**REGISTRO TRABAJADORES - NÓMINAS**

**MEDIDAS DE SEGURIDAD CON EMPLEADOS. Privacidad en relaciones laborales**

**REGISTRO DE ACTIVIDADES DE TRATAMIENTO**

**RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO**

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, le informamos de que los datos de carácter personal facilitados en el presente serán incorporados en un fichero titularidad y responsabilidad de ${razon} con NIF: ${cif} y domicilio: ${domicilio}

Datos de contacto:

* ${tel}
* ${correo}

**FINALIDAD DEL TRATAMIENTO**

La gestión de las relaciones laborales de los empleados del responsable del tratamiento.

Entre estas finalidades:

* Ejecutar el contrato laboral
* Gestión de nóminas, pagos a Hacienda y a la Seguridad Social
* Registrar la jornada laboral
* Cumplimiento de los deberes del empresario en materia de prevención de riesgos laborales
* Atender y tramitar las solicitudes de los interesados en materia de ejercicio de derechos de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales
* Evaluación de las competencias profesionales (productividad y capacidad del empleado).
* Ejercer funciones de control, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores
* Realizar cursos formativos

**CATEGORÍA DE INTERESADOS**

Empleados: personas que trabajan para el responsable del tratamiento.

**CATEGORÍA DE DATOS**

Los necesarios para el mantenimiento de la relación laboral

Se tratarán datos como: nombre, apellidos, número de Seguridad Social, dirección, teléfono de contacto, correo electrónico. Datos profesionales y académicos.

**CATEGORÍA DE DESTINATARIOS**

Agencia estatal de Administración Tributaria. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Bancos y entidades financieras.

**TRANSFERENCIAS INTERNACIONALES**

No está previsto realizar transferencias internacionales de datos fuera del Espacio Económico Europeo.

**PLAZO DE CONSERVACIÓN**

Se conservarán los datos durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron.

Una vez desaparezcan las finalidades para las que han sido recabados los datos inicialmente, estos se conservarán los términos previstos en la legislación fiscal y laboral para el cumplimiento necesario respecto a la prescripción de responsabilidades.

**MEDIDAS BÁSICAS EN RELACIÓN CON LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN LAS RELACIONES LABORALES**

CONTRATOS

En el ámbito de las relaciones laborales, la base jurídica principal es la ejecución del contrato de trabajo, porque el consentimiento del afectado no es válido cuando se proporciona en un contexto de «desequilibro claro entre el interesado y el responsable del tratamiento». La posición de desequilibrio entre la empresa y la persona trabajadora exige extremar las cautelas y, en particular, el respeto a los principios de proporcionalidad y de limitación de la finalidad.

De este modo, el tratamiento de datos de las personas trabajadoras por parte del empleador es lícito, en primer lugar, cuando sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de éste de medidas precontractuales (art. 6.1.b) RGPD).

La empresa podrá tratar datos como el nombre y los apellidos de las personas trabajadoras, su fecha de nacimiento, su sexo, su nacionalidad, su formación previa o cualesquiera otros imprescindibles para formalizar el contrato y ejecutar el trabajo.

En segundo lugar, el tratamiento de datos también es lícito «para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento» (art. 6.1.c) RGPD). Esta base jurídica permite el tratamiento de datos cuando sea necesario para cumplir las exigencias impuestas por la ley (por ejemplo, cotización a la Seguridad Social, obligaciones tributarias, registro de jornada, información y consulta con los representantes de las personas trabajadoras, etc.) o por un convenio colectivo.

En tercer lugar, también es base jurídica para el tratamiento de datos la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales (art. 6.1.f) RGPD).

NÓMINAS

En las nóminas no debe figurar información superflua o adicional, diferente a la relación de ingresos y deducciones derivadas del contrato de trabajo. En particular, no debería incluirse la mención a la afiliación sindical en el recibo de salarios, siendo recomendable que el eventual descuento de la cuota sindical se identificase de manera que no permitiera a terceros conocer esa información, por cuanto la nómina es exigida habitualmente por entidades públicas y privadas para realizar determinados trámites.

Por otro lado, es muy frecuente que la gestión de las nóminas se encomiende a una asesoría o a una gestoría. La empresa contratada debe tratar datos personales para poder realizar su prestación, y lo hará en condición de encargada del tratamiento.

REGISTRO DE JORNADA

El registro de jornada con el que deben contar todas las empresas de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.9 del ET, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, tiene su base jurídica en una obligación legal de incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora. Los registros de ese tiempo de trabajo deben ser conservados durante cuatro años y permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo válido cualquier medio de conservación siempre que se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido, ya se trate de soporte físico o cualquier otro que asegure idénticas garantías.

