



Diez años del RGPD: una década del reglamento que cambió la protección de datos en Europa?

La Unión Europea conmemora este año el décimo aniversario de la aprobación del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), una norma que transformó profundamente la manera en que las organizaciones gestionan la información personal y reforzó los derechos de millones de ciudadanos.

Aunque su aplicación efectiva comenzó el 25 de mayo de 2018, el reglamento fue aprobado formalmente el 27 de abril de 2016 por el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, iniciando una nueva etapa en la protección de la privacidad digital.

Diez años después de su adopción, el RGPD se ha consolidado como una de las regulaciones más influyentes del mundo, convirtiéndose en modelo para legislaciones de numerosos países y estableciendo estándares de referencia para empresas y administraciones públicas en materia de tratamiento de datos personales.

TE INFORMAMOS DE...

DIEZ AÑOS DEL RGPD: UNA DÉCADA DEL REGLAMENTO QUE CAMBIÓ LA PROTECCIÓN DE DATOS EN EUROPA?

CURSO DE OPERACIONES MENORES FRENTE A LA LEGIONELLA: UNA FORMACIÓN OBLIGATORIA PARA EMPRESAS

7 VENTAJAS DEL CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA A MEDIA JORNADA PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES

Nacido con el objetivo de reforzar los derechos de los ciudadanos europeos en una economía cada vez más digitalizada, el RGPD sustituyó a la antigua Directiva de Protección de Datos de 1995 y estableció un conjunto de normas para los Estados miembros de la Unión Europea. Su llegada obligó a miles de organizaciones a revisar procesos internos, actualizar políticas de privacidad y adoptar medidas de transparencia.

El impacto del RGPD ha trascendido las fronteras europeas. Numerosos países han tomado la normativa comunitaria como referencia para desarrollar sus propias leyes de privacidad, mientras que compañías de todo el mundo han adaptado sus políticas para cumplir con los estándares europeos. De este modo, el reglamento se ha convertido en un referente global en materia de protección de datos.

No obstante, el aniversario también invita a reflexionar sobre los desafíos pendientes.

La irrupción de tecnologías como la inteligencia artificial generativa, el análisis masivo de datos y los sistemas de reconocimiento biométrico plantea nuevos interrogantes sobre cómo garantizar la privacidad en escenarios cada vez más complejos. Expertos en derecho digital consideran que la aplicación efectiva de los principios de transparencia, minimización de datos y responsabilidad proactiva será clave para afrontar esta nueva etapa.

Las autoridades de protección de datos han desempeñado un papel fundamental en la consolidación del RGPD. Durante estos años, organismos nacionales y europeos han impuesto sanciones millonarias a empresas que incumplieron la normativa, enviando un mensaje claro sobre la importancia de respetar los derechos de los usuarios.

Al mismo tiempo, han impulsado campañas de concienciación y asesoramiento dirigidas tanto a ciudadanos como a organizaciones.

Un cambio de paradigma

La aprobación del RGPD respondió a la necesidad de actualizar el marco normativo europeo ante una realidad digital radicalmente distinta a la de 1995, año en que se aprobó la directiva que regulaba hasta entonces la protección de datos.

El auge de las redes sociales, el comercio electrónico, los servicios en la nube y las plataformas digitales evidenció la necesidad de una normativa más robusta y armonizada para todos los Estados miembros.

El reglamento introdujo una filosofía basada en la responsabilidad activa de las organizaciones, que pasaron de cumplir formalmente determinadas obligaciones a demostrar de manera continua que protegen adecuadamente los datos personales que gestionan.



Los cambios más importantes que introdujo el RGPD

1. Mayor control de los ciudadanos sobre sus datos

Uno de los avances más significativos fue el fortalecimiento de los derechos de las personas. El RGPD amplió y reforzó derechos como:

- Derecho de acceso a los datos personales.
- Derecho de rectificación.
- Derecho de supresión o "derecho al olvido".
- Derecho a la limitación del tratamiento.
- Derecho de oposición.
- Derecho a la portabilidad de los datos.

