



**FACULTAD DE POSTGRADOS**

**MAESTRÍA EN DERECHO DIGITAL E INNOVACIÓN**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

**POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DE  
TRABAJADORES DE UN LABORATORIO FARMACÉUTICO**

**Tutor**

**Francisco Jativa Yanez**

**Profesor**

**Lorena Naranjo Godoy**

**Autores**

**Paula Cadena Córdova**

**Génesis Landy Soria**

**2024**

## **Resumen**

En Ecuador con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, las instituciones del Estado y las empresas privadas se vieron conminadas a cumplir con las disposiciones contenidas en este cuerpo normativo a fin de garantizar la protección de los derechos relacionados con los datos de los titulares a los que estén realizando un tratamiento.

Acorde a los preceptos constitucionales y legales en el vínculo de la relación laboral el trabajador es el sujeto al cual se le brinda una protección especial de sus derechos y el empleador es el sujeto que debe garantizar la protección de estos.

Es así que el presente trabajo analiza el tratamiento de datos personales de los trabajadores que realiza una empresa a fin de elaborar una política de protección de datos de trabajadores; para garantizar la protección de sus derechos y el cumplimiento de la ley.

## **Abstract**

In Ecuador, with the entry into force of the Organic Law on the Protection of Personal Data, State institutions and private companies were required to comply with the provisions contained in this normative for guarantee the protection of the rights related to data. Data of the owners who are being processed.

In accordance with the constitutional and legal precepts in the employment relationship, the collaborator is the subject to whom special protection of his rights is provided and the employer is the subject who must guarantee their protection.

This work analyzes the treatment of personal data of collaborators realize by a company to develop a data protection policy for collaborators; to ensure the protection of your rights and compliance with the law.

## **Dedicatoria**

A mi amada familia por su apoyo y guía en cada etapa de mi vida; a Paula, mi compañera de tesis y amiga, quien ha hecho que este trabajo académico sea satisfactorio; y a mí, por todo el esfuerzo que dedico para alcanzar mis metas.

- Génesis L.

A mi mamá, por su apoyo y amor incondicional; mis abuelos que madrugaron y trasncharon las noches de clases; Génesis, mi compañera de tesis, aventuras y ahora, mi amiga.

- Paula C.

A la Dra. Laura Nahabetián Brunet por su significativo apoyo en la elaboración de este trabajo académico.

## Tabla de contenido

1.	Introducción .....	7
1.1.	Contexto del Entorno Interno de la Farmacéutica.....	7
1.2.	Contexto del Entorno Externo de la Farmacéutica .....	7
2.	Identificación del Objeto de Estudio .....	9
3.	Planteamiento del Problema .....	9
3.1	Pregunta General de Investigación.....	10
3.2	Preguntas específicas de investigación .....	10
3.3	Efectos del problema.....	10
3.4	Causas del Problema .....	11
3.5	Escenarios.....	11
4.	Revisión de la Literatura .....	11
4.1	Marco conceptual.....	11
4.1.1	Concepto de empleador y trabajador.....	11
4.1.2	La relación de trabajo .....	12
4.1.3	Protección a los Trabajadores .....	13
4.1.4	La Protección de Datos Personales desde el punto de vista Constitucional .....	13
4.1.5	Intimidad y Protección de Datos Personales .....	14
4.1.6	Régimen de Protección de Datos Personales .....	15
4.1.7	Datos Personales.....	15
4.1.8	Datos Sensibles y relativos a salud .....	16
4.1.9	Ciclo de vida del dato.....	16
4.1.10	Finalidad del tratamiento .....	19
4.1.11	Conformación de los integrantes del sistema de Protección de Datos Personales .....	20
4.1.12	El consentimiento expreso .....	21

4.1.13 Derechos ARCO+ .....	21
4.2 Antecedentes teóricos del problema .....	22
5. Objetivo General.....	23
6. Objetivos Específicos .....	23
6.1 Establecer la necesidad de elaborar una Política de Protección de Datos Personales para trabajadores .....	23
6.1.1 Base Legal para la Elaboración de la Política de Protección de Datos Personales .....	24
6.1.2 Principios relativos al tratamiento de datos .....	25
6.2 Determinar el alcance y los objetivos de la Política de Protección de Datos Personales de trabajadores.....	27
6.3 Especificar a los integrantes de la Política de Protección de Datos Personales, sus derechos y obligaciones.....	27
6.4 Identificar la finalidad del tratamiento sobre los datos que ingresan al área de talento humano .....	31
6.5 Identificar el ciclo de vida de los datos personales dentro del área de talento humano .....	33
7.- Justificación y aplicación de la metodología.....	34
8.- Propuesta de solución del problema identificado .....	35
9.- Conclusiones, Recomendaciones .....	37
Bibliografía.....	39

## **1. Introducción**

### **1.1. Contexto del Entorno Interno de la Farmacéutica**

El Laboratorio Farmacéutico al que se le implementará la Política de Protección de Datos Personales de trabajadores, nace con el propósito de satisfacer necesidades de desarrollo, producción, logística, asesoría técnica, maquila y normativa de productos para la salud y la belleza, con cercanía y versatilidad. (2023).

Esta compañía es una sociedad anónima de considerable tamaño que cuenta con aproximadamente 310 trabajadores distribuidos en diversas áreas. Su visión empresarial consiste en consolidarse como el principal fabricante nacional de productos relacionados con la salud, la cosmética y la higiene. Registran una facturación anual cercana a los 12 millones de dólares. Además, desempeñan un papel crucial como maquiladores para reconocidas empresas del sector farmacéutico. (2023).

El propósito de la farmacéutica es insertarse en la cadena de valor de sus clientes, ofreciendo soluciones enfocadas a la colaboración, confiabilidad de sus proyectos con calidad y precios competitivos.

### **1.2. Contexto del Entorno Externo de la Farmacéutica**

En Ecuador el sector farmacéutico se encuentra compuesto por entidades públicas y privadas, la empresa para la cual se elaborará la política de protección de datos personales para trabajadores se encuentra dentro del sector privado, participando en el Mercado Ecuatoriano a través de la fabricación de productos farmacéuticos.

El sector farmacéutico en Ecuador cuenta con un reducido número de actores económicos que participan en todas las etapas desde la fabricación hasta la distribución de medicamentos farmacéuticos. Entre estos actores se incluyen los laboratorios nacionales, que no solo fabrican ciertos medicamentos genéricos, sino que también ponen a disposición del mercado productos importados de empresas extranjeras a través de farmacias y distribuidoras afiliadas.

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) cataloga a este tipo de empresas dentro de la industria manufacturera sección C, división 21 y su actividad sectorial es la número 2100 correspondiente a la fabricación de productos farmacéuticos. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2012, págs. 18-19)

La Corporación Financiera Nacional en su Ficha Sectorial correspondiente al año 2023 da a conocer que en el año 2022 fueron 297 empresas las que tenían como actividad económica la fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales el 48% de estas empresas se encuentran ubicadas en la provincia de Pichincha y el 37% en el Guayas. (Corporación Financiera Nacional B.P., 2023)

Estos datos nos ayudan a identificar el número de empresas dedicadas a esta actividad económica que existen en el Ecuador y a su vez, el número de trabajadores a los que se les brinda empleo, a fin de resaltar la importancia de este mercado en la generación de trabajo pudimos obtener de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros que este sector generó 7,619 empleos así se muestra en la ilustración de la siguiente tabla:

Tamaño de empresa	Cantidad de empresas año 2021	Cantidad de empleados año 2021
Grande	32	5,369
Mediana	35	1,110
Pequeña	64	604
Microempresa	124	536
No definido	4	0
<b>Total</b>	<b>259</b>	<b>7,619</b>

Fuente: (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros)



Es así que esta industria promueve una alta demanda de empleos, y tiene bajo su cargo una significativa cantidad de trabajadores los cuales se encuentran protegidos por la Constitución de la República del Ecuador y la normativa laboral vigente.

## **2. Identificación del Objeto de Estudio**

Elaborar una Política de Protección de Datos Personales de trabajadores de un laboratorio farmacéutico ecuatoriano con el fin de que cumpla con lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento en relación a los datos personales de sus trabajadores.

## **3. Planteamiento del Problema**

La ausencia de una Política de Protección de Datos Personales de trabajadores de un Laboratorio Farmacéutico constituye una carencia fundamental en la protección de los derechos de los titulares y puede dar lugar a posibles sanciones derivadas del incumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento, esta obligación de contar con una Política está contenida en el artículo 47 de dicha Ley, que establece entre las obligaciones del responsable y encargado del tratamiento de datos personales; el deber imperativo de implementar una o varias políticas de protección de datos personales en relación al tratamiento de datos personales y que estas se encuentren adaptadas a la realidad de la empresa (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

A su vez el riesgo de ser sancionados está contenido en el artículo 67 de la Ley antes señalada, reconociendo como una infracción leve del Responsable del tratamiento de datos personales el no contar con políticas en relación al tratamiento de datos personales, a fin de proteger a los titulares de los datos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

### **3.1 Pregunta General de Investigación**

¿Qué temas debe abarcar una Política de Protección de Datos Personales para ser implementada en un Laboratorio farmacéutico para proteger los datos personales de sus trabajadores?

