

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 filiales y empresas vinculadas en los EE. UU. identificadas en el Anexo 1 (en conjunto, “P&G”) respetan sus inquietudes con respecto a la privacidad.

P&G participa en el Marco de privacidad de datos (*Data Privacy Framework*, DPF) UE-EE. UU., la extensión al Reino Unido del DPF UE-EE. UU. y el Marco de privacidad de datos Suiza-EE. UU. (en conjunto, el “DPF”) administrado por el Departamento de Comercio de los EE. UU. Esta Política describe cómo P&G implementa los Principios del Marco de Privacidad de Datos respecto de los Datos Personales de los Trabajadores. Si existiera algún conflicto entre los términos de esta Política y los Principios del DPF UE-EE. UU. o los Principios del DPF Suiza-EE. UU., prevalecerán los Principios del Marco de Privacidad de Datos. Las definiciones utilizadas en esta Política se aplican solo con respecto a esta Política y la certificación del Marco de privacidad de datos de P&G.

“**Responsable del Tratamiento**” se refiere a una persona u organización que, sola o junto con otros, determina los propósitos y los medios del tratamiento de Datos Personales.

“**Principios del Marco de Privacidad de Datos**” o “**Principios del DPF**” se refiere a los principios y principios complementarios del DPF.

“**UE**” significa la Unión Europea e Islandia, Liechtenstein y Noruega.

“**Datos Personales**” significa cualquier información, incluidos los Datos de Carácter Sensible, (1) que sea sobre una persona identificada o identificable, (2) que P&G reciba en los EE. UU. proveniente de la UE, del Reino Unido o de Suiza y (3) que se registre de cualquier forma.

“**Encargado del Tratamiento**” significa cualquier persona física o jurídica, autoridad pública, agencia u otro organismo que procesa Datos Personales en nombre de un Responsable del Tratamiento.

“**Datos de Carácter Sensible**” significa Datos Personales que especifican condiciones de salud o médicas, etnia o raza, opiniones políticas, creencias religiosas o filosóficas, afiliación sindical (lo que incluye opiniones o actividades relacionadas con sindicatos), vida sexual (incluida la sexualidad personal), información sobre medidas de seguridad social, la comisión o presunta comisión de un delito, cualquier procedimiento por un delito cometido o presuntamente cometido por la persona o la resolución de dichos procedimientos, o la condena de un tribunal en dicho procedimiento (lo que incluye procedimientos administrativos y sanciones penales).

“**Reino Unido**” significa el Reino Unido (y Gibraltar).

“**Trabajador**” significa cualquier empleado, pasante, trabajador temporal o contratista actual, anterior o prospectivo de P&G o cualquiera de sus empresas vinculadas en la UE, el Reino Unido o Suiza, o cualquier persona relacionada cuyos Datos Personales sean procesados por P&G en relación con una relación laboral, que se encuentre en la UE, el Reino Unido o Suiza.

La certificación del Marco de privacidad de datos de P&G, junto con información adicional sobre el Marco de privacidad de datos, se encuentra disponible en <https://www.dataprivacyframework.gov/>.

Tipos de Datos Personales que P&G recopila

P&G recopila Datos Personales sobre los Trabajadores para llevar a cabo y sostener funciones y actividades de recursos humanos, lo que incluye: (1) reclutar y contratar postulantes; (2) gestionar las comunicaciones y relaciones con los Trabajadores; (3) proporcionar remuneración y beneficios, incluida la planificación salarial; (4) administrar la nómina; (5) proporcionar tarjetas de crédito corporativas y procesar gastos y reembolsos corporativos; (6) gestionar la participación de los Trabajadores en planes y programas de recursos humanos; (7) cumplir con las obligaciones en virtud de los contratos de empleo; (8) gestionar el desempeño de los Trabajadores, dotación de personal, desarrollo profesional y reconocimiento (incluida la entrega de obsequios); (9) llevar a cabo capacitaciones y desarrollo de talentos; (10) facilitar la reubicación de los Trabajadores y las asignaciones internacionales; (11) gestionar la plantilla de Trabajadores, tiempo de trabajo y asistencia y asignación de oficinas; (12) gestionar el proceso de despido de los Trabajadores; (13) gestionar sistemas de tecnología de la información y comunicaciones, como el sistema de correo electrónico corporativo, dispositivos electrónicos y el directorio de la compañía; (14) llevar a cabo investigaciones éticas y disciplinarias; (15) administrar las quejas y reclamos de los Trabajadores; (16) gestionar asuntos de auditoría y cumplimiento; (17) gestionar los controles de seguridad física y cibernética, incluido el acceso físico al sitio; (18) gestionar las iniciativas de diversidad, igualdad e inclusión, incluida la membresía a grupos de afinidad; (19) facilitar pruebas de detección de problemas de salud y programas médicos (incluidos los relacionados con la COVID-19); (20) cumplir con las obligaciones legales aplicables, incluidos los de presentación de informes gubernamentales, requisitos bancarios y de conocimiento del cliente, declaración de impuestos y requisitos específicos de la legislación local; y (21) otros fines generales de seguridad y recursos humanos, incluidos los fines relacionados con afiliaciones sindicales. P&G también puede obtener y tratar Datos Personales sobre los contactos de emergencia y otras personas (como cónyuge, familiares, personas a cargo y beneficiarios) de los Trabajadores en la medida en que estos proporcionen dicha información a P&G. P&G trata esta información para cumplir con sus obligaciones legales, para la gestión de beneficios y con otros fines administrativos internos.