Estos mecanismos permiten a los ciudadanos conocer, controlar y decidir cómo se utiliza su información.

2. Consentimiento más claro y explícito

Antes del RGPD era frecuente el uso de formularios con casillas remarcadas o consentimientos ambiguos. La nueva normativa estableció que el consentimiento debe ser:

- Libre.
- Específico.
- Informado.
- Inequívoco.

Las organizaciones deben poder demostrar que dicho consentimiento fue otorgado de forma válida.

3. Principio de responsabilidad proactiva

El reglamento introdujo la obligación de que las organizaciones acrediten el cumplimiento normativo de manera permanente. Ya no basta con declarar que se cumplen las normas; es necesario documentar procesos, evaluar riesgos y adoptar medidas técnicas y organizativas adecuadas.

4. Privacidad desde el diseño y por defecto

Por primera vez se exigió que la protección de datos se incorpore desde la fase inicial de desarrollo de productos, servicios y sistemas tecnológicos. Además, las configuraciones predeterminadas deben garantizar el máximo nivel de privacidad posible.

5. Notificación obligatoria de brechas de seguridad

El RGPD estableció la obligación de comunicar determinadas violaciones de seguridad a las autoridades competentes en un plazo máximo de 72 horas desde que se tenga conocimiento de ellas, así como informar a los afectados cuando exista un alto riesgo para sus derechos y libertades.

6. Delegado de Protección de Datos (DPD)

La figura del Delegado de Protección de Datos adquirió un papel central en numerosas organizaciones públicas y privadas. Su función consiste en supervisar el cumplimiento de la normativa y actuar como punto de contacto con las autoridades de control.

7. Evaluaciones de impacto

Para tratamientos de alto riesgo, el reglamento exige la realización de Evaluaciones de Impacto en Protección de Datos (EIPD), una herramienta preventiva destinada a identificar y mitigar riesgos antes de iniciar determinadas actividades de tratamiento.

8. Régimen sancionador más severo

El RGPD introdujo multas significativamente más elevadas que las previstas en la normativa anterior. Las sanciones pueden alcanzar hasta 20 millones de euros o el 4 % de la facturación global anual de una empresa, optándose por la cantidad más alta.

9. Aplicación extraterritorial

La normativa amplió su alcance más allá de las fronteras europeas. Cualquier organización que ofrezca bienes o servicios a residentes de la Unión Europea o monitorice su comportamiento puede quedar sujeta al RGPD, independientemente de dónde se encuentre establecida.

Diez años después: nuevos retos

Una década después de su aprobación, el RGPD continúa enfrentándose a desafíos derivados de la rápida evolución tecnológica.

La inteligencia artificial generativa, el uso masivo de algoritmos, la biometría, la publicidad personalizada y los sistemas automatizados de toma de decisiones plantean nuevas cuestiones sobre el equilibrio entre innovación y protección de derechos fundamentales.



Al cumplirse diez años de su aprobación, el **Reglamento General de Protección de Datos no solo representa uno de los mayores avances regulatorios de la Unión Europea**, sino también un referente internacional que ha contribuido a situar la privacidad como un derecho esencial en la era digital

En este décimo aniversario del RGPD, resulta oportuno recordar que el cumplimiento normativo no es un objetivo puntual, sino un proceso continuo de adaptación y mejora.

Durante más de dos décadas, **la Consultoría de protección de datos de System Centros de Formación ha acompañado a empresas, profesionales y entidades públicas** en la implantación y evolución de sus sistemas de protección de datos, ayudándoles a afrontar con seguridad los cambios legislativos y tecnológicos que han marcado la última década

SEGUIR LEYENDO >



Curso de Operaciones menores en la prevención y control de Legionella

Curso de Operaciones menores frente a la Legionella: una formación obligatoria para empresas

Con la llegada del calor, muchas empresas revisan sus instalaciones de agua, sistemas de climatización, piscinas, fuentes ornamentales o nebulizadores en terrazas.

Sin embargo, la prevención de la Legionella no afecta únicamente a este tipo de instalaciones tan visibles durante la temporada de verano.