Esos registros suponen un tratamiento de datos, porque permiten identificar a una persona en concreto, ejemplo claro de lo mismo es que el registro de jornada debe estar incluido en el Registro de las Actividades del Tratamiento (art. 30 RGPD).

DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y SECRETO EN EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES LABORALES

El contrato de confidencialidad se refiere a la obligación que tienen los empleados de guardar secreto de todas las actuaciones que realicen en la empresa y la prohibición de revelar la información sobre los datos tratados tanto de los clientes, como de los demás trabajadores, en definitiva, de toda la información que utilizan.

Sus finalidades son proteger toda la información que manejan tus empleados en el ejercicio de sus funciones, su compromiso a cumplir con las reglas específicas de tu empresa y no divulgar los datos con los que tratan.

CESIÓN DE DATOS A OTRAS EMPRESAS (GRUPOS DE EMPRESAS / SUBCONTRATACIÓN)

El RGPD menciona expresamente a los grupos de empresas en varios pasajes, admitiendo incluso la designación de un único delegado de protección de datos para todas las empresas del grupo (art. 37.2).

El grupo de empresas no constituye una persona jurídica, sino que cada empresa del grupo tiene personalidad jurídica propia y puede ser considerada como responsable del tratamiento de los datos de las personas trabajadoras siempre y cuando decida sobre los fines y medios del tratamiento (Informe AEPD 494-2008). Por su parte, será considerada como encargado del tratamiento la empresa del grupo que realice el tratamiento (que puede consistir en el almacenamiento y gestión de los datos personales) por cuenta o encargo de otra u otras.

Con carácter general, la comunicación de los datos entre empresas del mismo grupo exigirá acreditar un interés legítimo bien del responsable del tratamiento, o bien del tercero al que se comunican los datos. Ese interés legítimo puede consistir en la centralización de las actividades de carácter administrativo.

La base jurídica sería el propio contrato de trabajo en caso de grupos que ocultan una realidad empresarial única, pero únicamente cabe el tratamiento de los datos imprescindibles para el concreto proceso de toma de decisiones (minimización). La persona trabajadora debe ser informada.

Cuando se produce una prestación de servicios indiferenciada en varias empresas del grupo, la comunicación de datos entre esas empresas resulta lícita, porque es necesaria para el cumplimiento y ejecución del contrato de trabajo. Pero la comunicación de esos datos debe respetar el principio de minimización y no pueden ser utilizados con una finalidad incompatible.

La comunicación de datos no requiere consentimiento de los afectados en supuestos de subrogación empresarial:

1. La base jurídica no es el consentimiento de la persona trabajadora, sino la obligación establecida en el art. 44 del ET, el convenio colectivo o el pliego de cláusulas, según los casos.

2. El nuevo empleador tiene derecho a conocer y tratar datos personales de las personas trabajadoras imprescindibles para la ejecución y mantenimiento del contrato.

3. La cesión de datos no es lícita si la persona trabajadora rechaza la subrogación y decide permanecer en la empresa cedente.

4. Las personas trabajadoras y sus representantes legales deben ser informados de la cesión de datos.

El cumplimiento de esas obligaciones legales (art. 6.1.c) del RGPD), puede exigir la comunicación de datos personales de las personas trabajadoras entre el empleador principal y otras empresas de la cadena de contratas, pues la responsabilidad solidaria alcanza a la empresa principal.

CURRICULUM

El tratamiento de datos personales durante el proceso de selección no exige el consentimiento de la persona candidata. La base jurídica es la del art. 6.1.b) del RGPD.

El tratamiento de datos es lícito cuando resulta necesario para la aplicación a petición de la persona trabajadora de medidas precontractuales o la intención de concluir un contrato (art. 6.1.b RGPD).

El tratamiento «debe ser lícito cuando sea necesario en el contexto de un contrato o de la intención de concluir un contrato» (considerando 44 RGPD).

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

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

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

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

La empresa es responsable de la custodia de la documentación entregada por la persona candidata (por ejemplo, el currículum vitae).

En caso de pérdida de esa documentación, que contiene datos personales, la empresa incurrirá en infracción del RGPD (principio de integridad y confidencialidad).

Una vez concluido el proceso de selección, si la persona candidata no es contratada, desaparece la base jurídica para el tratamiento de datos por lo que sería necesario su consentimiento para un futuro tratamiento (por ejemplo, incorporación a una bolsa de trabajo), salvo que el empleador pueda demostrar un interés legítimo. En caso contrario, debe destruir el currículum y proceder a la supresión y bloqueo de los datos personales.