Los tipos de Datos Personales de los Trabajadores que P&G recopila en relación con estas actividades incluyen los siguientes:

- nombre;
- información de contacto, como dirección residencial y postal, dirección de correo electrónico y número de teléfono;
- fecha y lugar de nacimiento;
- género;
- estado civil y composición familiar o de convivencia;
- información sobre hijos, personas a cargo u otros beneficiarios de los Trabajadores;
- información de identificación emitida por el gobierno, información de pasaporte o visa, número de seguro social, licencia de conducir, etc.;
- información sobre ciudadanía, residencia y nacionalidad;
- datos demográficos (como raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, opiniones políticas, creencias religiosas o filosóficas);
- país de nacimiento;
- antecedentes educativos;
- antecedentes laborales y militares;
- situación de elegibilidad para trabajar en forma legal;
- antecedentes penales;

- información sobre el desempeño laboral, remuneración, registros de sanciones y quejas y capacitaciones;
- información sobre licencias profesionales, certificaciones, membresías y afiliaciones;
- afiliación sindical;
- información de cuentas financieras e información de tarjetas de pago;
- información relacionada con exámenes o condiciones de salud física o mental;
- datos genéticos (cuando se requieran legalmente en relación con un examen de salud ocupacional);
- firmas digitales, datos de identificación electrónica, datos de cookies, registros relacionados con el acceso y uso de los dispositivos de P&G y la red de P&G por parte de los Trabajadores, e información electrónica similar;
- grabaciones de CCTV y otra información recopilada por los sistemas de seguridad física de P&G;
- datos biométricos (como huellas dactilares o reconocimiento facial);
- fotografías, videos y grabaciones de voz; y
- otra información que los Trabajadores proporcionen.

P&G también puede obtener y utilizar Datos Personales de los Trabajadores de otras maneras para las cuales P&G proporcione un aviso específico al momento de la recopilación.

Las prácticas de privacidad de P&G con respecto al tratamiento de Datos Personales de los Trabajadores cumplen con los Principios del Marco de Privacidad de Datos sobre aviso, elección, responsabilidad por transferencias posteriores; seguridad; integridad de los datos y limitación del propósito, acceso y recursos, cumplimiento y responsabilidad.

Aviso

P&G informa a los Trabajadores sobre sus prácticas de privacidad, incluidos los fines con los cuales recopila y utiliza los Datos Personales, los tipos de Datos Personales que recopila, los tipos de terceros a los que divulga los Datos Personales y los fines con 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 comunicarse con P&G sobre sus prácticas relacionadas con Datos Personales. La información sobre las prácticas de P&G con respecto a Datos Personales de los Trabajadores se encuentra en esta Política y en la Política global de privacidad del empleado de P&G, disponible [aquí](#).

También se puede encontrar información relevante en avisos relacionados con actividades específicas de tratamiento de datos.

Elección

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) usarse con un fin que sea sustancialmente diferente de los fines con los cuales la información se recopiló originalmente o que posteriormente autorizó el Trabajador en cuestión. En la medida requerida por los Principios del Marco de Privacidad de Datos, P&G obtiene el consentimiento de aceptación de ciertos usos y divulgaciones de Datos de Carácter Sensible. A menos que P&G ofrezca a los Trabajadores una opción adecuada, la compañía utiliza los Datos Personales solo con fines que sean sustancialmente iguales a los que se indican en esta Política. Para ejercer sus opciones, los Trabajadores pueden comunicarse con P&G según se indica en esta Política. En la medida y durante el período necesario para evitar perjudicar la capacidad de la compañía de realizar ascensos o nombramientos o tomar otras decisiones de empleo similares, P&G no está obligada a efectuar aviso ni ofrecer la posibilidad de elección a los Trabajadores.

