

The Procter & Gamble Company

Marco de Privacidad de Datos: política de privacidad del trabajador

Última actualización: 21 de agosto de 2023

The Procter & Gamble Company y sus subsidiarias y filiales estadounidenses que se indican en el Anexo 1 (colectivamente, “P&G”) respetan sus inquietudes en materia de privacidad.

P&G participa en el Marco de Privacidad de Datos UE-EE. UU. (MPD UE-EE. UU.), en la ampliación británica al MPD UE-EE. UU. y en el Marco de Privacidad de Datos Suiza-EE. UU. (MPD Suiza-EE. UU.) (colectivamente, el “MPD”) aplicado por el Departamento de Comercio de EE. UU. Esta Política describe la forma en que P&G implementa los Principios del Marco de Privacidad de Datos en relación con los Datos personales de los Trabajadores. En el caso de que exista algún conflicto entre los términos de esta Política y los Principios del MPD de UE-EE. UU. o los Principios del MPD Suiza-EE. UU., regirán los Principios del Marco de Privacidad de Datos. Las definiciones que se utilizan en esta Política únicamente aplican con respecto a esta Política y a la garantía del Marco de Privacidad de Datos de P&G.

“**Responsable del tratamiento**” hace referencia a una persona u organización que, sola o de forma conjunta con otros terceros, determina los fines y los medios del tratamiento de los Datos personales.

“**Principios del Marco de Privacidad de Datos**” o “**Principios del MPD**” hacen referencia a los Principios y a los Principios complementarios del MPD.

“**UE**” hace referencia a la Unión Europea e Islandia, Liechtenstein y Noruega.

“**Datos personales**” significa cualquier información, incluidos los Datos confidenciales, que (1) haga referencia a una persona identificada o identificable, (2) P&G haya recibido en EE. UU. desde la UE, el Reino Unido o Suiza, y (3) queden registrados de cualquier forma.

“**Encargado del tratamiento**” hace referencia a cualquier persona física o jurídica, autoridad pública, agencia u otro organismo que trate los Datos personales en nombre de un Responsable del tratamiento.

“**Datos confidenciales**” hace referencia a los Datos personales que especifican las afecciones médicas o enfermedades, el origen racial o étnico, las opiniones políticas, las creencias religiosas o filosóficas, la afiliación sindical (incluidas las actividades o las opiniones relacionadas con los sindicatos), la vida sexual (incluida la sexualidad personal), la información sobre las medidas de seguridad social, la comisión o presunta comisión de cualquier delito, cualquier procedimiento generado a raíz de la comisión o presunta comisión de un delito por parte de una persona o la finalización de dicho procedimiento, o la sentencia judicial relacionada con dicho procedimiento (incluidos los procedimientos administrativos y las sanciones penales).

“**Reino Unido**” hace referencia al Reino Unido (y Gibraltar).

“**Trabajador**” hace referencia a cualquier empleado, becario, trabajador temporal o subcontratista actual, antiguo o potencial de P&G o de cualquiera de sus filiales de la UE, el Reino Unido o Suiza, o a cualquier persona que se encuentre en la UE, el Reino Unido o Suiza y cuyos Datos personales trate P&G en relación con una relación laboral.

La garantía del Marco de Privacidad de Datos de P&G, junto con la información adicional sobre dicho marco, puede consultarse en <https://www.dataprivacyframework.gov/>.