CUOTA SINDICAL

El art. 9.1 del RGPD prohíbe el tratamiento de datos personales que revele la afiliación sindical, dato personal que se encuadra entre las categorías especiales. No obstante, el art. 9.2 del RGPD contiene excepciones respecto de esa prohibición.

Dentro de las actividades legítimas del sindicato, y siempre con el consentimiento de la persona afiliada, el sindicato puede proceder a la comunicación del dato de afiliación a la empresa a efectos del descuento de la cuota sindical.

El tratamiento de datos sobre la afiliación sindical por el empleador es lícito «cuando sea necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado» (art. 9.2.b del RGPD).

VIGILANCIA DE LA SALUD

La LPRL y sus normas de desarrollo imponen a la empresa la realización de un conjunto de actividades cuyo fin último es evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Para esta tarea resulta necesario tratar datos personales de las personas trabajadoras.

El tratamiento de datos personales en materia de prevención de riesgos se encuentra legitimado por la existencia de una relación contractual cuyo cumplimiento, desarrollo y control lo hace necesario. El contrato de trabajo, en combinación con el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en el ET y en la LPRL, son las bases jurídicas del tratamiento de datos.

Una de las obligaciones principales del empleador en el campo de la prevención de riesgos laborales es la vigilancia en la salud de las personas trabajadoras.

Tanto si el reconocimiento médico es voluntario como si es obligatorio, la base jurídica para el tratamiento de datos personales derivados de esa vigilancia de la salud no sería el consentimiento, sino la ejecución del contrato de trabajo (art. 6.1.b) del RGPD) y el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención, como se ha indicado. No obstante, no debe olvidarse que:

* El cumplimiento del deber de información es esencial, tanto en relación con los resultados de la vigilancia de la salud (art. 22.3 de la LPRL) como respecto del tratamiento de datos.
* Hay que prestar particular atención al principio de proporcionalidad, de modo que sólo cabe recabar y utilizar los datos estrictamente necesarios para la finalidad de prevención.

**ANEXOS**

**CLÁUSULA EN CONTRATOS LABORALES**

**Información en materia de protección de datos personales en contratos laborales**

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, informamos que los datos de carácter personal facilitados en el presente contrato laboral serán tratados por la empresa como Responsable del Tratamiento, con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones laborales y legales que le son aplicables, tales como: gestión de contratos, seguros sociales, nóminas y prevención de riesgos laborales, etc.

Puede ejercer de forma gratuita, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación, supresión, y demás reconocidos en la normativa mencionada, así como retirar el consentimiento prestado, remitiendo una comunicación por escrito a la dirección de correo electrónico ${correo}, adjuntando fotocopia de su D.N.I./ N.I.E. o documento equivalente. En el caso de que considere que su petición no ha sido atendida correctamente, puede formular reclamaciones ante la Autoridad de Control (Agencia Española en Protección de Datos). Puede solicitar más información escribiendo al correo electrónico indicado.

**CLÁUSULA PARA TRABAJADORES – TRATAMIENTO DE NÓMINAS**

Lugar y fecha

**Nombre y Apellidos del Trabajador:**

**DNI:**

**Puesto/Cargo:**

Mediante la firma de este documento declaro que conozco y consiento en los extremos que a continuación se detallan:

1. Toda información y, en particular, la referida a datos de carácter personal, a la que se tenga acceso, tiene carácter confidencial y no deberá ser divulgada a terceras personas.
2. En particular, se recuerda que, en virtud de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD 3/2018)

El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero, o en su caso, con el responsable del mismo. Del incumplimiento de este precepto se derivarán las responsabilidades previstas por la Legislación.

1. Declaro haber recibido de ${razon} información donde se detalla las obligaciones que en materia de seguridad en el tratamiento de datos de carácter personal debe cumplir el personal con acceso a los mismos.
2. Acepto que ${razon} realice la cesión de mis datos siempre y cuando sea necesario para realizar una adecuada gestión de los mismos para actividades relacionada con el ámbito laboral.

Firmado:

**CLÁUSULA PARA GESTORÍA**

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales(LOPDGDD 3/2018) y siguiendo las Recomendaciones e Instrucciones emitidas por la Agencia Española de Protección de Datos (A.E.P.D),

SE INFORMA:

**Objeto del encargo del tratamiento**

Mediante las presentes cláusulas se habilita a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, como encargado del tratamiento, para tratar por cuenta de ${razon}, en calidad de responsable del tratamiento, los datos de carácter personal necesarios para prestar el servicio que en adelante se especifican.

