

RESPONSABILIDAD PROACTIVA DEL RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO EN EL RGPD DE LA UNIÓN EUROPEA

En primer lugar cabe decir que sintetizando, este principio exige una actitud consciente, diligente y proactiva por parte de las organizaciones frente a todos los tratamientos de datos personales que lleven a cabo.

El RGPD describe este principio como la necesidad de que el responsable del tratamiento aplique medidas técnicas y organizativas apropiadas a fin de garantizar y poder demostrar que el tratamiento es conforme con la norma.

En términos prácticos, este principio requiere que las organizaciones analicen qué datos tratan, con qué finalidades lo hacen y qué tipo de operaciones de tratamiento llevan a cabo. A partir de este conocimiento deben determinar de forma explícita la forma en que aplicarán las medidas que el RGPD prevé, asegurándose de que esas medidas son las adecuadas para cumplir con el mismo y de que pueden demostrarlo ante los interesados y ante las autoridades de supervisión.

En síntesis, este principio exige una actitud consciente, diligente y proactiva por parte de las organizaciones frente a todos los tratamientos de datos personales que lleven a cabo.

Además, el RGPD adopta un enfoque proactivo, exigiendo que el responsable adopte medidas preventivas dirigidas a reducir los riesgos de incumplimiento y, además, que esté en condiciones de demostrar que ha implantado esas medidas y que las mismas son las adecuadas para lograr la finalidad perseguida.

RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS EN EL TRATAMIENTO DE DATOS Y POSIBLES CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES LABORALES EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS

Todo el personal empleado de la organización empresarial involucrado en el tratamiento de datos, deberá cumplir con todas y cada una de las obligaciones recogidas en las Normas Internas de Uso de Sistemas de Información proporcionadas por el Responsable del Tratamiento o en su caso por el Encargado del Tratamiento.

El no cumplir con las medidas de seguridad aplicables en su caso, en materia de protección de datos, implantadas por la organización y detalladas en el apartado 5º del Registro de Actividades de Tratamiento; que serán de obligado cumplimiento para todo el personal en el grado o la medida que le afecten directamente, teniendo en cuenta la naturaleza de su puesto de trabajo en cuestión, implicará o traerá como consecuencia el posible despido disciplinario, conforme a lo establecido por el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho artículo (54 ET) determina lo siguiente:

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

El incumplimiento de las medidas de seguridad que deberá adoptar en todo momento el trabajador y que dará lugar al despido disciplinario son las siguientes:

- Incumplir con el deber de secreto respecto a los datos accedidos con motivo del cumplimiento de sus obligaciones laborales o del desempeño de su puesto de trabajo. Dicha obligación de secreto en materia de protección de datos, persistirá aún después de finalizar sus relaciones con el responsable del tratamiento o en su caso con el encargado del tratamiento.
- Incumplir con las salvaguardas de las contraseñas de los programas informáticos y con el deber de confidencialidad. También se deberá tener siempre presente el carácter intransferible de dichas contraseñas. Asimismo se deberán cambiar como mínimo una vez al año.
- La no comunicación inmediata al responsable de seguridad o al administrador del sistema de información, de cualquier incidencia acaecida en el entorno laboral, que pueda tener un impacto en la protección de datos y que por lo tanto pueda suponer un riesgo para los derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos en materia de protección de datos.
- La no comunicación al responsable de seguridad o persona encargada de la atención del ejercicio de derechos de afectados, dentro de los plazos previstos legalmente de la solicitud de cualquier interesado o afectado, del ejercicio de alguno de los derechos reconocidos en los artículos 15 a 22 del RGPD.
- No implantar y no tener presente siempre cualquier otra medida de seguridad adicional que el responsable/encargado del tratamiento haya comunicado al trabajador para su ejecución o que esté recogida en la normativa de protección de datos vigente, ya sea nacional (LOPD y RLOPD) o supranacional (RGPD).