Tipos de Datos personales que P&G recopila

P&G recopila Datos personales sobre los Trabajadores para posibilitar y apoyar las funciones y actividades de recursos humanos, incluyendo: (1) el reclutamiento y la contratación de los solicitantes de empleo; (2) la gestión de las comunicaciones y relaciones con los Trabajadores; (3) la entrega de la remuneración y los beneficios, incluyendo la planificación salarial; (4) la gestión de nóminas; (5) la entrega de tarjetas de crédito corporativas y el procesamiento de los gastos y reembolsos corporativos; (6) la gestión de la participación de los Trabajadores en planes y programas de recursos humanos; (7) el cumplimiento de las obligaciones en virtud de los contratos laborales; (8) la gestión del rendimiento de los Trabajadores, la dotación de personal, el desarrollo profesional y el reconocimiento (incluyendo la entrega de regalos); (9) la impartición de formación y el desarrollo del talento; (10) la facilitación de los traslados de los Trabajadores y de las asignaciones internacionales; (11) la gestión de la plantilla de Trabajadores, las horas de trabajo, la asistencia y la asignación de oficinas; (12) la gestión del proceso de rescisión de contratos con los Trabajadores; (13) la gestión de los sistemas de comunicaciones y de la tecnología de la información, como el sistema de correo electrónico corporativo, los dispositivos electrónicos y el directorio de la empresa; (14) la realización de investigaciones éticas y disciplinarias; (15) la gestión de las reclamaciones y quejas de los Trabajadores; (16) la gestión de temas relacionados con auditorías y cumplimiento normativo; (17) la gestión de los controles de seguridad física y cibernética, incluido el acceso a las instalaciones físicas; (18) la gestión de iniciativas de diversidad, igualdad e inclusión, incluida la afiliación a grupos afines; (19) la facilitación de pruebas relacionadas con la salud y programas médicos (incluidos los relacionados con la COVID-19); (20) el cumplimiento de las obligaciones legales aplicables, incluidos los informes gubernamentales, los requisitos bancarios y de conocimiento del cliente, la declaración de impuestos y los requisitos específicos de la legislación local; y (21) otros fines generales de seguridad y recursos humanos, incluidos los fines relacionados con la afiliación sindical. Asimismo, P&G podría obtener y tratar Datos personales sobre los contactos de emergencia de los Trabajadores y otras personas (como su cónyuge, sus familiares, sus dependientes y sus beneficiarios) en la medida en que dichos Trabajadores faciliten dicha información a P&G. P&G trata esta información con el fin de cumplir sus obligaciones legales y para gestionar los beneficios, así como para otros fines administrativos internos.

Los tipos de Datos personales del Trabajador que P&G recopila en relación con estas actividades incluyen los siguientes:

- nombre;
- información de contacto, como el domicilio y la dirección postal, la dirección de correo electrónico y el número de teléfono;
- fecha y lugar de nacimiento;
- sexo;
- estado civil y composición familiar o del hogar;
- información sobre los hijos, dependientes u otros beneficiarios de los Trabajadores;
- información identificativa emitida por el gobierno, información relacionada con el pasaporte o con el visado, número de la Seguridad Social, permiso de conducir, etc.;
- información sobre ciudadanía, residencia y nacionalidad;
- información demográfica (como raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, estado de discapacidad, opiniones políticas, creencias religiosas o creencias filosóficas);
- país de nacimiento;
- historial académico;
- historial laboral y militar;
- estado de elegibilidad para trabajar legalmente;

- antecedentes penales;
- información sobre rendimiento laboral, remuneración y registros disciplinarios, de formación y de quejas y reclamaciones;
- información sobre licencias, certificaciones, membresías y afiliaciones profesionales;
- afiliación sindical;
- información de la cuenta financiera e información de la tarjeta de pago;
- información sobre afecciones o exámenes relacionados con la salud física o psicológica;
- datos genéticos (cuando ello sea legalmente necesario en relación con un examen de salud laboral);
- firmas digitales, información de identificación electrónica, información de las cookies, registros y documentos relacionados con el acceso y uso de los dispositivos y la red de P&G por parte del Trabajador, así como otra información electrónica similar;
- imágenes de las cámaras de televigilancia y otra información que los sistemas de seguridad física de P&G hayan recopilado;
- datos biométricos (como huellas dactilares o reconocimiento facial);
- fotografías, vídeos y grabaciones de voz; y
- otra información que los Trabajadores puedan facilitar.

Asimismo, P&G también podría recopilar y utilizar Datos personales del Trabajador de otros modos para los que proporcione una notificación específica en el momento de la recopilación.

Las prácticas de privacidad de P&G en relación con el tratamiento de los Datos personales del Trabajador cumplen con los Principios del Marco de Privacidad de Datos en materia de notificación, opciones, responsabilidad por transferencia posterior, seguridad, integridad de los datos y limitación de los fines, acceso y recurso, aplicación y responsabilidad.