### **3.2 Preguntas específicas de investigación**

¿Cuál es la necesidad de elaborar una Política de Protección de Datos Personales de los trabajadores de un Laboratorio farmacéutico?

¿Cuál es el ámbito y objetivo que recoge la Política de Protección de Datos Personales de trabajadores del Laboratorio Farmacéuticos?

¿Quiénes son los integrantes del sistema de Protección de Datos Personales dentro de la política y cuáles son sus obligaciones?

¿Cuál es la finalidad del tratamiento sobre los datos que ingresan al área de Talento Humano?

¿Cuál es el ciclo de vida de los datos dentro del área de Talento Humano?

### **3.3 Efectos del problema**

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento, las empresas se vieron obligadas a establecer procedimientos internos en relación a esta materia y a contar con requisitos específicos para no ser sancionados por la Autoridad Competente, en este sentido la falta mecanismos para la protección de datos personales de trabajadores de la empresa puede ocasionar la vulneración de sus derechos, en este sentido se vuelve indispensable contar con medidas técnicas y organizativas, ya que la violación de cualquier de los derechos reconocidos por la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales hacia los titulares de los datos, en este caso los trabajadores, puede ocasionar una sanción por la Autoridad Competente o el inicio de acciones legales al Laboratorio farmacéutico por incumplimiento de la normativa legal vigente en el Ecuador.

### **3.4 Causas del Problema**

La ausencia de un régimen de Protección de Datos Personales enmarcados en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales

La falta de conocimiento respecto de las consecuencias de no tener una Política de Protección de Datos de trabajadores.

### **3.5 Escenarios**

La implementación de la política de protección de datos personales de trabajadores ayuda a que la empresa garantice la protección de los datos personales que tratan en función de la relación laboral, dando cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Constitución, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su reglamento en cuanto a la obligación que tiene la empresa de proteger los datos personales de los titulares, en este caso los de sus trabajadores, evitando así sanciones legales por parte de la autoridad de control o el inicio de recursos legales por parte de los titulares de los datos.

## **4. Revisión de la Literatura**

### **4.1 Marco conceptual**

#### **4.1.1 Concepto de empleador y trabajador**

En la relación laboral existen 2 sujetos el trabajador y el empleador, el primero pudiendo ser una persona natural; a diferencia del empleador que puede ser una persona natural o jurídica que tenga a cargo uno o más trabajadores a fin de realizar una obra o prestar un servicio a su nombre.

Pedro Uriarte nos habla de una definición evolutiva del concepto de empleador que permite conocer la definición y lo que podemos asociar al hablar del empleador, para lo cual el autor usa la expresión "patrón" o "patrono", identificando que esta tiene su origen en el derecho romano, esta expresión contiene un significado etimológico de defensor, protector o amparador de alguna persona (Uriarte, 2014).

Actualmente en las legislaciones ya no se utiliza la expresión patrono por no abarcar una definición precisa para esta figura jurídica, y en consecuencia ha sido

reemplazada por la palabra “empleador” sin embargo no es menos significativo el aporte del concepto que ha tenido a lo que hoy conocemos como empleador.

El Código de Trabajo establece que Empleador es: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005)

La figura del trabajador es definida por la norma *ibídem* de la siguiente manera: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005)

#### **4.1.2 La relación de trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo señala que la relación de trabajo es el nexo jurídico entre empleador y trabajador y que esta se da cuando una persona presta sus servicios a otra a cambio de una remuneración, generándose entre el trabajador y el empleador derechos y obligaciones (Oficina Internacional del Trabajo, 2024).

La legislación de nuestro país no nos otorga una definición de la relación de trabajo, ni establece condiciones exactas para determinar cuando existe este vínculo laboral, sin embargo, tanto la Constitución como el Código del Trabajo a fin de proteger los derechos de los trabajadores, establece conceptos que nos ayudan a esclarecer y delimitar la existencia de la relación laboral.

El Código del Trabajo señala que la relación de trabajo puede nacer ya sea por un contrato expreso en el que se acuerdan condiciones de forma escrita o de palabra; o a través de un contrato tácito el cual se presumirá por el hecho de existir una relación trabajador-empleador bajo ciertos requisitos determinados en la ley.

El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce todas las modalidades de trabajo, de esta forma se otorga un amplio paradigma donde la relación de trabajo no solo se limita a un tipo en específico de modalidad contractual,

sino que sin importar la naturaleza de la modalidad de trabajo el Estado reconoce la existencia de una relación de trabajo y en consecuencia las obligaciones y derechos que acarrea para las partes.

#### **4.1.3 Protección a los Trabajadores**

El artículo 4 del Código del Trabajo nos da a conocer sobre la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores, es así que ni por voluntad propia estos pueden renunciar a sus derechos y toda declaración en contrario será nula.

En este sentido, el derecho otorga una protección especial hacia el trabajador e inclina la balanza a su favor por ser el sujeto en condición de vulnerabilidad dentro de la relación laboral, la Organización Internacional del Trabajo evalúa la protección de los trabajadores acorde al denominado *nivel de protección*, este hace referencia a los grados de protección por parte de las legislaciones de los estados, políticas públicas y otras medidas en protección a los trabajadores, este nivel de protección induce a que los empleadores adopten nuevas medidas ya sean tecnológicas, regulatorias, políticas internas, etc. y, a su vez, nos habla del *grado de cumplimiento* este se refiere a que si las medidas establecidas por el estado, son adoptadas por el empleador para la protección de los derechos de los trabajadores (Oficina Internacional del Trabajo).

#### **4.1.4 La Protección de Datos Personales desde el punto de vista Constitucional**

En una era cada vez más dominada por la tecnología, la salvaguardia de los datos personales se torna esencial, especialmente para comunidades vulnerables o históricamente marginadas, con el objetivo de anticipar posibles casos en los que el empleo de tecnologías basadas en estos datos pueda intensificar y perpetuar la discriminación que tradicionalmente han experimentado (Canales & Bordachar, 2021).

El derecho a la protección de datos personales es un derecho fundamental consagrado en el artículo 66 numeral 19 de la Constitución de la República del Ecuador; Este derecho abarca el acceso y la toma de decisiones respecto a la

información y datos personales, así como su debida protección. La recolección, almacenamiento, procesamiento y distribución o difusión de estos datos requieren el consentimiento del titular o la autorización de la ley.

Estos principios fundamentan el surgimiento del derecho fundamental a la protección de datos personales, considerado como un derecho de tercera generación. Este derecho se encuentra en la intersección entre la tecnología y el Derecho, y su razón de ser es garantizar al individuo la capacidad efectiva de gestionar y controlar la información que le concierne.

#### **4.1.5 Intimidad y Protección de Datos Personales**

El derecho a la intimidad resguarda la esfera en la cual se desenvuelven los aspectos más íntimos y privados de la vida de una persona, a diferencia de otras definiciones asociadas con los datos personales, la intimidad no está vinculada a la tecnología.

Este derecho fundamental a la protección de datos, a diferencia del derecho a la intimidad, comparte el objetivo de garantizar una sólida protección constitucional de la vida privada personal y familiar. Sin embargo, otorga al titular una serie de facultades, principalmente en forma de poder jurídico para exigir a terceros ciertos comportamientos específicos, cuya regulación detallada debe ser establecida por la ley (Boradilla, 2016).

Lo que hoy conocemos como Protección de Datos Personales tuvo su primer antecedente en el denominado derecho a la intimidad, el cual en la Constitución de la República del Ecuador está amparado en el artículo 66 numeral 20, este derecho consiste en:

El conjunto de circunstancias, cosas, experiencias, sentimientos y conductas que un ser humano desea mantener reservado para sí mismo, con libertad de decidir a quién le da acceso al mismo, según la finalidad que persiga, que impone a todos los demás la obligación de respetar y que sólo puede ser

obligado a develar en casos justificados cuando la finalidad perseguida por la develación sea lícita. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Esta concepción ha dado paso a una rama específica que es el Derecho a la Protección de Datos Personales, que a diferencia del derecho a la intimidad se centra únicamente en los datos relacionados con un individuo, es así que este derecho resguarda y ratifica el control y la autoridad que posee cualquier individuo sobre la información de la cual es titular. Este control se ejerce cuando la información es objeto de tratamiento, ya sea por entidades públicas o privadas, activándose de esta forma el derecho en mención.

#### **4.1.6 Régimen de Protección de Datos Personales**

En Ecuador el derecho a la protección de datos personales se encuentra reconocido a nivel Constitucional en el artículo 66 numeral 19 y está regulado en La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento, la ley fue expedida en el año 2021 y dio el plazo de 2 años desde su expedición para que las instituciones públicas y privadas den cumplimiento a las disposiciones; esta ley incorpora normativa que no solo se quedan en un plano jurídico de disposición normativas, sino que requiere de gestión de las instituciones y empresas a fin de incorporar mecanismos y procesos para garantizar la protección de los datos personales.

