (es decir, los candidatos a sus propios datos y los empleadores), dejando así sin registro el posible acceso que realicen los usuarios de la propia organización.

Al hilo de lo expuesto en el último párrafo del apartado 6.1.3, se ha comprobado que en muchas ocasiones los documentos que se imprimen a partir de los datos recabados por internet pasan a formar parte del archivo manual del empleador al que se incorporan los CV procedentes de otras vías. Se ha observado, sin embargo, que las organizaciones no son del todo conscientes de que, cuando tales documentos van a ser desechados, han de aplicarse procedimientos de destrucción que garanticen que la información no pueda ser recuperada posteriormente, de acuerdo con lo exigido por el artículo 20 (apartado 3) del Reglamento, evitándose así hechos como los que desgraciadamente se han hecho públicos con cierta frecuencia en los últimos años a través de los medios de comunicación.

Se han observado deficiencias por parte de los portales de empleo en el nivel de cumplimiento del artículo 11 (identificación y autenticación), en particular en lo que respecta al almacenamiento de las contraseñas de acceso de los usuarios inscritos en el portal, que no siempre se realiza de forma ininteligible, lo cual tiene especial trascendencia en aquellos casos en los que el fichero contiene datos especialmente protegidos. Por otra parte, el procedimiento previsto para la distribución de esas contraseñas, cuando son remitidas por correo electrónico a los interesados (tras la inscripción o como "*recuerdo de clave*"), no puede decirse que garantice su confidencialidad e integridad, pues los mensajes remitidos no son cifrados en ningún caso.

También se ha verificado que algunos portales utilizan "*cookies*" como método rápido para la identificación de los usuarios, los cuales no son autenticados pues no se les solicita la contraseña de acceso, con el riesgo de que se puedan producir accesos indebidos, especialmente cuando el ordenador desde el que se realiza la conexión a internet no es de uso privado.

Se ha comprobado que al realizar una búsqueda de candidatos a través de un determinado sitio *web*, aunque los resultados mostrados al público en general estaban anonimizados, era posible, sin embargo, visualizar en la barra de herramientas del navegador el número del D.N.I. de cada candidato, pues se utilizaba internamente como parámetro en el acceso. Una vez comunicada esta deficiencia, fue subsanada por los responsables del portal, destinado a personas con discapacidad.



Finalmente, cuando es exigible el sometimiento de los sistemas de información y las instalaciones de tratamiento a una auditoría interna o externa, es decir, cuando se tratan datos especialmente protegidos o cuando nos hallamos en el escenario expuesto en el segundo párrafo de este apartado, se ha detectado que las organizaciones no siempre disponen del informe preceptivo previsto en el artículo 17 del Reglamento, el cual debe emitirse con una periodicidad máxima de 2 años.

6.8. MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE DATOS.

Se han hallado *webs* de empleo que son responsabilidad de compañías ubicadas en nuestro país y que, al igual que los ficheros a los que se incorporan los datos curriculares, se alojan fuera del territorio español, lo cual constituye en sí mismo una transferencia internacional de datos. En tales casos, es preciso recordar que, excepto en el caso de que el destino de la transferencia sea un Estado miembro de la Unión Europea o un Estado respecto del cual la Comisión de las Comunidades Europeas haya declarado que garantiza un nivel de protección adecuado⁴, se requiere la autorización previa del Director de la Agencia Española de Protección de Datos, según prevé la norma general establecida por el artículo 33 de la LOPD.

Se ha comprobado que algunos sitios, de conformidad con la excepción prevista en el apartado e) del artículo 34 de la LOPD (que “*el afectado haya dado su consentimiento inequívoco a la transferencia prevista*”), incluyen entre las condiciones generales de prestación del servicio una mención específica al hecho de que los datos curriculares recabados se almacenarán en un servidor ubicado en otro país (generalmente Estados Unidos), entendiéndose que de esta forma se obtiene el consentimiento preciso. No obstante, siguen siendo numerosos los sitios que no informan de esta circunstancia y que, por tanto, no cuentan con el consentimiento de los interesados, por lo que en estos casos es evidente que la transferencia internacional no se adecua a los requisitos legalmente previstos.

Algunos de los sitios analizados disponen de versiones distintas dependiendo del país desde el que accede el usuario, de forma tal que se configura una base de datos de CV organizada por países (generalmente, aunque no siempre, del ámbito hispanohablante), facilitándosele al usuario la posibilidad de optar por puestos de trabajo ofertados por compañías ubicadas en esos países. Aunque parece evidente que en tales casos (independientemente del país donde se ubica el fichero) pueda tener lugar una transferencia de datos a terceros países, siempre que sea de aplicación la legislación española, sería preciso advertir explícitamente al usuario de la existencia de ese movimiento internacional de datos.

Se ha verificado también que desde algunos sitios *web*, generalmente pertenecientes a multinacionales, se recaban datos curriculares que son transferidos a las filiales de esas compañías ubicadas en otros países, circunstancia ésta de la que suele informarse adecuadamente en el momento de la recogida de los datos.