Notificación

P&G notifica a los Trabajadores sobre sus prácticas de privacidad, incluidos los fines para los que recopila y utiliza los Datos personales, los tipos de Datos personales que recopila, los tipos de terceros a los que divulga dichos Datos personales y los fines por los que lo hace, los derechos y las opciones que tienen los Trabajadores para limitar el uso y la divulgación de sus Datos personales y cómo ponerse en contacto con P&G en relación con sus prácticas relativas a los Datos personales. La información relativa a las prácticas relacionadas con los Datos personales de los Trabajadores de P&G se incluye en esta Política y en la Política global de privacidad de los empleados de P&G, la cual puede consultarse [aquí](#).

También puede encontrarse información relevante en las notificaciones relacionadas con las actividades específicas de tratamiento de datos.

Opción

Por lo general, P&G ofrece a los Trabajadores la oportunidad de elegir si sus Datos personales pueden (1) divulgarse a Responsables del tratamiento externos o (2) utilizarse para un fin sustancialmente diferente a los fines para los que la información se recopiló originalmente o para los que el Trabajador pertinente dio su consiguiente autorización. En la medida en que lo exijan los Principios del Marco de Privacidad de Datos, P&G obtendrá el consentimiento para ciertos usos y divulgaciones de los Datos confidenciales. A menos que P&G ofrezca a los Trabajadores una opción adecuada, la empresa utilizará los Datos personales solo para fines sustancialmente idénticos a los que se indican en esta Política. Los Trabajadores pueden ponerse en contacto con P&G para ejercer sus opciones según se indica en esta Política. P&G no está obligada a notificar u ofrecer opciones a los Trabajadores en la medida y durante el periodo que sean necesarios para evitar perjudicar la capacidad de la empresa de otorgar ascensos, realizar nombramientos u otras decisiones laborales similares.

Intercambio de Datos personales de los Trabajadores

P&G comparte los Datos personales de los Trabajadores con sus filiales y subsidiarias, que pueden incluir cualquier entidad dentro de la red de empresas de P&G, con el fin de operar el negocio y para ofrecer productos y servicios de P&G, así como para llevar a cabo y apoyar las funciones y actividades de recursos humanos. Asimismo, P&G también podría compartir Datos personales del Trabajador con Encargados del tratamiento externos que la empresa contrate para prestar servicios en su nombre, como son la seguridad, los viajes, las nóminas, los beneficios y otras actividades relacionadas con los recursos humanos. Dichos Encargados del tratamiento externos podrán utilizar los Datos personales de los Trabajadores de P&G únicamente en nombre de P&G y de conformidad con las instrucciones indicadas por esta con el fin de prestar servicios como los anteriormente descritos a P&G. P&G podría divulgar los Datos personales de los Trabajadores sin ofrecer la posibilidad de no dar consentimiento y podría estar obligada a divulgar dichos Datos personales (1) a los Encargados del tratamiento externos que la empresa haya contratado para prestar servicios en su nombre y de conformidad con sus instrucciones, (2) si está obligada a hacerlo por ley o por un procedimiento judicial o (3) en respuesta a solicitudes legítimas por parte de las autoridades públicas, incluido el cumplimiento de los requisitos de seguridad nacional, interés público o aplicación de la ley. Igualmente, P&G se reserva el derecho a transferir Datos personales en caso de auditoría o si la empresa vende o transfiere la totalidad o parte de su negocio o activos (incluida la fusión, adquisición, asociación de empresas, reorganización, disolución o liquidación).

Responsabilidad en relación con la transferencia posterior de Datos personales

Esta Política describe el intercambio de Datos personales por parte de P&G.

Excepto en la medida en que lo permita o exija la ley vigente, P&G ofrece a los Trabajadores la posibilidad de decidir no compartir sus Datos personales con Responsables del tratamiento externos. P&G requiere que los Responsables del tratamiento externos a los que divulgue Datos personales de los Trabajadores acepten contractualmente (1) tratar los Datos personales únicamente para fines limitados y específicos que sean coherentes con el consentimiento otorgado por el Trabajador pertinente, (2) proporcionar el mismo nivel de protección de Datos personales que el exigido por los Principios del Marco de Privacidad de Datos y (3) notificar a P&G y dejar de tratar los Datos personales (o tomar otras medidas correctivas razonables y apropiadas) si dicho Responsable del tratamiento externo determina que es incapaz de cumplir su obligación de proporcionar el mismo nivel de protección que el exigido por los Principios del Marco de Privacidad de Datos. P&G no está obligada a suscribir un contrato para transferir Datos personales a determinados Responsables del tratamiento externos a fin de satisfacer necesidades operativas laborales puntuales de la empresa, como son la reserva de vuelos o habitaciones de hotel o la gestión de la cobertura del seguro.