#### **4.1.7 Datos Personales**

Los datos personales comprenden información relacionada con una persona física, ya sea que la haga identificada o identificable. Entre las diversas categorías de datos, se incluyen opiniones acerca de su origen étnico o racial, así como detalles vinculados a características físicas o emocionales, aspectos de su vida personal o familiar, dirección de domicilio, número telefónico, preferencias sexuales y otros aspectos similares que impacten en su esfera íntima (García, 2007).

Constituyen una categoría amplia, pero lo esencial radica en su definición. Según la Unión Europea, los datos personales abarcan toda información

relacionada con una persona física (natural). Se ajusta a esta definición aquel conjunto de datos cuya entidad pueda ser determinada tanto de manera directa como indirecta (García, 2007).

#### **4.1.8 Datos Sensibles y relativos a salud**

Los datos sensibles son aquellos que su tratamiento puede dar origen a discriminación o ponga en riesgo de afectar los derechos y libertades fundamentales, estos son los que guardan relación con etnia, religión, filiación política, salud entre otros y en consecuencia los mismos tienen una protección especial por parte de las legislaciones (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Pfeiffer hace una reflexión sobre lo que es un dato sensible, en la cual destaca que lo que entendemos por privado incluye todos los aspectos íntimos de una persona, aunque esto no implica que todo lo privado sea necesariamente íntimo; los datos sensibles se relacionan mucho más con los datos que impacta lo más personal del individuo, es decir a su intimidad (Pfeiffer, 2008).

En este mismo sentido Lascano y Daly señalan que los datos sensibles, son datos que se refieren a los aspectos más delicados del individuo, formando parte de su esfera intangible. Además, lo que define a un dato como sensible es su capacidad para provocar actitudes discriminatorias hacia sus propietarios (Lascano & Daly, 2023).

#### **4.1.9 Ciclo de vida del dato**

Es el proceso de investigación y sus diferentes fases, es el concepto que agrupa a la vida del dato desde su creación hasta la conservación o posterior eliminación. La definición más precisa se acerca a la visión de los datos como un conjunto dinámico que cambia a lo largo del tratamiento que se le da al dato.

Desde el momento de su generación o adquisición hasta su eventual eliminación o preservación, se contempla el ciclo de vida de los datos. Esta noción abarca también el ciclo de vida de los datos personales, ya que dichos datos constituyen



una faceta de la información, la cual se encuentra encapsulada en diversos medios documentales y formatos digitales.

La visión global del ciclo de vida de los datos ofrece una perspectiva general de alto nivel sobre las fases relacionadas con su creación, empleo y reutilización; Adquirir un conjunto claro de estas etapas capacita a las organizaciones para gestionar sus datos de manera más eficaz y segura.

#### **4.1.9.1 Clasificación considerada importante sobre el ciclo de vida de los datos personales**

En el ciclo de gestión de la información, la primera etapa es la “Captura”, en la cual la información entra en una entidad, ya sea proveniente de fuentes externas o directamente proporcionada por el titular de la información. Acto seguido, en la fase de “Recopilación”, se lleva a cabo la identificación, categorización y registro de datos procedentes de fuentes potencialmente relevantes, reconociendo que no todos los datos generados diariamente son capturados o utilizados.

La siguiente fase, el “Procesamiento”, implica la organización y tratamiento de la información, con una atención constante para garantizar su accesibilidad y optimización para los usuarios, pudiendo someterse los datos a procesos como la integración o depuración. Tras completar el procesamiento adecuado, los datos avanzan a la etapa de “Uso”, donde se aplican de diversas maneras dentro de las organizaciones. Aquí, los datos respaldan los objetivos y operaciones de la entidad, marcando el momento en el que el valor se alinea con la acción. Este ciclo integral asegura que la información gestione eficientemente, desde su captura hasta su aplicación estratégica (Narvaez, s.f.).



*Imagen 1: Ciclo de vida del dato personal*

*Elaborado por: Las autoras*

El proceso integral de gestión de datos personales se completa con las fases de “Intercambio”, “Archivo” y “Destrucción o eliminación”. En la etapa de “Intercambio”, los datos se ponen a disposición de los usuarios de la empresa, permitiendo su utilización para análisis que desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones. Es esencial establecer políticas claras que definen qué datos pueden ser compartidos y de qué manera, garantizando una gestión responsable y segura de la información.

A continuación, en la fase de “Archivo”, la versión almacenada en un repositorio de investigación se convierte en el archivo de datos, destinado a futuras referencias en un entorno operativo activo. La conservación de copias de datos no utilizados regularmente es fundamental a lo largo del tiempo, ya que, con el tiempo, los datos pueden perder su utilidad para las operaciones cotidianas, pero siguen siendo cruciales para enfrentar posibles litigios o cumplir requisitos legales (Narvaez, s.f.).

Finalmente, en la fase de “Destrucción o eliminación”, se realiza la revisión de registros y la destrucción segura de datos que han excedido su período de retención o ya no cumplen un propósito relevante para la organización, cerrando así el ciclo de vida de los datos de manera eficiente y responsable (Narvaez, s.f.).



Imagen 2: Ciclo de vida del dato personal

Elaborado por: Las autoras

#### 4.1.10 Finalidad del tratamiento

La finalidad debe ser legítima, es decir acorde a la legislación y cómo su nombre indica debe establecerse un fin para el cual se van a tratar los datos del titular lo cual conlleva a que el responsable del tratamiento deba apegarse al fin indicado, y no más allá del mismo, cabe recalcar que el fin no puede ser genérico y si debe ser específico.

Al empleador le corresponde la obligación legal de establecer la finalidad del tratamiento de los datos que ha recopilado o pretende recopilar de su empleado. Los empleadores recolectan los datos personales de los trabajadores, así como de los candidatos a un puesto de trabajo, por varios fines, tales como cumplir con la legislación; garantizar la seguridad personal; apoyar en los procesos de selección de empleo, formación y promoción; asegurar el control de calidad, el servicio al cliente y salvaguardar la propiedad (Oficina Internacional del Trabajo, pág. 42).

Cómo se ha mencionado los datos que se recaba de un trabajador deben obedecer a una finalidad en este sentido existen datos personales que los empleadores no deben recabar la OIT nos da una clasificación de estos los cuales se alinean con los señalados en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales:

- a) La vida sexual del trabajador;
- b) Las ideas políticas, religiosas;

c) El historial penal (Oficina Internacional del Trabajo, pág. 15).

A su vez para salvar guardar el derecho del trabajador a formar parte de sindicatos la OIT menciona que los empleadores no deberían recopilar información personal sobre las afiliaciones que realizará el trabajador como a las de una organización sindical o sus actividades sindicales, a menos que la legislación o los convenios colectivos lo permitan (Oficina Internacional del Trabajo, pág. 15).

En cuanto a los datos relativos a la salud la OIT señala que el empleador solo debe recopilarlos con finalidades determinadas, estas son:

- a) Determinar si el trabajador puede ocupar un puesto de trabajo específico;
- b) Cumplir con los requisitos en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- c) Determinar el derecho a prestaciones sociales y su disfrute (Oficina Internacional del Trabajo, págs. 15-16).

#### **4.1.11 Conformación de los integrantes del sistema de Protección de Datos Personales**

El Sistema de Protección de Datos Personales está integrado por personas naturales y/o jurídicas, en nuestra legislación se conforma por las siguientes:

- 1) Titular.- Es la persona natural a la cual se está tratando o se espera tratar sus datos;
- 2) Responsable del tratamiento.- Este puede ser tanto una persona natural como jurídica, pública o privada, autoridad pública u otra entidad que determina la finalidad y el tratamiento de los datos personales;
- 3) Encargado del Tratamiento.- Es quien trata datos personales en nombre del responsable del tratamiento, puede ser una persona natural o jurídica, pública o privada, autoridad pública u otro ente;
- 4) Delegado de protección de Datos Personales.- Solo una persona natural puede ejercer este cargo, el delegado es responsable de poner en conocimiento del responsable o encargado del tratamiento sobre las obligaciones legales que tienen respecto de la protección de datos;
- 5) Autoridad de Protección de Datos Personales.- Entidad gubernamental independiente a cargo de supervisar la

aplicación de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, su Reglamento y resoluciones dictadas por la misma, a fin de proteger los derechos de los titulares en relación al tratamiento de sus datos personales; 6) Destinatario.- Es la persona natural o jurídica que ha sido comunicada con datos personales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

#### **4.1.12 El consentimiento expreso**

Todo avance humano conlleva a su vez retos a la seguridad de los ciudadanos y en consecuencia el derecho debe hacerse presente para regular y proteger los derechos que estén en riesgo a vulnerarse. Actualmente con el fácil acceso a internet y el uso de nuevas tecnologías la recolección de datos es más sencilla y en consecuencia los derechos del titular de datos personales se ven vulnerados en especial cuando hablamos del tratamiento de los mismos aún con la falta de consentimiento del titular, entendiéndose que el consentimiento es la base legitimadora para el tratamiento.