⁴ La decisión de la Comisión Europea 2000/518/CE, de 26 de junio, considera adecuado el nivel de protección de datos personales en Suiza. Así mismo, la Decisión 2000/520/CE, de igual fecha, efectuó la misma declaración respecto de las empresas de los Estados Unidos de América acogidas al sistema de “*puerto seguro*”. Posteriormente, la Decisión 2002/2/CE, de 20 de diciembre de 2001, consideró adecuado el nivel garantizado por Canadá, respecto de las entidades canadienses de ámbito federal. La Decisión 2003/490/CE, de 30 de junio, ha considerado que Argentina garantiza también un nivel adecuado. Las Decisiones 2003/821/CE, de 21 de noviembre, y 2004/411/CE, de 28 de abril, han declarado el carácter adecuado de la protección de datos en Guernsey y en la Isla de Man, respectivamente. En su Decisión de 14 de mayo de 2004, la Comisión consideró que el Servicio de aduanas y protección de fronteras de los Estados Unidos (CBP) garantiza una protección adecuada de los datos PNR transferidos por la Comunidad sobre los vuelos con destino o procedentes de Estados Unidos.



7. RECOMENDACIONES.

Con fecha 12 de agosto de 2005 se puso en conocimiento de las entidades investigadas el informe elaborado por la Inspección de Datos, con el fin de que, en el plazo de veinte días hábiles, pudieran formular las observaciones que al respecto estimasen necesarias, partiendo de los hechos ya constatados.

Una vez recibidas las observaciones formuladas y teniendo como referencia el resultado de las actuaciones de Inspección llevadas a cabo, el Director de la Agencia Española de Protección de Datos, en virtud de las potestades que le otorga el art. 5, c) y d) del *Real Decreto 428/1993, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia*, dicta las siguientes recomendaciones, que deberán ser observadas por todas aquellas entidades que, a través de internet, recaban datos de carácter personal de los demandantes de empleo, al objeto de adecuar su funcionamiento a los principios de la *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal* (LOPD), y a la normativa que la desarrolla.

7.1. DERECHO DE INFORMACIÓN EN LA RECOGIDA DE LOS DATOS.

RECOMENDACIÓN PRIMERA

1. De conformidad con lo establecido por el artículo 5 de la LOPD, los demandantes de empleo a los que se soliciten datos personales a través de internet deberán ser previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco:
 - a) de la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información;
 - b) del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas;
 - c) de las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos;
 - d) de la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición;
 - e) de la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante.
2. En todas y cada una de las páginas web desde las que se recaben datos de carácter personal, tanto si la recogida se realiza mediante un formulario como si se habilita un buzón electrónico, se incluirá claramente visible la información a la que hace referencia el artículo 5 de la LOPD, a la que el usuario deberá poder acceder con facilidad y de forma directa y permanente.

A pesar de que se pueda incorporar en todas esas páginas un texto o un botón adecuadamente etiquetado que, al ser seleccionado mediante un “click”, permita obtener la citada información, se considera más adecuado propiciar la lectura de dicha información de modo ineludible (y no optativa) dentro del flujo de acciones que deba ejecutar el usuario para expresar la aceptación definitiva de la transmisión de sus datos a la entidad que los está recabando.



En particular, se especificará claramente el nombre o denominación social y el domicilio del responsable del fichero al que se incorporarán los datos personales solicitados, así como una referencia al código de inscripción asignado por el Registro General de Protección de Datos. Deberá indicarse también la dirección ante la cual pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, en el caso de que sea distinta del domicilio especificado, así como el procedimiento que deberán seguir los usuarios, ya sea electrónico, postal, telefónico o cualquier otro que se considere válido.

En el caso de que los datos personales vayan a ser inicialmente incorporados a los ficheros de distintos responsables, se referirá toda la información anterior a cada uno de ellos.

Cuando el responsable no esté establecido en el territorio de la Unión Europea y utilice en el tratamiento de datos medios situados en territorio español, deberá designar, salvo que tales medios se utilicen con fines de tránsito, un representante en España.

En todo caso, la información deberá proporcionarse en el mismo idioma en que se recaban los datos personales.

3. El demandante de empleo deberá estar convenientemente informado en todo caso del momento en que desde una web se transfiere el control a otra web, de tal forma que no pueda albergar dudas al respecto. En este sentido, se considera una buena práctica que el responsable de la web se cerciore de que las webs a las que se transfiere el control cumplen también los términos expresados en la presente Recomendación.

7.2. CONSENTIMIENTO DEL INTERESADO.

RECOMENDACIÓN SEGUNDA

1. De acuerdo con lo que dispone el apartado 1 del artículo 6 de la LOPD, el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la Ley disponga otra cosa o sean de aplicación las excepciones previstas en el apartado 2 del mismo artículo.
2. Cuando un demandante de empleo facilita voluntariamente sus datos curriculares de carácter personal a través de internet, se entenderá que consiente en el tratamiento de los mismos en los términos en los que haya sido convenientemente informado en el momento de la recogida.
3. Siempre que la Ley no lo impida, y el afectado puede revocar su consentimiento para el tratamiento de sus datos de carácter personal, en cuyo caso el responsable del fichero habilitará los correspondientes medios, sencillos y gratuitos, para excluir del tratamiento dichos datos.