El tratamiento consistirá:

**Identificación de la información afectada**

Para la ejecución de las prestaciones derivadas del cumplimiento del objeto de este encargo, la entidad de ${razon}, como responsable del tratamiento, pone a disposición de la entidad \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ la información disponible en los equipos informáticos que dan soporte a los tratamientos de datos realizados por el responsable.

**Duración**

El presente acuerdo tiene una duración de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, renovable.

Una vez finalice el presente contrato, el encargado del tratamiento debe devolver al responsable los datos personales y suprimir cualquier copia que mantenga en su poder. No obstante, podrá mantener bloqueados los datos para atender posibles responsabilidades administrativas o jurisdiccionales.

**Obligaciones del encargado del tratamiento**

El encargado del tratamiento y todo su personal se obliga a:

Utilizar los datos personales objeto de tratamiento, o los que recoja para su inclusión, sólo para la finalidad objeto de este encargo. En ningún caso podrá utilizar los datos para fines propios.

Tratar los datos de acuerdo con las instrucciones del responsable del tratamiento.

Llevar, por escrito, un registro de todas las categorías de actividades de tratamiento efectuadas por cuenta del responsable, que contenga:

* El nombre y los datos de contacto del encargado o encargados y de cada responsable por cuenta del cual actúe el encargado y, en su caso, del representante del responsable o del encargado y del delegado de protección de datos.
* Las categorías de tratamientos efectuados por cuenta del responsable.
* Una descripción general de las medidas técnicas y organizativas de seguridad apropiadas que esté aplicando.

No comunicar los datos a terceras personas, salvo que cuente con la autorización expresa del responsable del tratamiento, en los supuestos legalmente admisibles. Si el encargado quiere subcontratar tiene que informar al responsable y solicitar su autorización previa.

Mantener el deber de secreto respecto a los datos de carácter personal a los que haya tenido acceso en virtud del presente encargo, incluso después de que finalice el contrato.

Garantizar que las personas autorizadas para tratar datos personales se comprometan, de forma expresa y por escrito, a respetar la confidencialidad y a cumplir las medidas de seguridad correspondientes, de las que hay que informarles convenientemente.

Mantener a disposición del responsable la documentación acreditativa del cumplimiento de la obligación establecida en el apartado anterior.

Garantizar la formación necesaria en materia de protección de datos personales de las personas autorizadas para tratar datos personales.

Cuando las personas afectadas ejerzan los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento y portabilidad de datos ante el encargado del tratamiento, éste debe comunicarlo por correo electrónico a la dirección que indique el responsable. La comunicación debe hacerse de forma inmediata y en ningún caso más allá del día laborable siguiente al de la recepción de la solicitud, juntamente, en su caso, con otras informaciones que puedan ser relevantes para resolver la solicitud.

Notificación de violaciones de la seguridad de los datos.

El encargado del tratamiento notificará al responsable del tratamiento, sin dilación indebida y a través de la dirección de correo electrónico que le indique el responsable, las violaciones de la seguridad de los datos personales a su cargo de las que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia.

Se facilitará, como mínimo, la información siguiente:

* Descripción de la naturaleza de la violación de la seguridad de los datos personales, inclusive, cuando sea posible, las categorías y el número aproximado de interesados afectados, y las categorías y el número aproximado de registros de datos personales afectados.
* Datos de la persona de contacto para obtener más información.
* Descripción de las posibles consecuencias de la violación de la seguridad de los datos personales. Descripción de las medidas adoptadas o propuestas para poner remedio a la violación de la seguridad de los datos personales, incluyendo, si procede, las medidas adoptadas para mitigar los posibles efectos negativos.

Si no es posible facilitar la información simultáneamente, y en la medida en que no lo sea, la información se facilitará de manera gradual sin dilación indebida.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, a petición del responsable, comunicará en el menor tiempo posible las violaciones de la seguridad de los datos a los interesados, cuando sea probable que la violación suponga un alto riesgo para los derechos y las libertades de las personas físicas.

La comunicación debe realizarse en un lenguaje claro y sencillo y deberá, incluir los elementos que en cada caso señale el responsable, como mínimo:

* La naturaleza de la violación de datos.
* Datos del punto de contacto del responsable o del encargado donde se pueda obtener más información.
* Describir las posibles consecuencias de la violación de la seguridad de los datos personales.
* Describir las medidas adoptadas o propuestas por el responsable del tratamiento para poner remedio a la violación de la seguridad de los datos personales, incluyendo, si procede, las medidas adoptadas para mitigar los posibles efectos negativos.
* Poner disposición del responsable toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones, así como para la realización de las auditorías o las inspecciones que realicen el responsable u otro auditor autorizado por él.
* Implantar las medidas de seguridad técnicas y organizativas necesarias para garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento.
* Destino de los datos

Devolver al responsable del tratamiento los datos de carácter personal y, si procede, los soportes donde consten, una vez cumplida la prestación. La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados por el encargado.