Aún en el caso de que el titular otorgue su consentimiento, en gran medida no está informado con claridad de lo que está consintiendo, debido a esto en cuanto a la relación laboral el empleador debe proporcionar información oportuna y veraz respecto de los datos personales que requiere del trabajador, a su vez debe redactar de forma clara y precisa el documento o el medio por el cual pretende obtener el consentimiento del titular el consentimiento debe ser según la OIT detallado y documentado claramente, con el objetivo principal de asegurar que, al solicitar a un trabajador su consentimiento para la recopilación o divulgación de ciertos datos, disponga de la información necesaria para tomar una decisión informada (Oficina Internacional del Trabajo, págs. 24-25).

#### **4.1.13 Derechos ARCO+**

La protección de datos personales concede a los titulares un conjunto de prerrogativas destinadas a garantizar la realización efectiva de la autodeterminación informativa. Históricamente, estas prerrogativas, que otorgan al individuo el control

sobre el uso y la finalidad de los datos personales, han sido identificadas como los derechos de acceso, rectificación y cancelación, oposición y otros.

El derecho de acceso permite a los titulares ejercer el control sobre sus datos personales que son tratados o conservados por el responsable, es decir faculta al titular acceder a la información que mantiene el responsable en sus ficheros, base de datos o archivos.

Este derecho no sólo sirve para conocer información relativa a los datos concretos de carácter personal objeto de tratamiento, sino también sobre el origen de éstos, las finalidades de los correspondientes tratamiento y los destinatarios o las categorías de destinatarios a quienes se comuniquen o pretendan comunicar dichos datos (Gacitua Esposito, 2014, pág. 274).

El derecho a la rectificación otorga al titular de los datos personales la facultad de solicitar que el responsable corrija sus datos cuando estos sean inexactos o incompletos “el derecho de rectificación se encuentra estrechamente ligado con el principio de calidad o veracidad de los datos, ya que ambos persiguen que el tratamiento sea un fiel reflejo de la realidad” (Gacitua Esposito, 2014, pág. 279).

El derecho de oposición permite que el titular se oponga a que se trate sus datos personales “la oposición supone que el tratamiento de los datos aún no se ha realizado, ya que en este último caso lo que procedería sería ejercer el derecho de cancelación” (Gacitua Esposito, 2014, págs. 282-283).

#### **4.2 Antecedentes teóricos del problema**

La presencia de nuevas tecnologías ha modificado la forma de trabajar y de organización dentro de las empresas, así como la recolección de información de sus trabajadores la cantidad de información que puede almacenarse, los medios de almacenamiento, y la fácil obtención y transmisión de la información lo cual hace que el empleador pueda obtener un perfil completo del trabajador incluyendo no solo datos relacionados al índole profesional sino a su vez de su vida privada, encontrándose vulnerable la esfera de su privacidad.

A raíz de la creación de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y el plazo que se dio a las empresas ya sean públicas o privadas para implementar medidas que se alineen con el cumplimiento de la ley, estas se han visto en la necesidad de crear una política que proteja los datos personales.

Los derechos de los trabajadores están protegidos en un rango constitucional y legal, en relación con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, estos gozan derechos como titulares en el ámbito de la protección de sus datos personales.

## **5. Objetivo General**

Elaborar una Política de Protección de Datos Personales de Trabajadores para un Laboratorio Farmacéutico.

## **6. Objetivos Específicos**

### **6.1 Establecer la necesidad de elaborar una Política de Protección de Datos Personales para trabajadores**

A fin de justificar la necesidad de elaborar una Política de Protección de Datos Personales para trabajadores de la empresa farmacéutica, analizaremos brevemente que el origen que dicha necesidad, nace de la relación laboral per se y el garantizar los derechos de los trabajadores específicamente los relacionados con la protección de datos personales que establece la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

La (Oficina Internacional del Trabajo) señala que: la relación de trabajo establece un vínculo jurídico entre una persona que realiza un trabajo y la persona en cuyo beneficio es realizado ese trabajo a cambio de una remuneración, bajo ciertas condiciones establecidas en la legislación y la práctica nacionales.

En nuestra legislación este vínculo jurídico por regla general nace con el contrato de trabajo ya sea expreso o tácito, el cual, en concordancia con la legislación aplicable, lo que guía la relación laboral; los sujetos que intervienen en este contrato

son el empleador que en el contexto del presente trabajo es la empresa farmacéutica y el empleado siendo los trabajadores de la misma.

En este sentido este vínculo jurídico entre otros aspectos conlleva a que el empleador tenga obligaciones para con el empleado y dentro de estas obligaciones está la contenida en el artículo 47 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, el cual establece que el responsable del tratamiento le corresponde implementar políticas de protección de datos personales en cada caso en particular.

### **6.1.1 Base Legal para la Elaboración de la Política de Protección de Datos Personales**

Para la elaboración de la política de protección de datos personales se tomará en cuenta las disposiciones contenidas en la Constitución; la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, su reglamento; y el Código de trabajo.

El artículo 12 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales enumera el derecho que tiene el titular de ser informado, con todo lo relacionado al tratamiento de sus datos personales acorde a los principios de lealtad y transparencia, en este sentido se considerarán dichos numerales como parámetros para la elaboración de la política.

En cuanto al tratamiento de datos personales que realiza la empresa, esta lo hará en bases a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 66, el cual establece:

Se reconoce y garantizará a las personas: (...) 19. El derecho a la protección de datos de carácter personal, que incluye el acceso y la decisión sobre información y datos de este carácter, así como su correspondiente protección. La recolección, archivo, procesamiento, distribución o difusión de estos datos o información requerirán autorización del titular o el mandato de la ley. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

Concomitantemente el artículo 7 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales señala que para realizar el tratamiento de datos personales se debe



cumplir con los criterios de legitimidad y licitud, y para esto debe enmarcarse en alguno de los numerales del mencionado artículo; en el presente caso se pretende hacer legítimo el tratamiento en virtud de la obtención del consentimiento del trabajador (titular).

A su vez el Responsable que en este caso es el empleador es decir la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales Ley Orgánica de Protección de Datos Personales tiene la obligación de: “4) Implementar políticas de protección de datos personales afines al tratamiento de datos personales en cada caso en particular” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Concomitantemente con lo establecido en el numeral 3 del artículo 67 de la misma Ley, el cual señala que el no mantener en la entidad una Política de Protección de Datos Personales constituye una infracción leve para el Responsable, esta infracción puede acarrear sanciones tales como multas entre el 0.1% y el 0.7% del volumen del negocio del ejercicio económico anterior al de la imposición de la multa según lo dispuesto en el artículo 71 numeral 2 Ibidem, a fin de evitar el riesgo de ser sancionados el Laboratorio Farmacéutico incorporará una Política para proteger los derechos de los trabajadores en relación a datos personales.

### **6.1.2 Principios relativos al tratamiento de datos**

En virtud de la protección de los datos personales corresponde la observación de los principios contenidos en los instrumentos internacionales; la Constitución, y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales con la finalidad de determinar la necesidad de la protección y los criterios básicos a ser considerados para garantizar los derechos de los trabajadores en esta materia.

En sentido uno de los principios a ser considerados es el de Licitud; los datos deben ser tratados de forma lícita con apego a las leyes y transparente en relación a la facilidad de la comunicación con el titular sobre dicho tratamiento siendo sencillo para este obtener información la Agencia Española de Protección de Datos menciona que tanto los parámetros que establezca la empresa para el tratamiento

como para las respuestas que se le da al titular al ejercer sus derechos ARCO+ deben ser informados con un lenguaje claro, sencillo y conciso.

A su vez la empresa se comprometerá a que en la recolección de datos personales de sus trabajadores aplicará los principios de: a) minimización.- es decir que solo se recopilarán aquellos datos que sean estrictamente necesarios para dar cumplimiento a sus obligaciones como empleador, lo que a su vez se relaciona con las fines establecidos en la política para el tratamiento; finalidad.- es necesario delimitar la recolección para garantizar que los datos no serán tratados para fines distintos a los establecidos en la política.

En cuanto al principio de Confidencialidad conmina a que el empleador deba mantener la confidencialidad de los datos del titular recopilados, y que solo pueden ser tratados por las figuras autorizadas por el trabajador, o figuras que se encuentren alineadas con la finalidad de los datos personales; a su vez no deben ser comunicados a un tercero a menos que se justifique bajo los casos previstos en la ley que legitimen el tratamiento.

Así como el principio de Conservación, el cual da a conocer la importancia de limitar el plazo de conservación el cual será establecido en función del plazo necesario para el cumplimiento de la finalidad del tratamiento, o bajo presupuestos establecidos en la ley tales como el archivo por el cumplimiento de obligaciones patronales, fines estadísticos, de interés público, entre otros, a fin de que los datos de los titulares no se mantengan más tiempo de lo necesario.