7.3. USOS Y FINALIDADES.

En el año 1996, el Grupo de Trabajo Internacional de Protección de Datos en Telecomunicaciones⁵ elaboró el documento *“Telecommunications and Privacy in Labour*

⁵ Grupo de Trabajo creado en 1983, a iniciativa de la autoridad de protección de datos del Länder de Berlín, donde tiene su sede, y que agrupa, junto a representantes de las autoridades de control de un gran número de Estados (entre ellos España), a representantes de organizaciones internacionales públicas y privadas, y a representantes de los sectores industriales implicados.



Relationships”, en el que recomendaba al empleador restringir la recogida de datos que pudieran considerarse no directamente relevantes en la relación profesional, como el comportamiento personal, determinadas características personales o los contactos internos y externos del trabajador.

Por otra parte, en su Recomendación 1/2001, de 22 de marzo, sobre los datos de evaluación de los trabajadores, el Grupo de Trabajo de Autoridades Europeas de Protección de Datos⁶ argumentaba: “según la definición incluida en la letra a) del artículo 2 de la Directiva 95/46/CE, los datos personales son toda información sobre una persona física identificada o identificable, tal como los datos relacionados con su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social. El alcance de dicha definición implica que los datos personales incluyen, además de los datos de los registros de población o información resultante de factores objetivos que se pueden verificar o rectificar, cualquier otro elemento, información o circunstancia que incluya un contenido informativo tal que se sume al conocimiento de una persona identificada o identificable. Así, se pueden encontrar datos personales en evaluaciones y juicios subjetivos que, en realidad, podrían incluir elementos específicos de la identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social de los interesados. Esto sucede igualmente si un juicio o evaluación se resume en una puntuación o clasificación, o si se expresa mediante otros criterios de evaluación”.

Cabe citar también la Recomendación 2/1989 del Comité de Ministros del Consejo de Europa⁷, sobre la protección de datos personales usados con fines de empleo, que en su artículo 4.3 establece que “en el proceso de selección de trabajadores los datos recogidos han de limitarse a aquellos necesarios para evaluar la aptitud de los eventuales candidatos y sus perspectivas de promoción. A lo largo de este proceso, sólo se obtendrán datos personales del propio interesado. De conformidad con lo previsto en las Leyes nacionales, se podrán consultar otras fuentes sólo con el consentimiento del interesado o si éste ha sido previamente informado de esta posibilidad”. Así mismo, en su artículo 4.4 se prevé que “el recurso a tests, análisis y procesos similares diseñados para evaluar el carácter o la personalidad del individuo no debería tener lugar sin el consentimiento de éste, a menos que las Leyes nacionales prevean otras garantías apropiadas”.

RECOMENDACIÓN TERCERA

1. Tal y como dispone el apartado 1 del artículo 4 de la LOPD, los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido.

⁶ Órgano con carácter consultivo e independiente creado por el artículo 29 de la Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa 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 este motivo, también conocido como Grupo del artículo 29. Está integrado por representantes de las Autoridades de protección de datos de la UE y la Comisión Europea. La Agencia española forma parte del mismo desde su inicio, en febrero de 1997. Se reúne con periodicidad bimensual, habiendo aprobado hasta ahora casi una centena de documentos, en forma de Decisiones, Dictámenes, Documentos de Trabajo, Informes o Recomendaciones sobre todas aquellas cuestiones relevantes que afectan a la protección de datos personales.

⁷ La protección de datos personales en el Consejo de Europa es un objetivo político y jurídico de esta Organización europea, como una manifestación más del respeto a los derechos humanos. Consecuencia de ello fue precisamente el *Convenio 108, de 28 de enero de 1981, para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos personales*, de 1981, completado por un Protocolo relativo a las autoridades de control. Fue ratificado por España por Instrumento de 27 de enero de 1984.