Con respecto a la transferencia de Datos personales de los Trabajadores a Encargados del tratamiento externos, P&G (1) suscribe un contrato con cada Encargado del tratamiento pertinente, (2) transfiere los Datos personales a cada uno de los Encargados del tratamiento únicamente para fines limitados y específicos, (3) se asegura de que el Encargado del tratamiento está obligado a aplicar a esos Datos personales al menos el mismo nivel de protección de la privacidad que el exigido por los Principios del Marco de Privacidad de Datos, (4) toma medidas razonables y apropiadas para garantizar que el Encargado del tratamiento trate eficazmente los Datos personales de forma coherente con las obligaciones de P&G n virtud de los Principios del Marco de Privacidad de Datos, (5) obliga al Encargado del tratamiento a notificarle si ya no puede cumplir su obligación de proporcionar el mismo nivel de protección que el exigido por los Principios del Marco de Privacidad de Datos, (6) previa notificación, incluyendo el anterior punto (5), toma medidas razonables y apropiadas para detener y remediar el tratamiento no autorizado de los Datos personales por parte del Encargado del tratamiento, y (7) facilita al Departamento de Comercio un resumen o una copia representativa de las disposiciones de privacidad pertinentes del contrato suscrito con el Encargado del tratamiento, previa solicitud. A menos que P&G demuestre que no es responsable del evento que ocasiona el daño, P&G seguirá siendo responsable en virtud del Marco de Privacidad de Datos

si los destinatarios de transferencias posteriores realizadas por los Encargados del tratamiento externos de la empresa tratan los Datos Personales pertinentes de forma incompatible con los Principios del Marco de Privacidad de Datos.

Seguridad

P&G toma medidas razonables y apropiadas para proteger los Datos personales de los Trabajadores contra las pérdidas, los usos indebidos y el acceso, la divulgación, la alteración y la destrucción no autorizados, teniendo en cuenta los riesgos implicados en el tratamiento y la naturaleza de dichos Datos personales.

Integridad de los datos y limitación de los fines

P&G limita el tratamiento de los Datos personales de los Trabajadores a aquel que resulta relevante para los fines de ese tratamiento en particular. P&G no trata los Datos personales de los Trabajadores de maneras que sean incompatibles con los fines para los que dicha información se recopiló o posteriormente se autorizó por parte del Trabajador pertinente. Asimismo, en la medida que resulte necesaria para dichos fines, P&G toma las medidas razonables para garantizar que los Datos personales que la empresa trata sean (1) fiables para su uso previsto y (2) precisos, íntegros y actuales. A este respecto, P&G confía en que sus Trabajadores actualicen y corrijan sus Datos personales en la medida necesaria para los fines que motivaron la recopilación o la posterior autorización por parte de los Trabajadores. Los Trabajadores pueden ponerse en contacto con P&G de la forma que se indica en esta Política para solicitar la actualización o corrección de los Datos personales pertinentes por parte de P&G.

Con sujeción a la ley vigente, P&G conserva los Datos personales de los Trabajadores en un formato que identifica o permite la identificación de los Trabajadores pertinentes solo durante el tiempo necesario para cumplir un fin compatible con los fines para los que se recopilaron esos Datos personales o para los que posteriormente el Trabajador proporcionó su autorización.

Acceso

Por lo general, los Trabajadores tienen derecho a acceder a sus Datos personales. En consecuencia, cuando proceda, P&G facilitará a los Trabajadores un acceso razonable a los Datos personales que tenga sobre ellos. Asimismo, P&G también ofrece una posibilidad razonable para que los Trabajadores corrijan, modifiquen o eliminen la información cuando esta sea inexacta o se haya tratado en violación de los Principios del Marco de Privacidad de Datos, según corresponda. P&G podría limitar o denegar el acceso a los Datos personales cuando la carga o el gasto derivado de tal acceso sean desproporcionados con respecto a los riesgos para la privacidad del Trabajador en cuestión o cuando se infrinjan los derechos de personas diferentes al Trabajador.