Sobre el principio de Seguridad de datos personales, este incluye una serie de deberes proactivos que debe implementar el empleador a fin de garantizar protección frente a un tratamiento no autorizado o no adecuado, incluso ilícito; así como medidas frente a escenarios de destrucción perdida o daño, ya sea voluntario o intencional.

## **6.2 Determinar el alcance y los objetivos de la Política de Protección de Datos Personales de trabajadores**

Evaluando la situación jurídica de la empresa frente a la protección de datos personales de sus trabajadores, se puede determinar que requiere incorporar una Política de Protección de Datos Personales que se encuentre enfocada en sus trabajadores con el objetivo de salvaguardar los derechos de los mismos, en este sentido requiere adaptarse a las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento, para evitar sanciones por parte de la Autoridad competente, así como la disminución de la probabilidad del inicio de acciones legales por parte de los titulares; para cumplir con este objetivo es necesario realizar un proceso de levantamiento de información; estudio de los procesos; niveles de jerarquía y de responsabilidad dentro de la empresa, a fin de identificar el alcance que debe tener la política dentro del cual se realizó:

- Reuniones con la representante legal, jefe de seguridad, departamento de talento humano y médico ocupacional.
- Recopilación y análisis de documentación brindada por el área de talento humano y el médico ocupacional, a fin de evaluar el ciclo de vida del dato y la brecha de la situación actual de la empresa frente a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su reglamento.

## **6.3 Especificar a los integrantes de la Política de Protección de Datos Personales, sus derechos y obligaciones.**

La implementación de la Política de Protección de Datos Personales se ha convertido en un requisito imprescindible en el Ecuador, para garantizar el cumplimiento de la normativa legal vigente; estas políticas deben cumplir con una serie de requisitos específicos, entre los cuales se encuentra la identificación de los actores involucrados en la política de protección de datos personales, los cuales pueden variar dependiendo de la institución o empresa.

En el marco de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, se definen seis roles fundamentales: el Titular, el Responsable del Tratamiento, el Encargado

del Tratamiento, el Destinatario, la Autoridad de Protección de Datos Personales y el Delegado de Protección de Datos Personales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

En todo proceso de tratamiento de datos personales, el Responsable del Tratamiento juega un papel crucial. Esta figura puede ser una persona natural o jurídica, y es quien determina la finalidad del tratamiento de los datos. En el contexto de una empresa farmacéutica, esta actúa como el Responsable del Tratamiento en calidad de persona jurídica (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

El Responsable y Encargado de tratamiento de datos personales tienen obligaciones extensas, que son fundamentales para garantizar la protección adecuada de la información personal de los titulares. En primer lugar, debe gestionar los datos personales de acuerdo con los principios y derechos establecidos en la legislación vigente, así como en las directrices emitidas por la Autoridad de Protección de Datos Personales o normativas aplicables. Esto implica adherirse a estándares estrictos de seguridad y privacidad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Dentro de las obligaciones del Responsable del Tratamiento de datos personales, se encuentra la de determinar los fines y medios para el tratamiento de los datos de carácter personal que recopile.

Asimismo, debe implementar una variedad de medidas administrativas, técnicas, físicas, organizativas y legales para asegurar que el tratamiento de datos se realice de manera adecuada y transparente, conforme a lo establece la ley. Esto incluye la aplicación de políticas específicas de protección de datos para cada caso en particular y la utilización de metodologías de análisis de riesgos adaptadas a las circunstancias particulares del tratamiento (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

El Responsable también tiene el compromiso de llevar a cabo evaluaciones de seguridad previas al tratamiento de datos, así como de tomar medidas proactivas para prevenir y mitigar posibles riesgos y vulneraciones de seguridad. Además,

debe notificar tanto a la Autoridad de Protección de Datos Personales como al titular de los datos en caso de que se produzcan violaciones de seguridad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Otras obligaciones de igual manera, incluyen la implementación de medidas de protección de datos desde el diseño y por defecto, la suscripción de contratos de confidencialidad con los encargados del tratamiento y el personal involucrado, así como asegurar que los encargados del tratamiento proporcionen garantías adecuadas de protección de datos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

El responsable también está obligado a mantener actualizado el Registro Nacional de Protección de Datos Personales, designar un Delegado de Protección de Datos Personales cuando sea necesario, permitir y colaborar en auditorías o inspecciones realizadas por autoridades competentes, y cumplir con otras disposiciones establecidas en la legislación y su reglamento pertinente. Estas responsabilidades son esenciales para garantizar un tratamiento ético y legal de los datos personales y para proteger los derechos de privacidad de los individuos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

El titular de los datos personales es la persona física a la que se hacen referencia los datos. Esto significa que el dueño de los datos personales es la misma persona a la que se refieren, incluso si están siendo procesados por algún tercero o encargado (Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, s/f).

Dentro de la Política, los titulares son los individuos a quienes se les asegura el pleno ejercicio de sus derechos, específicamente los trabajadores de la empresa, quienes tienen la capacidad de ejercer derechos como los contemplados en el artículo 12 del Reglamento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales:

Para efectivizar el ejercicio de los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, el responsable habilitará, preferentemente, herramientas o canales informáticos simplificados de fácil

acceso para el titular, con la finalidad de receptar y atender oportunamente las solicitudes o peticiones formuladas que permitan y garanticen una interacción segura, fiable y rápida entre el responsable y el titular. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021)

Los reconocidos derechos ARCO+ proporcionan al titular de datos personales la seguridad de evitar el mal uso y manipulación de estos. Cualquier persona tiene la facultad de ejercer estos derechos en relación con el manejo de sus datos personales. Permiten controlar a los titulares con derechos específicos como el acceder, rectificar, cancelar, oponerse, etc., al tratamiento de sus datos.

El derecho de acceso: permite al titular de datos personales requerir la información al laboratorio farmacéutico (Responsable del tratamiento) sobre la cual están sus datos siendo objeto de tratamiento. Este ejercicio de derechos no tiene la necesidad de ser justificado.

El derecho de rectificación: concede al titular de datos personales solicitar la modificación de datos que contengan un error o sean inexactos. En este sentido, el titular debe hacer referencia a los datos que desea que sean corregidos y justificar la rectificación.

El derecho de cancelación: confiere al titular de los datos personales a que se supriman los datos que en su defecto sean excesivos. Esta petición debe motivarse e indicar qué datos son inadecuados. La petición podrá ser concedida siempre y cuando los datos no deban ser conservados para cumplimiento de la ley.

El derecho de oposición: proporciona al titular de datos personales la posibilidad de que no se realice el tratamiento de datos personales o cese su tratamiento.

En este aspecto le corresponde al laboratorio farmacéutico establecer herramientas que permitan a sus trabajadores interponer solicitudes como formularios físicos o digitales, correo de atención, a su vez los medios de difusión y capacitación es una herramienta que permitirá garantizar de forma efectiva que el

trabajador conozca los medios por los cuales pueden efectivizar el ejercicio de sus derechos.

A fin de cumplir con los más altos estándares en cuanto a la protección de Derechos Personales se incorporará la figura del Delegado de Protección de Datos, ya que la empresa posee un considerable número de trabajadores y para que a su vez se encargue de lo relacionado con esta materia frente a otros titulares de datos personales distintos de los trabajadores, es así que esta figura acorde a la ley es una persona natural encargada de orientar al responsable respecto de sus obligaciones legales y dar un seguimiento para que se cumpla con la normativa y procesos en relación a la protección de datos personales.

#### **6.4 Identificar la finalidad del tratamiento sobre los datos que ingresan al área de talento humano**

La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales dispone al responsable decidir y determinar la finalidad de los datos personales que se van a tratar, con el objetivo de que dicho tratamiento sea limitado y reglado, para establecer en la Política de Protección de Datos Personales la finalidad tomamos en consideración los estándares internacionales en esta materia, es así que la Agencia Española de Protección de Datos nos habla del principio de minimización que a su vez en nuestra normativa está contenido en el artículo 10 literal e) de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, el cual pretende que el empleador solo conozca los datos necesarios para dar cumplimiento a obligaciones legales; como lo son el pago de sueldos, seguridad social, beneficios de ley; y los necesarios para identificar la aptitud al perfil de cargo y desempeño de labores del trabajador, es decir la datos estrictamente relacionados con la relación laboral; en este sentido se establecerá dentro de la Política de forma clara y precisa los fines para los cuales se tratarán los datos obtenidos de sus trabajadores, obedeciendo los límites establecidos por el principio de minimización; cabe destacar que el tratamiento de los datos no será realizado para fines incompatibles con el propósito original de su recolección.

#### **6.4.1 Consentimiento del titular**

La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales establece como regla general que los titulares de los datos personales deben otorgar su consentimiento para que la persona (natural o jurídica) pueda tratar esos datos.