No obstante, el encargado puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.

**Obligaciones del responsable del tratamiento**

Corresponde al responsable del tratamiento:

* Entregar al encargado los datos necesarios para que pueda prestar el servicio.
* Velar, de forma previa y durante todo el tratamiento, por el cumplimiento del RGPD por parte del encargado.
* Supervisar el tratamiento

**CLÁUSULA CONFIDENCIALIDAD**

A\_\_\_\_\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de 20\_\_\_.

**REUNIDOS**

De una parte, D/Dña ­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_con DNI \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_en nombre y representación de la mercantil ${razon} en los sucesivo denominado la ENTIDAD.

Y de otra parte D/Dña \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_con DNI \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, trabajador/a de la referida ENTIDAD con la categoría profesional de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_en lo sucesivo denominado TRABAJADOR/A.

Se reconocen ambas partes con capacidad legal suficiente y poder bastante para este acto y, a tal efecto

**MANIFIESTAN**

D./Dña. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_se compromete de manera expresa durante la vigencia del contrato, a no difundir, transmitir, revelar a terceras personas cualquier información de la empresa ${razon} a la que tenga acceso como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, ni a utilizar tal información en interés propio o de sus familiares o amigos.

La prohibición establecida en el párrafo anterior se extiende a la reproducción en cualquier soporte de la información de la empresa, a la que tenga acceso sobre clientes, procedimientos y sistemas de organización, programas informáticos o cualquier otro tipo de información interna, salvo que tal información sea estrictamente necesaria para el desarrollo del contenido inherente de su puesto de trabajo y se realice dentro del ámbito de la empresa.

Todas las notas, informes y cualesquiera otros documentos (incluyendo los almacenados en dispositivos informáticos), elaborados por D./Dña. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ durante la vigencia del presente contrato y que se refieran a la actividad de la empresa son propiedad de la Empresa y serán diligentemente custodiados en la empresa.

La vulneración de este compromiso será considerada como causa justificada de extinción del presente contrato. Entendiendo en todo caso una transgresión de las reglas de buena fe y diligencia previstas en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, como deberes básicos de los empleados.

En el supuesto de incumplimiento del compromiso asumido y con independencia de la extinción del contrato, ${razon} se reserva el derecho de reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios que le pudieran causar como consecuencia de la vulneración del presente compromiso de confidencialidad pactado.

**Firma del trabajador/a Firma de la Entidad**

**SOLICITUD DESCUENTO CUOTA SINDICAL**

**Lugar y fecha**

**Nombre y Apellidos del Trabajador:**

**DNI:**

**SOLICITO,**

Que, a partir del mes \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de 20\_\_\_, sea descontado de forma \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ de mi nómina la cuota sindical para serle abonado a \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ con CIF:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ por un importe de \_\_\_\_\_\_\_\_ euros, conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 de la Ley 11/195, de 2 de agosto de Libertad Sindical, y sea efectuado el ingreso correspondiente en la cuenta bancaria designada por la propia entidad sindical, con el ruego de notificarle detalladamente dicho descuento.

El importe de la cuota podrá ser modificado, previa comunicación de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ a la empresa, con una antelación mínima de un mes respecto a la entrada en vigor del nuevo importe.

Firmado

**AUTORIZACIÓN CAPTACIÓN IMÁGENES DE TRABAJADORES**

Con la inclusión de las nuevas tecnologías dentro de las comunicaciones, publicaciones y acciones comerciales que puede realizar ${razon} y la posibilidad de que en estas puedan aparecer los datos personales y/o imágenes que ha proporcionado a nuestra empresa dentro del vínculo laboral existente.

Y dado que el derecho a la propia imagen está reconocido al artículo 18 de la Constitución y regulado por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos,

${razon} pide su consentimiento para poder publicar los datos personales que nos ha facilitado o imágenes en las cuales aparezcan individualmente o en grupo que con carácter comercial se puedan realizar con nuestra empresa.

Don/Doña \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_con DNI \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ autorizo a ${razon} a un uso comercial de mis datos personales facilitados dentro de la relación laboral con nuestra empresa y para poder ser publicados en:

* La página web y perfiles en redes sociales de la empresa.
* Filmaciones destinadas a difusión comercial.
* Fotografías para revistas o publicaciones de ámbito relacionado con nuestro sector.

En , a de de 20

FIRMADO:

(Nombre y apellidos del trabajador)