2. No se recabarán a través de internet datos personales cuyo conocimiento por parte del responsable no esté justificado por la finalidad para la que se recaban y de la cual el usuario no haya sido previamente informado.
3. Los datos personales de los demandantes de empleo no se usarán para finalidades incompatibles con la de facilitar a éstos la búsqueda de un puesto de trabajo, por lo que el tratamiento de tales datos con otros fines requerirá el consentimiento de los interesados, a los que se informará previamente de modo expreso, preciso e inequívoco de tales fines. Para recabar este consentimiento en internet, se considerará válido un procedimiento en el que el usuario tenga una participación activa, de tal forma que, a través de la web, pueda manifestar su voluntad en uno u otro sentido.
4. Para que la ausencia de manifestación de la voluntad del usuario pueda producir alguna consecuencia respecto del tratamiento de sus datos, deberá habersele advertido expresamente de esta circunstancia, así como de los efectos de la misma.
5. No se recogerán de forma indiscriminada datos que pudieran considerarse no directamente relevantes para la relación profesional con el candidato. Así, se requerirán tan sólo en el momento en que el aspirante solicite un puesto de trabajo para cuyo desempeño esté suficientemente justificado su conocimiento por parte del empleador.
6. Los responsables del tratamiento y los responsables de ficheros realizarán un control exhaustivo de las cuestiones que se plantean a los candidatos para evaluar su idoneidad en determinados puestos de trabajo, con objeto de respetar los principios legales de adecuación, pertinencia y no exceso, asegurándose en todo caso de que a través de las mismas no se recaban de los interesados datos especialmente protegidos sin su consentimiento expreso y, cuando sea preciso, por escrito.
7. Estas mismas garantías se respetarán así mismo respecto de los datos de valoración que los empleadores o intermediarios consignan en campos de texto de libre cumplimentación.
8. El mantenimiento en los ficheros de los resultados de los tests y demás pruebas de selección realizadas por los solicitantes de empleo se realizará en todo caso con el consentimiento informado de éstos.
9. Los candidatos serán convenientemente informados acerca del posible acceso por parte de empleadores o intermediarios a datos que les conciernen relativos a su trayectoria profesional y que no hayan sido obtenidos directamente de los mismos.
10. Se respetarán también las garantías legales respecto de los datos personales de terceros (por ejemplo, referencias profesionales) que pudieran ser obtenidos durante el proceso de selección laboral.
11. El apartado 1 del artículo 21 de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico, establece que *“queda prohibido el envío de comunicaciones publicitarias o promocionales por correo electrónico u otro medio de comunicación electrónica equivalente que previamente no hubieran sido solicitadas o expresamente autorizadas por los destinatarios de las mismas”*. No obstante, el apartado 2 del mismo artículo, particulariza que *“lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación cuando exista un relación contractual previa, siempre que el prestador hubiera obtenido de forma lícita los datos de contacto del destinatario y los empleara para el envío de comunicaciones comerciales referentes a productos o servicios de su propia empresa que sean similares a los que inicialmente fueron objeto de contratación con el cliente”*.



De conformidad con este precepto, el envío por parte del responsable del fichero de comunicaciones publicitarias o promocionales por correo electrónico u otro medio de comunicación electrónica equivalente, se realizará únicamente cuando medie la solicitud previa de los solicitantes de empleo o cuando éstos las hayan autorizado expresamente, salvo que tales comunicaciones se refieran a servicios del propio responsable similares al que ocasionó la recogida de los datos, es decir, el servicio de búsqueda de empleo.

12. El artículo 22.2 de la Ley 34/2002 establece que *“cuando los prestadores de servicios empleen dispositivos de almacenamiento y recuperación de datos en equipos terminales, informarán a los destinatarios de manera clara y completa sobre su utilización y finalidad, ofreciéndoles la posibilidad de rechazar el tratamiento de los datos mediante un procedimiento sencillo y gratuito”*, aunque también aclara que *“lo anterior no impedirá el posible almacenamiento o acceso a datos con el fin de efectuar o facilitar técnicamente la transmisión de una comunicación por una red de comunicaciones electrónicas o, en la medida en que resulte estrictamente necesario, para la prestación de un servicio de la sociedad de la información expresamente solicitado por el destinatario”*.

Si, aparte de los datos personales que facilita voluntariamente el interesado a través de internet, se utilizan procedimientos automáticos invisibles de recogida de datos relativos a una persona identificada o identificable (*“cookies”*, datos de navegación, información proporcionada por los navegadores, contenidos activos,...), antes de comenzar la recogida a través de ellos o de desencadenar la conexión del ordenador del usuario con otro sitio web, se informará al usuario de manera clara y completa sobre su utilización, finalidad y tiempo de permanencia, ofreciéndosele la posibilidad de rechazar su tratamiento mediante un procedimiento sencillo y gratuito.

13. Así mismo, se deberá informar al usuario del nombre de dominio del servidor que transmite o activa los procedimientos automáticos de recogida, de la finalidad de los mismos, de su plazo de validez, de si es necesaria o no la aceptación de dichos procedimientos para visitar el sitio web y de la opción de que dispone todo usuario de oponerse a esta modalidad de tratamiento, además de las consecuencias de desactivar la ejecución de dichos procedimientos, cuando dicha opción esté disponible para el mismo.
14. El artículo 38.3. a) de la Ley General de Telecomunicaciones establece que los abonados a los servicios de comunicaciones electrónicas, entre los que cabe incluir a los usuarios de internet, tendrán el derecho *“a que se hagan anónimos o se cancelen sus datos de tráfico cuando ya no sean necesarios a los efectos de la transmisión de una comunicación”*. También, en el apartado b) del citado artículo, prevé que los usuarios tendrán el derecho *“a que sus datos de tráfico sean utilizados con fines comerciales o para la prestación de servicios de valor añadido únicamente cuando hubieran prestado su consentimiento informado para ello”*.

Los datos de tráfico, relativos a las visitas recibidas por los sitios web de empleo, que se almacenan en ficheros históricos de *“log”*, se harán anónimos o se cancelarán cuando ya no sean necesarios a los efectos de la transmisión de una comunicación. Estos datos podrán ser utilizados con fines comerciales o para la prestación de servicios de valor añadido, únicamente, cuando los usuarios visitantes hubieran prestado su consentimiento informado para ello.