Esta disposición está contenida en el artículo 8 “Se podrán tratar y comunicar datos personales cuando se cuente con la manifestación de la voluntad del titular para hacerlo”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021)

En concordancia con lo señalado, en el artículo 5 del Reglamento a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales establece: “el consentimiento del titular deberá reflejar de manera indubitada la aceptación de éste en relación con el tratamiento de sus datos personales a través de una declaración, pronunciamiento para darse de baja o clara acción afirmativa”. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023)

En este sentido en la relación empleador-empleado las disposiciones no varían y la empresa debe obtener el consentimiento explícito de los trabajadores para tratar sus datos personales. Cualquier documento donde el titular de los datos manifieste su consentimiento es válido para legitimar el tratamiento de los datos personales; en la Política de Protección de Datos Personales de trabajadores se determina la forma de obtención del consentimiento mediante dos mecanismos, para las nuevas contrataciones se obtendrá el consentimiento mediante una cláusula en el contrato de trabajo, y para regularizar el tratamiento de los datos de los trabajadores que ya forman parte de la empresa se obtendrá el consentimiento mediante una carta de autorización.

Al hablar del consentimiento también es importante mencionar que sucede cuando el trabajador no desea otorgar este consentimiento, ya sea respecto de ciertos datos o todos ellos; si bien el titular tiene derecho a negarse a entregar sus datos personales o revocar el consentimiento previamente dado, esta negativa dependiendo del tipo del dato puede generar un perjuicio a la empresa, ya que



existen datos personales que son necesarios ser tratados para cumplir con el contrato; asegurar el funcionamiento eficaz de la empresa.

En cuanto a las personas que estén en un proceso de selección para formar parte de la empresa, en caso de que se oponga o se niegue a la entrega de datos personales el área de Recursos Humanos no podrá continuar con su proceso de selección; y, en el caso del trabajador se evaluará respecto al tipo de dato que se oponga o niegue a entregar, o desee revocar su consentimiento a fin de verificar si esto afecta el cumplimiento de las obligaciones legales que tiene la empresa con la autoridad competente, de ser este el caso se informará al trabajador que no se requiere su consentimiento para tratar ese tipo de datos, por lo cual no procede la revocatoria.

Cabe destacar que no se necesitará el consentimiento del trabajador para tratar datos personales en cumplimiento de una obligación legal, tal como lo establece el numeral 2 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, tales como lo son las obligaciones que tiene el empleador impuestas por el Código de Trabajo en cuanto a lo relacionado con pago de remuneraciones, licencias, entre otras que el empleador necesite tratar estos datos para el cumplimiento de sus obligaciones.

### **6.5 Identificar el ciclo de vida de los datos personales dentro del área de talento humano**

Es esencial resaltar cómo se inicia el ciclo de vida de los datos en el entorno laboral, ya que el primer punto de ingreso de información personal ocurre en la etapa previa a la contratación durante el proceso de reclutamiento y selección. Una vez que los datos ingresan a la base de datos, la empresa asume la responsabilidad de su tratamiento, y el área de talento humano se encarga de su gestión.

En nuestro estudio de campo y levantamiento de información dentro del laboratorio farmacéutico, nos han proporcionado información sobre el tratamiento de los datos personales de los trabajadores, realizando el reclutamiento a través de la red social LinkedIn. Para abordar este aspecto, hemos desarrollado un descargo

de responsabilidad que informa al posible trabajador que sus datos se utilizarán exclusivamente con fines relacionados con el proceso de contratación. Una vez que los datos han sido ingresados, se llevan a cabo acciones como llamadas telefónicas, mensajes y correos electrónicos para establecer contacto con el posible trabajador. En esta fase, es evidente que puede haber acceso por parte de personal distinto al de talento humano, ya que la información se divulga al jefe del área correspondiente.

Después de establecer contacto con el posible trabajador, se realiza la primera y única entrevista de trabajo, durante la cual se indaga sobre su experiencia sin profundizar en datos de carácter sensible. En el caso de contactar a referencias, se obtiene de manera verbal su consentimiento, y estas referencias confirman que solicitaron el consentimiento previamente antes de incluirlos en su currículum. Los datos recopilados en este proceso se utilizan únicamente con el propósito de obtener referencias laborales del posible trabajador.

Según lo señalado por la Agencia Española de Protección de Datos, el procesamiento de la información de los empleados por parte del empleador resulta legítimo cuando es indispensable para llevar a cabo la ejecución de un contrato en el cual el interesado, es decir, el trabajador, forma parte.

#### **6.5.1 ¿Qué pasa con los datos personales del candidato no seleccionado?**

Los datos recolectados del candidato que no ha sido seleccionado, establece la Política de Protección de Datos Personales (ANEXO1) que se conservarán no mayor al plazo de 1 año en caso de que se requiera alguien para el mismo puesto para el que fue seleccionado para las entrevistas, una vez cumplido el tiempo, el área encargada de Talento Humano, procederá con la destrucción de los currículos.

### **7.- Justificación y aplicación de la metodología**

El presente trabajo se enfoca en el análisis de los criterios que debe abarcar una política de protección de datos personales de trabajadores y como estos criterios se alinean a realidad de las actividades de tratamiento que realiza la empresa por lo cual se utilizará el método inductivo-deductivo; además se realiza

un estudio descriptivo debido a la recolección de información de los procesos realizados por el laboratorio farmacéutico relacionados con el tratamiento de datos personales.

En cuanto a la modalidad de investigación realizada estas son:

a) Investigación de campo que se realiza en las instalaciones de la empresa farmacéutica ubicadas en la ciudad de Quito, debido a la necesidad de evaluar las actividades realizadas por el Área de Talento Humano y el Médico Ocupacional respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores;

b) Investigación documental en formato digital que nos será facilitada vía correo electrónico, que esté relacionada con el tratamiento de datos personales de los trabajadores de la empresa.

Es así que el material para ejecutar esta modalidad de investigación son las reuniones que se mantendrán con el personal de las áreas involucradas en el tratamiento de datos personales y el análisis de los documentos recopilados en relación con esta materia.

A su vez se aplicará el método analítico-sintético en cuanto el presente trabajo realiza el análisis de varios elementos que nos permite sustentar la investigación en el derecho a la protección de datos personales que tienen los trabajadores.

## **8.- Propuesta de solución del problema identificado**

- Política de Protección de Datos Personales de trabajadores, Anexo 1.

Se elabora la Política de Protección de Datos Personales de trabajadores conforme a la Constitución, la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento; así como los estándares internacionales vinculantes sobre esta materia a fin de que sea implementada en la empresa.

La política se desarrolla en 22 puntos, se empieza indicando la base legal mediante la cual se legitima el tratamiento de los datos personales; así como los

principios contenidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales; se identifica a la figura del Delegado y del Responsable y los medios de contacto de los mismos; objetivo y ámbito de aplicación a fin de que se limite a quien está dirigida la política y el motivo.

Se establece como se llevará a cabo la recolección de los datos del trabajador, el uso, fines, y tiempo de conservación de estos datos; existe a su vez puntos que tratan sobre el titular candidato a trabajador, los datos que se requieren de este, el tratamiento que se les dará, los fines y tiempo de conservación de los datos de los mismos.

Se señala el compromiso y medidas técnicas de la empresa a fin de mantener la confidencialidad de los datos de los trabajadores y candidato a trabajador; y las consecuencias para los titulares en el caso de la negativa del consentimiento en los casos que se requiere el mismo o el efecto en el trabajador al entregar datos personales erróneos o inexactos; se enlista los derechos de los titulares y el proceso para ejercer estos derechos, el control que realizará el área encargada del tratamiento de los datos; y el tipo del dato que tratarán.

- Formulario Derechos ARCO+, Anexo 2

Dentro de la Política de Protección de Datos de Trabajadores se enlista los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales a los titulares, que pueden ejercer frente a la empresa en su calidad de Responsable, así como el proceso a llevar a cabo para ejercer estos derechos, a fin de que facilitar el ejercicio de estos se elabora un formulario de Derechos ARCO+ con el propósito de que se incorporado por la empresa y puesto al alcance de los trabajadores; y para facilitar la atención de solicitudes que debe receptor y resolver la empresa.

- Capacitación

Se realiza capacitaciones a todos los trabajadores del laboratorio farmacéutico, así como a los miembros directivos de la empresa, sobre que son los Datos Personales y la importancia de que se garantice su protección; así como la

explicación de conceptos básicos relacionados con la materia; así mismo se realiza la socialización punto a punto sobre la Política para que los trabajadores tengan conocimiento de sus derechos y responsabilidades; esta capacitación también tiene el objetivo de orientar a la empresa sobre sus obligaciones y derechos en esta materia.

## **9.- Conclusiones, Recomendaciones**

Finalmente, después de detallar cada uno de los elementos contenidos en la Política de Protección de Datos de Trabajadores, el área de talento humano del laboratorio deberá trabajar de manera permanente de la mano del Delegado de Protección de Datos para realizar una evaluación continua de la política implementada.