El ámbito de aplicación del Real Decreto 487/2022 es mucho más amplio y alcanza a numerosas empresas, entidades e instalaciones que utilizan agua en su funcionamiento y pueden producir aerosoles.

¿Qué son las operaciones menores en la prevención de Legionella?

Las operaciones menores son aquellas actuaciones básicas que forman parte del control preventivo de la Legionella en determinadas instalaciones. Entre ellas se encuentran tareas como:

- Medición de la temperatura del agua.
- Comprobación de los niveles de biocidas.
- Control del pH.
- Revisión de parámetros básicos.
- Registro de controles periódicos.
- Apoyo en las medidas preventivas incluidas en el plan de control de la instalación.

Aunque puedan parecer actuaciones sencillas, son tareas relevantes dentro de la prevención sanitaria, ya que ayudan a reducir el riesgo de proliferación y dispersión de Legionella.



La formación del personal en Legionella es obligatoria

El artículo 18 del RD 487/2022 establece que la persona titular de la instalación debe garantizar que todo el personal propio o externo implicado en las actividades reguladas cuente con la formación requerida para la actividad que desempeña.

Además, la normativa indica que el personal propio o de empresas de servicios a terceros que realice operaciones menores en la prevención y control de Legionella deberá incluirse dentro del plan de formación de la empresa titular de la instalación o de la empresa de servicios a terceros.

Esto significa que no solo deben formarse los responsables técnicos o las empresas especializadas en tratamientos. También debe contar con **formación adecuada el personal que realiza controles básicos** como medir temperaturas, comprobar niveles de biocidas o controlar el pH.

El personal propio o de empresas de servicios a terceros que realice operaciones menores en la prevención y control de Legionella debe incluirse en el plan de formación de la empresa titular de la instalación o de la empresa de servicios a terceros.

- 1 Medición de la temperatura del agua
- 2 Comprobación de los niveles de biocidas
- 3 Control del pH
- 4 Registro de controles periódicos

¿Quién debe formarse?

- Personal propio implicado en actividades reguladas
- Personal externo o de empresas de servicios a terceros
- Trabajadores que realizan operaciones menores

No solo responsables técnicos

También necesita formación adecuada el personal que realiza controles básicos como medir temperaturas, comprobar niveles de biocidas o controlar el pH.

La prevención eficaz de Legionella también depende de la formación del personal que realiza controles básicos.

Instalaciones afectadas: no solo piscinas, fuentes o nebulizadores

Uno de los errores más habituales es pensar que la prevención de Legionella afecta únicamente a piscinas, fuentes ornamentales o nebulizadores instalados en terrazas de hostelería.

El RD 487/2022 recoge una relación amplia de instalaciones y equipos que pueden estar afectados, entre ellos:

- Sistemas de agua sanitaria.
- Torres de refrigeración y condensadores evaporativos.
- Equipos de enfriamiento evaporativo.
- Centrales humidificadoras industriales.
- Humidificadores.
- Sistemas de agua contra incendios.
- Sistemas de agua climatizada o con temperaturas iguales o superiores a 24°C con aerosolización.
- Piscinas con dispositivos de juego, zonas de juegos de agua, setas, cortinas o cascadas.
- Fuentes ornamentales con difusión de aerosoles y fuentes transitables.
- Sistemas de riego por aspersión en zonas urbanas, campos de golf o instalaciones deportivas.
- Dispositivos de enfriamiento evaporativo por pulverización, como nebulizadores.
- Sistemas de lavado de vehículos.
- Máquinas de riego o baldeo de vías públicas y vehículos de limpieza viaria.

- Instalaciones sanitarias o terapéuticas, como equipos de terapia respiratoria, nebulizadores, tratamientos dentales con agua a presión, bañeras terapéuticas o instalaciones termales.
- Cualquier otra instalación que utilice agua y produzca o pueda producir aerosoles con riesgo para la salud.



Por tanto, esta formación puede ser necesaria en muchos más sectores de los que inicialmente se piensa.