15. Cuando el procedimiento utilizado para la recogida de datos personales del solicitante de empleo suponga el envío de un mensaje electrónico con la dirección electrónica por defecto del solicitante, se informará adecuadamente a éste con objeto de obtener su consentimiento.



7.4. CANCELACIÓN DE DATOS.

Al respecto de la conservación de los datos contenidos en los CV conviene reproducir las consideraciones que realizaba el Consejo de Europa en el artículo 14 de su Recomendación 2/1989. En primer lugar, este organismo consideraba que *“los datos personales obtenidos a través de una solicitud de empleo deberían normalmente borrarse tan pronto como se decida que, a ese respecto, no se realizará una oferta de empleo”*. Por otra parte, aconsejaba que *“cuando tales datos se hayan conservado con vistas a un posterior proceso de selección, deberían borrarse si el candidato así lo solicita”*, aunque especificaba que *“si es necesario conservar éstos últimos para la realización de acciones legales, se almacenarán durante un período de tiempo razonable”*.

RECOMENDACIÓN CUARTA

1. Según prevé el apartado 5 del artículo 4 de la LOPD, los datos de carácter personal serán cancelados a propia iniciativa del responsable del fichero cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido recabados. Igualmente serán cancelados cuando así lo solicite el interesado.
2. No obstante, la cancelación dará lugar al bloqueo de los datos, conservándose únicamente a disposición de las Administraciones Públicas, Jueces y Tribunales, para la atención de las posibles responsabilidades nacidas del tratamiento, durante el plazo de prescripción de éstas. Cumplido el citado plazo deberá procederse a la supresión.
3. Los datos personales de los solicitantes de empleo, que hubieran sido facilitados por éstos o hubieran sido obtenidos con su consentimiento para una oferta concreta de empleo, serán cancelados por el empleador tan pronto como éste haya resuelto negativamente la solicitud, salvo que el solicitante exprese explícitamente su voluntad en sentido contrario.
4. Los datos personales de los solicitantes de empleo no serán tratados por los intermediarios, a los que los hubiesen facilitado, desde el mismo momento en que aquéllos soliciten su cancelación.

7.5. DATOS ESPECIALMENTE PROTEGIDOS.

El artículo 10 de la Recomendación 2/1989 del Consejo de Europa prevé que a los trabajadores y a los demandantes de empleo se les pueden plantear cuestiones relacionadas con su estado de salud para: a) determinar su adecuación al puesto de trabajo; b) cumplir los requisitos de la medicina preventiva; o c) garantizar determinados beneficios sociales.

RECOMENDACIÓN QUINTA

1. De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 16 de la Constitución Española, nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias.
2. Tal y como prevé el apartado 2 del artículo 7 de la LOPD, sólo con el consentimiento expreso y por escrito del afectado podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión y creencias.



3. De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 7 de la LOPD, los datos de carácter personal de los demandantes de empleo que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando el afectado consienta expresamente.

A estos efectos, se considerará válido un procedimiento en el que el usuario tenga una participación activa, de tal forma que, a través de la web, pueda manifestar expresamente su voluntad de que tales datos sean recabados y tratados.

4. Los datos relativos a la ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud y vida sexual de los demandantes de empleo sólo podrán ser tratados por los empleadores e intermediarios cuando este tratamiento esté suficientemente justificado en relación al proceso de la contratación laboral de que se trate.

7.6. ACCESO A LOS DATOS POR CUENTA DE TERCEROS.

RECOMENDACIÓN SEXTA

1. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 12 de la LOPD, la realización de tratamientos por cuenta de terceros deberá estar regulada en un contrato que deberá constar por escrito o en alguna otra forma que permita acreditar su celebración y contenido, estableciéndose expresamente que el encargado del tratamiento únicamente tratará los datos conforme a las instrucciones del responsable del tratamiento, que no los aplicará o utilizará con fin distinto al que figure en dicho contrato, ni los comunicará, ni siquiera para su conservación, a otras personas.
2. En el citado contrato se estipularán, asimismo, las medidas de seguridad a que se refiere el artículo 9 de la LOPD y que el encargado del tratamiento está obligado a implementar.
3. Una vez cumplida la prestación contractual, los datos de carácter personal deberán ser destruidos o devueltos al responsable del tratamiento, al igual que cualquier soporte o documentos en que conste algún dato de carácter personal objeto del tratamiento.
4. En particular, estas obligaciones se extenderán a todas aquellas entidades que, como encargados del tratamiento, precisen intervenir en el desarrollo de la relación establecida con los usuarios de la web. A este respecto, el prestador del servicio no podrá utilizar los datos para fin distinto del que conste en el contrato, ni subcontratar la gestión del servicio con terceros, salvo que lo haga en nombre y por cuenta del responsable.
5. Los responsables de ficheros o de tratamientos se asegurarán de que, las entidades con las que establecen relaciones contractuales y que alojan temporalmente en sus ficheros datos personales de los demandantes de empleo, no realizan accesos indebidos a esta información.

7.7. COMUNICACIÓN DE DATOS.

RECOMENDACIÓN SÉPTIMA

1. Según dispone el apartado 1 del artículo 11 de la LOPD, los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado.

Se tendrán en cuenta, sin embargo, las excepciones previstas en el apartado 2 del citado artículo, y en particular, la referida a la situación en la que el tratamiento responda



a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control implique necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este último caso la comunicación sólo será legítima en cuanto se limite a la finalidad que la justifique.