Uso compartido de los Datos Personales de los Trabajadores

P&G comparte los Datos Personales de los Trabajadores con sus empresas vinculadas y filiales, las cuales pueden incluir cualquier entidad dentro de la red de compañías de P&G, con el fin de llevar adelante la actividad de P&G y proporcionar productos y servicios de P&G, y para llevar a cabo y sostener funciones y actividades de recursos humanos. P&G también puede compartir los Datos Personales de los Trabajadores con los Encargados del Tratamiento externos que la compañía contrate para prestar servicios en su nombre, tales como seguridad, viajes, nómina, beneficios y otras actividades relacionadas con recursos humanos. Dichos Encargados del Tratamiento externos pueden usar los Datos Personales de los Trabajadores de P&G únicamente en nombre de P&G y según las instrucciones de esta, con el fin de prestar servicios a P&G, como los descritos anteriormente. P&G puede divulgar los Datos Personales de los Trabajadores sin ofrecer la oportunidad de excluirse, y es posible que se le exija divulgar los Datos Personales, (1) a Encargados del Tratamiento externos que la compañía haya contratado para prestar servicios en su nombre y según sus instrucciones, (2) si así lo requiere la ley o un proceso legal, o (3) en respuesta a pedidos lícitos de autoridades públicas, lo que incluye para cumplir con requisitos de seguridad nacional, interés público o aplicación de la ley. P&G también se reserva el derecho de transferir Datos Personales en caso de una auditoría o si la compañía vende o transfiere la totalidad o una parte de su negocio o activos (incluso en caso de fusión, adquisición, empresa conjunta, reorganización, disolución o liquidación).

Responsabilidad por la transferencia posterior de Datos Personales

Esta Política describe el uso compartido de Datos Personales por parte de P&G.

Excepto según lo permita o exija la ley aplicable, P&G brinda a los Trabajadores la oportunidad de optar por no compartir sus Datos Personales con Responsables del Tratamiento externos. P&G requiere que los Responsables del Tratamiento externos a quienes divulgue Datos Personales de los Trabajadores acepten contractualmente (1) procesar únicamente los Datos Personales con fines limitados y especificados de acuerdo con el consentimiento proporcionado por el Trabajador pertinente. (2) proporcionar a los Datos Personales el mismo nivel de protección que exigen 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 el Responsable del Tratamiento externo determina que no puede cumplir con su obligación de proporcionar el mismo nivel de protección que exigen los Principios del Marco de Privacidad de Datos. P&G no está obligado a celebrar un contrato para transferir Datos Personales a ciertos Responsables del Tratamiento externos por necesidades operativas ocasionales de la compañía relacionadas con el empleo, como, por ejemplo, para reservar vuelos o habitaciones de hotel o gestionar la cobertura del seguro.

Con respecto a las transferencias de Datos Personales de Trabajadores a Encargados del Tratamiento externos, P&G (1) celebra un contrato con cada Encargado del Tratamiento relevante, (2) transfiere los Datos Personales a cada uno de dichos Encargados del Tratamiento únicamente con fines limitados y específicos, (3) establece que el Encargado del Tratamiento está obligado a proporcionar a los Datos Personales al menos el mismo nivel de protección de privacidad que exigen los Principios del Marco de Privacidad de Datos, (4) toma medidas razonables y apropiadas para garantizar que el Encargado del Tratamiento procese eficazmente los Datos Personales de manera coherente con las obligaciones de P&G en virtud de los Principios del Marco de Privacidad de Datos, (5) requiere que el Encargado del Tratamiento le notifique si determina que ya no puede cumplir con su obligación de proporcionar el mismo nivel de protección que exigen los Principios del Marco de Privacidad de Datos, (6) previa notificación a tal efecto, lo que incluye el punto (5) anterior, toma medidas razonables y apropiadas para detener y corregir el tratamiento no autorizado de Datos Personales por parte del Encargado del Tratamiento, y (7) proporciona al Departamento de Comercio, previa solicitud a tal efecto, un resumen o copia representativa de las disposiciones de privacidad relevantes del contrato del Encargado del Tratamiento. P&G sigue siendo responsable en virtud de los Principios del Marco de Privacidad de Datos si los destinatarios de las transferencias posteriores del Encargado del Tratamiento externo de la compañía tratan los Datos

Personales relevantes de una manera contraria a los Principios del Marco de Privacidad de Datos, a menos que P&G demuestre que no es responsable del evento que dio lugar al perjuicio.