### **9.1 Conclusiones**

Un trabajo enfocado únicamente al área de Talento Humano, con datos personales de posibles trabajadores y destaca la importancia de realizar un buen tratamiento sobre ellos, el deber de informar y de mantenerse a la vanguardia como empresa en estos temas es fundamental en la era digital. La protección de datos personales es el derecho fundamental que tienen las personas sobre su información, cómo los datos han sido recogidos y el uso que les dan principalmente, por ello, fue importante definir la base legitimadora del tratamiento de datos personales definiendo la finalidad del tratamiento.

Una vez realizado el levantamiento de información, determinar uno a uno los procesos y evaluar el cumplimiento de la empresa frente a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento, se pudo concluir que la empresa requiere implementar una Política de Protección de Datos Personales dirigida a sus trabajadores y se determina cual será el contenido de esta, (Anexo 1).

A fin de contar con una herramienta que permita de forma efectiva garantizar y ejecutar el contenido de la Política para que el trabajador pueda ejercer el derecho que considere aplicable en relación a la materia, para realizar dicho procedimiento

se pondrá a disposición del trabajador un documento bajo el formato de formulario “Atención de Derechos ARCO+” (Anexo 2), esta solicitud deberá ser remitida al Delegado de Protección de Datos Personales, quien evaluará la solicitud y procederá a responder al titular.

## **9.2 Recomendaciones**

Una vez finalizada y entregada la Política a la empresa, se brindaron las siguientes recomendaciones:

1. Incorporar una cláusula de protección de datos personales en el formato del contrato laboral utilizado.
2. Firma de Carta de Autorización de Datos Personales a trabajadores que no han firmado el contrato de trabajo con cláusula de datos personales.
3. Realizar una revisión periódica de la Política de Protección de Datos Personales de trabajadores.
4. Mantener al personal actualizado sobre la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y el buen tratamiento de los datos personales a los cuales tienen acceso.
5. Revisar diariamente las solicitudes de “Acceso a Derechos ARCO+”.

La Política diseñada específicamente para los trabajadores debe estar alineada con las medidas técnicas y organizativas implementadas por la empresa en su proyecto de protección de datos personales, y debe complementarse con la Política General de Datos Personales del laboratorio farmacéutico. De esta manera, podemos concluir que dentro del área de talento humano las brechas respecto a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales quedan subsanadas con la Política realizada.

## Bibliografía

- Qualipharm. (2023). *Qualipharmlab*. Obtenido de <https://www.qualipharmlab.com/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (junio de 2012). *Calificación Nacional de Actividades Económicas*. Ecuador.
- Corporación Financiera Nacional B.P. (Noviembre de 2023). *Ficha Sectorial, Fabricación de Productos Farmacéuticos, Substancias Químicas Medicinales*. Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (26 de mayo de 2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales*. Quito, Ecuador.
- Uriarte, P. I. (2014). *La noción jurídica del empleador ante el derecho del trabajo*. Santiago de Chile.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2024). *La relación de Trabajo*. Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo. (s.f.). *Protección de los datos personales de los trabajadores*. Ginebra.
- Canales, M. P., & Bordachar, M. (22 de Enero de 2021). *Derechos Digitales Derechos Humanos y Tecnología en América Latina*. Obtenido de *Derechos Digitales Derechos Humanos y Tecnología en América Latina*: <https://www.derechosdigitales.org/15138/proteccion-de-datos-personales-en-ecuador-el-momento-es-ahora/>
- Boradilla, Á. M. (2016). *Dialnet - El Derecho a la Intimidad en España*. Obtenido de *Dialnet - El Derecho a la Intimidad en España*: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5853793.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- García, A. (20 de Abril de 2007). *La protección de datos personales: derecho fundamental del siglo XXI. Un estudio comparado*. Obtenido de *SciELO Scientific Electronic Library Online*: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332007000300003#:~:text=Datos%20personales%3A%20La%20informaci%C3%B3n%20concerniente,telef%C3%B3nico%2C%20patrimonio%2C%20ideolog%C3%ADa%20y%20opiniones](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332007000300003#:~:text=Datos%20personales%3A%20La%20informaci%C3%B3n%20concerniente,telef%C3%B3nico%2C%20patrimonio%2C%20ideolog%C3%ADa%20y%20opiniones)

- Pfeiffer, M. (2008). Derecho a la Privacidad. Protección de los Datos Sensibles. *Revista Colombiana de Bioética*, 16-25.
- Lascano, M. d., & Daly, T. (2023). La Regulación Ética de aplicaciones Digitales en Salud Frente a la Pandemia por COVID-19. Argentina.
- Narvaez, M. (s.f. de s.f. de s.f.). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/ciclo-de-vida-de-los-datos/#:~:text=El%20ciclo%20de%20vida%20de%20los%20datos%20abarca%20todo%20el,tipos%20de%20repositorios%20de%20investigaci%C3%B3n>.
- Gacitua Esposito, A. L. (2014). El Derecho Fundamental a la Protección de Datos Personales en el Ámbito de la Prevención y Represión Penal Europa. Barcelona, España.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Reglamento General de La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Quito, Ecuador.
- Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. (s/f). *Cinvestav*. Obtenido de Cinvestav: [chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.cinvestav.mx/Portals/0/sites/docs/tyr/GuiaTitulares-01\\_PDF.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www.cinvestav.mx/Portals/0/sites/docs/tyr/GuiaTitulares-01_PDF.pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de diciembre de 2005). Código de Trabajo. Quito, Ecuador.
- (s.f.).



## **Anexo 1, Política de Protección de Datos Personales de Colaboradores de Qualipharm Laboratorio Farmacéutico**

### **1. Generales**

Qualipharm Laboratorio Farmacéutico, en adelante (Qualipharm), es una empresa comprometida con los derechos de las personas al buen tratamiento de sus datos personales. Estos derechos son los reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador en sus artículos 66 numeral 19. En la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, Reglamento a la Ley y demás normativa especializada en la materia.

Para el efecto pone a disposición de Política de Protección de Datos Personales para colaboradores.

Qualipharm y el colaborador declaran que, al no existir error, dolo, mala fe o cualquier otro vicio del consentimiento que pudiera anular la validez del presente instrumento, acuerdan en sujetarse a lo estipulado en los siguientes artículos.

Definición de colaborador:

### **2. Base Legal**

Según lo establecido en el artículo 7, numeral 5 y 8 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, el procesamiento de datos personales es considerado legal y legítimo cuando se realice con el consentimiento del titular, para llevar a cabo medidas precontractuales solicitadas por este, para cumplir con obligaciones contractuales por parte del responsable de tratamiento. Además, también se considerará legal el tratamiento de datos personales cuando satisfaga un interés legítimo por parte del responsable del tratamiento.

### **3. Principios sobre el Tratamiento de los Datos Personales**

La presente Política se rige por los principios del artículo 10 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales: legalidad, lealtad, transparencia, finalidad, pertinencia, minimización, proporcionalidad, confidencialidad, calidad, exactitud, conservación, seguridad, responsabilidad proactiva y demostrada, a favor del titular.

Qualipharm podrá establecer futuras directrices que sean establecidas por la Autoridad de Protección de Datos Personales.

Estos principios son aplicados en todas las formas de tratamiento de datos personales.

#### **4. Delegado de Protección de Datos Personales**

Cumpliendo lo establecido por la legislación vigente en Ecuador, Qualipharm ha designado un Delegado de Protección de Datos Personales.

Para consultas, reclamos o solicitudes relacionadas con el tratamiento de sus datos personales, los colaboradores pueden establecer contacto mediante el siguiente correo electrónico: [worman.andrade@qualipharmlab.com](mailto:worman.andrade@qualipharmlab.com)

#### **5. Objeto de la Política**

La presente Política tiene como objeto informar a sus colaboradores sobre los derechos que tienen sobre sus datos personales y como Qualipharm trata estos para el desarrollo de los procedimientos dentro del área de Talento Humano, en el marco de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

#### **6. Ámbito de Aplicación**

Esta Política es aplicable a todos los colaboradores de la empresa independientemente de su posición jerárquica exigiendo que, sus miembros se encuentren suficientemente capacitados para asegurarse de que la presente Política sea cumplida de manera interna en pro de la empresa y sus trabajadores dentro del marco de la ley.

#### **7. Colecta de Datos**

La recolección de datos personales se lleva a cabo de manera transparente y en conformidad con la LOPDP en todas sus etapas, obteniendo el consentimiento legal de los titulares / colaboradores para cumplir con la gestión de Talento Humano de QUALIPHARM. El uso de estos datos se limita exclusivamente a los fines para los cuales se obtuvo el consentimiento y su conservación se realiza únicamente durante el tiempo necesario para cumplir con los propósitos establecidos en el contrato.

#### **8. Identificación del Responsable de Datos Personales**

El Responsable de la obtención y tratamiento de los datos personales de los titulares / colaboradores será Qualipharm quien se compromete a respetar lo establecido en el documento.