Se entenderá en todo caso que la comunicación de datos de los demandantes de empleo a los empleadores por parte de los intermediarios requiere el consentimiento previo de aquéllos.

2. De acuerdo con lo que establece el apartado 3 del mismo artículo, será nulo el consentimiento para la comunicación de los datos de carácter personal a un tercero, cuando la información que se facilite al interesado no le permita conocer la finalidad a que destinarán los datos cuya comunicación se autoriza o el tipo de actividad del cesionario a quien se pretenden comunicar.

En este sentido, cuando los datos personales recabados a través de internet vayan a ser comunicados a otras compañías (incluso cuando éstas pertenezcan al mismo grupo empresarial) deberá informarse al usuario, de tal forma que éste pueda conocer explícitamente las finalidades determinadas a las que se destinarán los datos.

3. Se considera más adecuada en este contexto la obtención del consentimiento del demandante mediante un procedimiento que le permita a éste ejercer un control sobre la identidad de los destinatarios de la comunicación o, al menos, determinar qué ofertas de empleo concretas son las que pueden ocasionar el acceso a sus datos personales.

7.8. DERECHOS DE LAS PERSONAS.

En consonancia con las previsiones de la LOPD, cabe mencionar el criterio adoptado más específicamente en su día por el Consejo de Europa en la ya citada Recomendación 2/1989, sobre la protección de datos personales usados con fines de empleo, que en su artículo 4.4 prevé que *“si el interesado así lo desea, debería informársele de los resultados de los tests, análisis y procesos similares”* diseñados para evaluar su carácter o personalidad.

En relación con el ejercicio del derecho de impugnación en el ámbito que nos ocupa, interesa traer a colación las observaciones realizadas en el estudio *“Utilización y control de datos laborales automatizados”*⁸: *“mientras permanezca incontrovertido el derecho del trabajador a conocer la existencia de un fichero automatizado, a poder o no poder suministrar los datos personales, a exigir seguridad y reserva e, incluso, a controlar la cesión a terceros, no resulta tan clara en el marco de una relación laboral la exclusión del poder de dirección empresarial de la posibilidad de tratar como estime conveniente los datos obtenidos legalmente –siempre sin violar los derechos de intimidad del trabajador o de fuentes paralelas legítimas–, siendo de muy difícil demostración, además, que determinadas decisiones hayan sido adoptadas por el empresario atendiendo en exclusiva a tales ficheros, dada la habitual pluralidad de puntos de referencia en orden a adoptar decisiones concretas sobre los trabajadores sometidos a una evaluación permanente. Una solución a tal problema podría encontrarse aplicando la doctrina elaborada por los Tribunales en torno al despido nulo por vulneración del principio de no discriminación o de otros derechos fundamentales, de forma tal que, por ejemplo, el candidato rechazado únicamente debería demostrar unos hechos a partir de los cuales derivar la sospecha fundada de haber adoptado la decisión en virtud de valoraciones fundadas exclusivamente en datos automatizados, mientras al*

⁸ Op. cit.



empresario le correspondería cargar con la prueba de que en su decisión han primado otra serie de factores serios y razonables”.

RECOMENDACIÓN OCTAVA

1. Los responsables de ficheros o del tratamiento de datos de carácter personal de los demandantes de empleo atenderán las solicitudes de acceso, rectificación, cancelación y oposición realizadas por éstos de conformidad con lo previsto en los artículos 15 y 16 de la LOPD y en el capítulo IV del Real Decreto 1332/1994, de 20 de junio, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley Orgánica 5/1992, que continua en vigor a tenor de la disposición transitoria tercera de la LOPD.
2. De acuerdo con lo especificado en el artículo 13 de la LOPD, los demandantes de empleo tienen derecho a no verse sometidos a una decisión con efectos jurídicos, sobre ellos o que les afecte de manera significativa, que se base únicamente en un tratamiento de datos destinados a evaluar determinados aspectos de su personalidad.

Así mismo, el demandante de empleo podrá impugnar los actos administrativos o decisiones privadas que impliquen una valoración de su comportamiento, cuyo único fundamento sea un tratamiento de datos de carácter personal que ofrezca una definición de sus características o personalidad.

El demandante de empleo también tendrá derecho a obtener información del responsable del fichero sobre los criterios de valoración y el programa utilizados en el tratamiento que sirvió para adoptar la decisión en que consistió el acto.