Seguridad

P&G toma medidas razonables y apropiadas para proteger los Datos Personales de los Trabajadores frente a la pérdida, el uso indebido y el acceso, la divulgación, la alteración y la destrucción no autorizados, teniendo en cuenta los riesgos involucrados en el tratamiento y la naturaleza de los Datos Personales.

Integridad de los datos y limitación del propósito

P&G limita el tratamiento de los Datos Personales de los Trabajadores a aquellos que sean relevantes a los fines del tratamiento en particular. P&G no trata los Datos Personales de los Trabajadores de manera contraria a los fines con los cuales se recopiló la información o que el Trabajador en cuestión autorizó posteriormente. Además, en la medida necesaria a tales fines, P&G toma medidas razonables para asegurar que los Datos Personales que la compañía trata sean (1) confiables para su uso previsto y (2) correctos y estén completos y actualizados. En este sentido, P&G confía en que sus Trabajadores actualicen y corrijan los Datos Personales en la medida necesaria para los fines con los cuales la información se recopiló o fue autorizada posteriormente por los Trabajadores. Los Trabajadores pueden comunicarse con P&G según se indica en esta Política para solicitar que P&G actualice o corrija los Datos Personales relevantes.

Sujeto a la ley aplicable, P&G conserva los Datos Personales de los Trabajadores en una forma que identifica o permite identificar al Trabajador pertinente únicamente durante el tiempo que sirva a un propósito compatible con los fines para los cuales los Datos Personales se recopilaron o fueron posteriormente autorizados por el Trabajador.

Acceso

Los Trabajadores generalmente tienen derecho a acceder a sus Datos Personales. En consecuencia, cuando corresponda, P&G proporciona a los Trabajadores acceso razonable a los Datos Personales que mantiene sobre ellos. P&G también brinda una oportunidad razonable para que los Trabajadores corrijan, enmienden o eliminen la información cuando sea inexacta o haya sido tratada de manera contraria a los Principios del Marco de Privacidad de Datos, según corresponda. P&G puede limitar o negar el acceso a los Datos Personales cuando la carga o el gasto de proporcionar acceso fuera desproporcionado con respecto a los riesgos a la privacidad del Trabajador en el caso en cuestión, o cuando se infringieran los derechos de personas que no sean el Trabajador.

Los Trabajadores pueden solicitar acceso a sus Datos Personales comunicándose con P&G según se indica en esta Política.

Recurso, cumplimiento y responsabilidad

P&G cuenta con mecanismos diseñados para ayudar a asegurar el cumplimiento de los Principios del Marco de Privacidad de Datos. P&G lleva a cabo una autoevaluación anual de sus prácticas de Datos Personales del trabajador para verificar que las declaraciones y afirmaciones que P&G hace sobre sus prácticas de privacidad según el Marco de Privacidad de Datos sean verdaderas y que las prácticas de privacidad de P&G se hayan implementado según lo expresado y de acuerdo con los Principios del Marco de Privacidad de Datos.

En cumplimiento con el Marco de Privacidad de Datos, P&G se compromete a resolver las quejas relativas a los Principios del Marco de Privacidad de Datos con respecto a la recopilación y el uso de los Datos Personales de los Trabajadores por parte de P&G. Los trabajadores que tengan consultas o quejas con

respecto al manejo por parte de P&G de Datos Personales recibidos en función de los Principios del Marco de Privacidad de Datos deben comunicarse primero con P&G como se especifica a continuación.

Si la queja de un Trabajador no puede resolverse a través de los procesos internos de P&G, P&G se compromete a cooperar y cumplir respectivamente con el asesoramiento del panel establecido por las autoridades de protección de datos (*Data Protection Authorities*, DPA) de la UE, la Oficina del Comisionado de Información (*Information Commissioner's Office*, ICO) del Reino Unido y la Autoridad Reguladora de Gibraltar (*Gibraltar Regulatory Authority*, GRA) y el Comisionado Federal de Protección e Información de Datos (*Federal Data Protection and Information Commissioner*, FDPIC) de Suiza, según corresponda, para abordar las quejas relevantes de los Trabajadores y proporcionarles los recursos adecuados sin cargo. En ciertas circunstancias, las personas también podrán recurrir al arbitraje vinculante para abordar quejas sobre el cumplimiento de los Principios del Marco de Privacidad de Datos por parte de P&G. P&G también está sujeto a los poderes de investigación y ejecución de la Comisión Federal de Comercio de los EE. UU.

Cómo comunicarse con P&G

Para comunicarse con P&G por preguntas o inquietudes sobre esta Política o las prácticas sobre 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 certificadas según el 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