Los Trabajadores podrán solicitar acceso a sus Datos personales poniéndose en contacto con P&G de la forma que se indica en esta Política.

Recurso, cumplimiento y responsabilidad

P&G cuenta con mecanismos diseñados para ayudar a garantizar el cumplimiento de los Principios del Marco de Privacidad de Datos. P&G realiza una autoevaluación anual de sus prácticas en relación con los Datos personales de los Trabajadores con el fin de verificar que las declaraciones y afirmaciones que realiza sobre sus prácticas de privacidad en el contexto del Marco de Privacidad de Datos son verdaderas y que las prácticas de privacidad de P&G se han implementado de la forma indicada y de conformidad con los Principios del Marco de Privacidad de Datos.

De conformidad con el Marco de Privacidad de Datos, P&G se compromete a resolver las quejas relacionadas con los Principios del Marco de Privacidad de Datos relativas a la recopilación y el uso de los

Datos personales de los Trabajadores por parte de P&G. Los Trabajadores que tengan dudas o quejas sobre la gestión que P&G hace de los Datos personales que esta ha recibido en función de los Principios del Marco de Privacidad de Datos deberán ponerse en contacto primero con P&G de la forma que se indica a continuación.

En el caso de que la reclamación de un Trabajador no pueda resolverse a través de los procesos internos de P&G, P&G se compromete a cooperar y a atenerse respectivamente al asesoramiento del panel formado por las autoridades en materia de protección de datos (APD) de la UE, por la Oficina del Comisionado de Información del Reino Unido (Information Commissioner's Office, ICO), por la Autoridad Reguladora de Gibraltar (Gibraltar Regulatory Authority, GRA) y por el Comisionado Federal de Protección e Información de Datos de Suiza (Federal Data Protection and Information Commissioner, FDPIC), según corresponda, para abordar las reclamaciones pertinentes de los Trabajadores y para proporcionar a dichos Trabajadores los recursos adecuados de forma gratuita. En determinadas circunstancias, los individuos también podrán solicitar un arbitraje vinculante para abordar las quejas relacionadas con el cumplimiento de los Principios del Marco de Privacidad de datos por Parte de P&G. P&G también está sujeta a los poderes de investigación y ejecución de la Comisión Federal de Comercio de EE. UU.

Cómo ponerse en contacto con P&G

Para ponerse en contacto con P&G si tiene preguntas o inquietudes sobre esta Política o sobre las prácticas en relación con los Datos personales de los Trabajadores de P&G, escriba o llame a:

Global Data Protection Officer
1 Procter & Gamble Plaza
Cincinnati, OH 45202
(513) 622-0103
pgprivacyofficer.im@pg.com

Anexo 1

Lista de entidades estadounidenses de P&G que proporcionan garantía del Marco de Privacidad de Datos

The Procter & Gamble Company
1837, LLC
Agile Pursuits Franchising, Inc.
Agile Pursuits, Inc.
Celtic Insurance Company, Inc.
Fountain Square Music Publishing Co., Inc.
Gillette Commercial Operations North America
Gillette Holding Company LLC
Gillette Management, LLC
Grooming Ventures - FL LLC
Grooming Ventures LLC
Liberty Street Music Publishing Company, Inc.
Oral-B Laboratories
P&G Hair Care Holding, Inc.
Procter & Gamble do Brazil, LLC
Procter & Gamble Eastern Europe, LLC
Procter & Gamble Energy Company LLC
Procter & Gamble Far East, Inc.
Procter & Gamble Hair Care, LLC
Procter & Gamble India Holdings, Inc.
Procter & Gamble Leasing LLC
Procter & Gamble Mexico (US) LLC
Procter & Gamble Productions, Inc.
Procter & Gamble RHD, Inc.
Redmond Products, Inc.
Richardson-Vicks Real Estate Inc.
Riverfront Music Publishing Co., Inc.
Rosemount LLC
Shulton, Inc.
Sunflower Distributing LLC
Tambrands Inc.
TAOS - FL, LLC
The Gillette Company LLC
The Procter & Gamble Distributing LLC
The Procter & Gamble Global Finance Company, LLC
The Procter & Gamble Manufacturing Company
The Procter & Gamble Paper Products Company

The Procter & Gamble U.S. Business Services Company

US CD LLC