7.9. SEGURIDAD DE LOS DATOS.

RECOMENDACIÓN NOVENA

1. De acuerdo con lo establecido por el artículo 9 de la LOPD, el responsable del fichero y, en su caso, el encargado del tratamiento deberán adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.
2. No se registrarán datos de carácter personal en ficheros que no reúnan las condiciones determinadas en el Reglamento de Medidas de Seguridad, aprobado mediante el Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, las cuales se clasifican de acuerdo a los niveles de seguridad establecidos en su artículo 4.
3. A los ficheros con datos personales que permitan obtener una evaluación de la personalidad del demandante de empleo, les será de aplicación, al menos, lo establecido en el apartado 4 del artículo 4 del citado Reglamento, es decir, en tal caso deberán garantizarse las medidas de nivel medio establecidas en los artículos 17, 18, 19 y 20 del mismo.
4. Los ficheros con datos que puedan revelar circunstancias relativas a la ideología, afiliación sindical, creencias, religión, salud, origen racial o vida sexual de los demandantes de empleo reunirán, además de las medidas de nivel básico y medio detalladas en los capítulos II y III del Reglamento, las calificadas como de nivel alto en su capítulo IV.



5. El responsable del fichero elaborará e implantará la normativa de seguridad mediante un documento de obligado cumplimiento para el personal con acceso a los datos automatizados de carácter personal y a los sistemas de información.

Este documento contendrá los aspectos detallados en el apartado 2 del artículo 8 del Reglamento y, en caso de ser aplicable, los especificados en el artículo 15.

En todo caso el documento reflejará con fidelidad las medidas efectivamente implantadas por la organización y se mantendrá en todo momento actualizado, debiendo ser revisado siempre que se produzcan cambios relevantes en el sistema de información o en la organización del mismo.

6. Cuando los usuarios registrados en una web tengan acceso on-line a los datos curriculares de que dispone el responsable del fichero respecto a su persona, deberán establecerse procedimientos de identificación, autenticación y control de accesos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 11, 12 y, cuando sea aplicable, 18 del citado Reglamento.

Siempre que el mecanismo de autenticación se base en la existencia de contraseñas se utilizará un procedimiento de asignación, distribución y almacenamiento que garantice su confidencialidad e integridad, de tal forma que se minimice el riesgo de acceso no autorizado a través de internet.

Se considera que la identificación de los usuarios mediante "cookies", sin la aplicación de métodos complementarios de autenticación, no cumple las garantías previstas en los mencionados artículos del Reglamento.

7. Cuando se proceda a la destrucción de cualquier tipo de soporte que contenga datos personales de los demandantes de empleo, se adoptarán las medidas necesarias para impedir cualquier recuperación posterior de la información almacenada en él.
8. Las organizaciones que traten datos personales de los demandantes de empleo y a las que les sean de aplicación las medidas especificadas en los apartados 3 y 4 de la presente Recomendación, someterán a los sistemas de información e instalaciones de tratamiento de datos a una auditoría interna o externa, que verifique el cumplimiento del Reglamento, de los procedimientos e instrucciones vigentes en materia de seguridad de datos, al menos, cada dos años.

La redacción de los correspondientes informes de auditoría se adecuará a lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 17 del Reglamento.

9. Los accesos a los datos de los demandantes de empleo, que requieran la adopción de las medidas especificadas en el apartado 4 de la presente recomendación, serán auditados mediante un Registro de Accesos en los términos previstos por el artículo 24 del Reglamento. Este requisito se extenderá tanto a los accesos efectuados por los demandantes a través de internet respecto de sus propios datos, como a los accesos realizados por cada una de las personas que participan de alguna forma en el tratamiento de tales datos.

10. Siempre que no sean exigibles de conformidad con el artículo 26 del Reglamento, se considera una buena práctica la adopción de medidas que eviten que la información circule por la red de forma inteligible y, por tanto, susceptible de ser conocida o manipulada por terceros. Del mismo modo, se considera buena práctica proporcionar al usuario información acerca del nivel de protección que proporciona la tecnología utilizada.



7.10. MOVIMIENTO INTERNACIONAL DE DATOS.

Con fecha 6 de noviembre de 2003, el Tribunal de Justicia Europeo resolvía una petición del Göta Hovrätt, órgano jurisdiccional sueco, destinada a obtener una interpretación de la Directiva 95/46/CE. En la sentencia se estimaba lo siguiente: “1) *La conducta que consiste en hacer referencia, en una página web, a diversas personas y en identificarlas por su nombre o por otros medios, como su número de teléfono o información relativa a sus condiciones de trabajo y a sus aficiones, constituye un «tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales» en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 95/46/CE. 2) Un tratamiento de datos personales de esta naturaleza no está comprendido en ninguna de las excepciones que figuran en el artículo 3, apartado 2, de la Directiva 95/46. [...] 4) No existe una «transferencia de datos a un país tercero» en el sentido del artículo 25 de la Directiva 95/46 cuando una persona que se encuentra en un Estado miembro difunde datos personales en una página web, almacenada por una persona física o jurídica que gestiona el sitio internet en el que se puede consultar la página web que tiene su domicilio en el mismo Estado o en otro Estado miembro, de modo que dichos datos resultan accesibles a cualquier persona que se conecte a internet, incluidas aquellas que se encuentren en países terceros.*

Por otra parte, el Grupo del artículo 29, en su Dictamen 8/2001, de 13 de septiembre, sobre el tratamiento de datos personales en el contexto laboral, expresa su convencimiento de que una significativa proporción de las transferencias internacionales que se realizan son las que precisamente llevan a cabo las multinacionales o los grupos empresariales con los datos de sus trabajadores. El Grupo de Trabajo muestra su preferencia por que los empleadores amparen legalmente esta actividad en la existencia de un nivel de protección adecuado en el país destinatario y que, sólo en su defecto, se haga uso de alguna de las excepciones previstas en la Directiva (artículo 34 de la LOPD), acudiendo en último término a la que prevé la obtención del consentimiento inequívoco del interesado.