**Domicilio:** Quito – Av. Manuel Córdova Galarza OE 4 – 175 y Esperanza.

**Correo electrónico:** [maria.bastidas@qualipharmlab.com](mailto:maria.bastidas@qualipharmlab.com)

## **9. Tratamiento y finalidades de los Datos Personales**

Tratar los datos personales del titular directamente y/o a través de encargado de tratamiento de datos personales con las siguientes finalidades:

### **9.1 Titular candidato a colaborador**

- a) Ponerse en contacto con el TITULAR – candidato a colaborador, por cualquier medio, a efecto de dar seguimiento y evaluar la experiencia y estudios del TITULAR – candidato a colaborador, para conocer la viabilidad de ser seleccionado y las posibilidades de éxito en el puesto que pretende desempeñar.
- b) Conocer la experiencia laboral del TITULAR – candidato a colaborador, así como sus competencias para el puesto que pretende cubrir.
- c) Crear un expediente del TITULAR – candidato a colaborador que será resguardado en las oficinas de QUALIPHARM, ya sea en formato físico o digital, por el plazo de un año desde que es entregado.
- d) Realizar investigaciones y estudios socioeconómicos para verificar la información proporcionada por el TITULAR – candidato a colaborador.
- e) Realizar los trámites de selección y administración de personal en las instituciones gubernamentales que se requiera.
- f) Contactar en caso de que se requiera a las personas que el TITULAR – candidato a colaborador haya indicado como referencias laborales.
- g) Tratar los Datos Personales Sensibles como son los datos de salud física y mental, pasada y presente del TITULAR – candidato a colaborador, a través de la solicitud de estudios clínicos y médicos, para evaluar las posibilidades de ser contratado para el puesto requerido en base a la evaluación objetiva.

### **9.2 Titular colaborador**

- a) Realizar un expediente ya sea físico o digital del TITULAR – colaborador que será resguardado en el domicilio que establezca QUALIPHARM durante todo el plazo de la vigencia de la relación laboral y posterior a ello evaluar la necesidad de conservación en virtud del cumplimiento de las obligaciones legales del empleador frente a la Autoridad Competente.
- b) Tratar los datos crediticios del TITULAR – colaborador a fin de efectuar los trámites necesarios para el depósito del salario y demás prestaciones generadas a favor del TITULAR – colaborador.

- c) Llevar a cabo el control de asistencias, horarios de entrada y salida del TITULAR – colaborador a las oficinas de QUALIPHARM, en tratamiento de sus datos biométricos.
- d) Asignar al TITULAR – colaborador las herramientas y recursos de trabajo necesarios para el desarrollo de las funciones encomendadas.
- e) Realizar los trámites necesarios de registro, modificaciones y eliminación ante las instituciones gubernamentales que se requiera.
- f) Realizar los pagos correspondientes a los beneficiarios de pensiones alimenticias, en caso de que sea requerido por la autoridad judicial.
- g) Tratar los datos personales de índole de categoría especial en relación con la información entregada por el colaborador sobre cónyuges, convivientes y/o cargas familiares.
- h) Tramitar el seguro de vida y beneficios propios de la compañía.
- i) Tratar los datos personales de índole sensibles como son los datos de salud física y mental, pasada y presente del TITULAR – colaborador, a través de la solicitud de estudios clínicos y médicos, para evaluar la salud del colaborador según los parámetros establecidos por el médico ocupacional de QUALIPHARM.

#### **10. Confidencialidad de los datos**

QUALIPHARM cuenta con medidas técnicas y organizativas apropiadas para la protección de los datos personales y se compromete a llevar a cabo el tratamiento de datos personales con absoluta transparencia, ofreciendo información clara y comprensible sobre dicho tratamiento y sus objetivos. Asimismo, se compromete a adherirse a los principios establecidos en apartados anteriores para garantizar la protección de los datos, evitando cualquier tratamiento que sea innecesario o excesivo.

#### **11. Consecuencias para el titular / colaborador de la entrega de datos o negativa a ello**

La entrega de datos personales es esencial para cumplir con los objetivos contractuales y asegurar el funcionamiento eficaz del área. Por lo tanto, es necesario recopilar, registrar, organizar, almacenar y consultar la información proporcionada por los colaboradores.

En caso de que se oponga o se niegue a la entrega de datos personales el área de Recursos Humanos no podrá continuar con el proceso de selección y, en caso

del colaborador se evaluará respecto al tipo de dato que se oponga o niegue a entregar a fin de verificar si esto afecta el cumplimiento de las obligaciones legales que tiene la empresa con la autoridad competente.

No proporcione la información que legítimamente le corresponde, las obligaciones atadas a tal información no podrán verse cumplidas de forma satisfactoria.

### **12. Efecto de suministrar datos personales erróneos o inexactos**

Si los datos personales proporcionados por el colaborador son inexactos o incorrectos, el titular de dicha información asume la responsabilidad y reconoce que esto podrá dar lugar a un tratamiento inadecuado de los datos.

### **13. Derecho de los titulares**

El titular/colaborador podrá ejercer los siguientes derechos:

**Acceso:** El colaborador puede conocer que datos personales son objeto de tratamiento.

**Rectificación y actualización:** El colaborador en cualquier momento puede rectificar y actualizar el estado de sus datos personales.

**Eliminación:** El colaborador puede solicitar la eliminación de sus datos personales siempre y cuando el dato no sea necesario para la finalidad específica de Talento Humano y no vaya en contra de ningún requisito normativo.

**Oposición:** El colaborador podrá oponerse o negarse al tratamiento de sus datos personales cuando:

- Sus derechos y libertades fundamentales se vean afectados.
- El tratamiento tenga finalidades distintas.

**Suspensión:** El colaborador podrá realizar la petición de suspensión temporal del tratamiento de datos personales siempre y cuando:

- Se impugne la exactitud de sus datos personales.
- Se solicite la limitación de su uso cuando el tratamiento sea ilícito.

**Portabilidad:** El colaborador podrá solicitar la entrega de sus datos personales según lo establezca la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.

**Nota:** *Todos los derechos serán garantizados en base al marco legal vigente, siempre y cuando el ejercicio de estos no incurra en imposibilidades ilegítimas del tratamiento de datos personales del titular.*

### **14. Medios para revocar el consentimiento**

El colaborador podrá pedir la revocatoria del consentimiento en casos específicos y el Delegado de Protección de Datos Personales evaluará la procedencia de la solicitud.

#### **15. Proceso para ejercer derecho de los titulares**

QUALIPHARM posee un formulario de Atención de Derechos ARCO+, el cual el colaborador podrá solicitarlo en cualquier momento tanto al Responsable de tratamiento como al Delegado de Protección de Datos Personales.

#### **16. Comunicación y transferencia de Datos Personales a terceros**

Se comunican los datos personales de los colaboradores a terceros públicos o privados para el estricto cumplimiento de obligaciones legales que la relación laboral así lo requiera.

#### **17. Autorización**

Qualipharm cuenta con autorización expresa de los colaboradores como titulares de datos personales en los diferentes procedimientos que maneja el área de Talento Humano.

#### **18. Control y evaluación del sistema de gestión de datos personales del área de Talento Humano**

Talento Humano mantendrá un sistema de gestión de protección de datos, el cual se controla y se evalúa de forma periódica. Para esto, se realiza auditorías sobre el cumplimiento de la presente Política a través de la dirección y supervisión del Delegado de Protección de Datos Personales.

#### **19. Tipos de información**

- Datos identificativos
- Datos sensibles
- Datos crediticios
- Datos especialmente protegidos

#### **20. Tratamiento de Datos Sensibles**

Qualipharm garantiza que el tratamiento de los Datos Sensibles recolectados bajo estándares de seguridad y confidencialidad correspondientes a su naturaleza.

Los datos de carácter sensible son específicamente utilizados para la gestión de talento humano.

## **21. Plazo de conservación de Datos Personales**

Los datos personales son conservados durante el período requerido para cumplir con las obligaciones contractuales entre QUALIPHARM y el colaborador.

Además, los datos de los posibles colaboradores se conservan por un máximo de un (1) año, posterior a ello, se procederá a eliminar la información de manera segura.

## **22. Actualización y modificación de la Política**

Para mantenerse a la vanguardia en materia de protección de datos, QUALIPHARM se reserva el derecho de realizar los cambios necesarios, asegurando el pleno cumplimiento de la LOPDP y su Reglamento.

## Anexo 2 Formulario de Derechos ARCO+

**QUALIPHARM** pone a su disposición este formulario de atención de derechos, vía por la cual podremos atender tus necesidades en materia de datos personales.

Para poder atender su solicitud de manera personalizada, es necesario que nos proporcione la siguiente información del titular de datos:

Nombres y apellidos:

Cédula de identidad:

Número de celular:

Correo electrónico:

Selecciona el derecho que desea ejercer y detalle la situación:

DERECHOS ARCO+	
1. Información	
2. Acceso	
3. Rectificación y actualización	
4. Eliminación	
5. Oposición	
6. Portabilidad	
7. Suspensión del tratamiento	
8. Derecho a no ser objeto de una decisión basada en valoraciones automatizadas	
9. Revocatoria del consentimiento	

Detalle

Declaro que la información sobre los datos personales entregada, es exacta, precisa, clara y verdadera.

**ACEPTAR Y ENVIAR**