RECOMENDACIÓN DÉCIMA

1. De conformidad con lo establecido por el artículo 33 de la LOPD, no podrán realizarse transferencias temporales ni definitivas de datos de carácter personal, que hayan sido objeto de tratamiento o hayan sido recogidos para someterlos a dicho tratamiento, con destino a países que no proporcionen un nivel de protección equiparable al que presta la Ley Orgánica, salvo que, además de haberse observado lo dispuesto en ésta, se obtenga autorización previa del Director de la Agencia Española de Protección de Datos.

A este respecto, se tendrán en cuenta las excepciones previstas en el artículo 34 de la LOPD:

- a) Cuando la transferencia internacional de datos de carácter personal resulte de la aplicación de tratados o convenios en los que sea parte España.
- b) Cuando la transferencia se haga a efectos de prestar o solicitar auxilio judicial internacional.
- c) Cuando la transferencia sea necesaria para la prevención o para el diagnóstico médicos, la prestación de asistencia sanitaria o tratamiento médicos o la gestión de servicios sanitarios.
- d) Cuando se refiera a transferencias dinerarias conforme a su legislación específica.
- e) Cuando el afectado haya dado su consentimiento inequívoco a la transferencia prevista.



- f) Cuando la transferencia sea necesaria para la ejecución de un contrato entre el afectado y el responsable del fichero o para la adopción de medidas precontractuales adoptadas a petición del afectado.
- g) Cuando la transferencia sea necesaria para la celebración o ejecución de un contrato celebrado o por celebrar, en interés del afectado, por el responsable del fichero y un tercero.
- h) Cuando la transferencia sea necesaria o legalmente exigida para la salvaguarda de un interés público. Tendrá esta consideración la transferencia solicitada por una Administración fiscal o aduanera para el cumplimiento de sus competencias.
- i) Cuando la transferencia sea precisa para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial.
- j) Cuando la transferencia se efectúe, a petición de persona con interés legítimo, desde un Registro Público y aquella sea acorde con la finalidad del mismo.
- k) Cuando la transferencia tenga como destino un Estado miembro de la Unión Europea, o un Estado respecto del cual la Comisión de las Comunidades Europeas, en el ejercicio de sus competencias, haya declarado que garantiza un nivel de protección adecuado.⁹

En particular, cuando sea de aplicación la legislación española sobre protección de datos, conforme al artículo 2.1 de la LOPD, y además el fichero que contiene los datos personales recabados a través de internet se halle ubicado en el territorio de un Estado no miembro de la Unión Europea o respecto del que no se haya declarado por la Comisión de las Comunidades Europeas la existencia de un nivel adecuado de protección o que no pertenezca al Espacio Económico Europeo, será precisa la autorización previa del Director de la Agencia Española de Protección de Datos, a menos que la transferencia internacional se fundamente en alguna de las excepciones comprendidas en los apartados a) a j) del artículo 34 de la LOPD antes citados. En todo caso, la transferencia internacional se deberá notificar a la Agencia Española de Protección de Datos para su inscripción en el Registro General de Protección de Datos.

2. De acuerdo con lo que establece el artículo 5 de la LOPD y se recoge en la Norma Segunda de la Instrucción 1/2000, de 1 de diciembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, relativa a las normas por las que se rigen los movimientos internacionales de datos, cualquier responsable de un fichero o tratamiento que se proponga transferir datos de carácter personal fuera del territorio español deberá haber informado a los afectados de quiénes serán destinatarios de los datos, así como de la finalidad que justifica la transferencia internacional y el uso de los datos que podrá hacer el destinatario.

El deber de información a que se refiere el párrafo anterior no será exigible, con carácter general, cuando la transferencia internacional tenga por objeto la prestación de un servicio al responsable del fichero por parte de un tercero, al que se le haya encargado el mismo en los términos establecidos por el artículo 12 de la LOPD.

En este último supuesto, para la redacción del correspondiente contrato de prestación de servicios el responsable del tratamiento podrá utilizar como referencia las cláusulas-tipo aprobadas por la Decisión 2002/16/CE, de la Comisión de 27 de diciembre de 2001, relativa a las cláusulas contractuales tipo para la transferencia de datos personales a los encargados del tratamiento establecido en terceros países de conformidad con la Directiva 95/46/CE.

⁹ Ver apartado 6.8 (nota 4).



3. Con independencia de lo anterior, en el caso particular de que la transferencia internacional se legitime mediante la obtención del consentimiento inequívoco del afectado, el responsable del fichero se asegurará de que éste ha sido previamente informado de los extremos citados en el apartado anterior.

Madrid, 17 de noviembre de 2005

EL DIRECTOR DE LA AGENCIA ESPAÑOLA
DE PROTECCIÓN DE DATOS

Fdo.: José Luis Piñar Mañas