SEGUIR LEYENDO >



7 ventajas

del contrato de formación en alternancia a media jornada

Beneficios para empresas y trabajadores

MEDIA JORNADA 20 h/semana				
LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE
Trabajo 4 h	Trabajo 4 h	Trabajo 4 h	Trabajo 4 h	Trabajo 4 h
Formación 4 h	Formación 4 h	Formación 4 h	Formación 4 h	Formación 4 h
Empresa		Formación		



7 ventajas del contrato de formación en alternancia a media jornada para empresas y trabajadores

El contrato de formación en alternancia se ha convertido en una de las modalidades más interesantes para impulsar la incorporación de talento al mercado laboral.

Su capacidad para combinar empleo y formación oficial permite que las empresas cuenten con profesionales en proceso de cualificación mientras los trabajadores adquieren experiencia práctica y mejoran sus competencias.

Aunque muchas personas asocian esta modalidad a jornadas completas, el contrato de formación en alternancia también puede formalizarse a media jornada, una opción especialmente atractiva para empresas que necesitan reforzar sus equipos con una dedicación parcial y para trabajadores que buscan compatibilizar su actividad laboral con otras responsabilidades.

En este artículo **analizamos las principales ventajas del contrato de formación en alternancia a media jornada** y por qué cada vez más empresas apuestan por esta fórmula de contratación.

¿Qué implica un contrato de formación en alternancia a media jornada?

Cuando hablamos de media jornada, nos referimos a una jornada laboral reducida, generalmente de **20 horas semanales**.

Dentro de esa jornada se incluyen tanto las horas de trabajo efectivo como el tiempo destinado a la formación vinculada al contrato.

Esto significa que la formación forma parte de la jornada laboral y no supone una dedicación adicional para la persona trabajadora.

De esta forma, se garantiza que el aprendizaje esté integrado en la actividad profesional y contribuya directamente al desarrollo de las competencias necesarias para el puesto

1 Media jornada

20 horas semanales

Es una modalidad de contrato con una jornada reducida.

Menos horas que una jornada completa, con los mismos derechos proporcionales.

2 ¿Cómo se distribuyen las 20 horas?

Las 20 horas semanales incluyen tiempo de trabajo y de formación.

Ambas forman parte de la jornada laboral.

3 Formación integrada en el trabajo

- La formación no supone tiempo adicional.
- El aprendizaje se integra en la actividad profesional.

Desarrollo de competencias para el puesto.

Formación y trabajo, juntos. Una forma flexible de aprender, crecer y aportar valor desde el primer día.

1. Mayor flexibilidad para las empresas

No todas las organizaciones necesitan incorporar personal a tiempo completo. Muchos negocios requieren apoyo en determinadas franjas horarias, departamentos concretos o momentos de mayor actividad.

El contrato de formación en alternancia a media jornada permite cubrir estas necesidades de manera eficiente, adaptando la contratación al volumen real de trabajo. Esta flexibilidad resulta especialmente útil para pequeñas y medianas empresas, comercios, despachos profesionales, empresas de servicios o departamentos administrativos.

Además, facilita la planificación de recursos humanos sin asumir los costes asociados a una jornada completa cuando esta no es necesaria.

2. Incorporación de talento con formación vinculada al puesto

Una de las principales fortalezas de esta modalidad es que la formación está relacionada con las funciones que desempeña la persona contratada.

Esto permite que el trabajador adquiera conocimientos directamente aplicables a su actividad diaria, favoreciendo una integración más rápida y una mayor productividad a medio plazo.

Para la empresa, supone la oportunidad de contar con profesionales que desarrollan competencias alineadas con sus necesidades reales, reduciendo los tiempos de adaptación y mejorando la calidad del desempeño.

3. Una excelente puerta de entrada al mercado laboral

Muchas personas encuentran dificultades para acceder a su primer empleo debido a la falta de experiencia profesional. El contrato de formación en alternancia ayuda a romper esta barrera al combinar empleo remunerado y aprendizaje.

La modalidad a media jornada resulta especialmente atractiva para jóvenes que desean iniciar su carrera profesional, personas que están completando otros estudios o trabajadores que buscan reorientar su trayectoria laboral hacia nuevos sectores.

Gracias a esta combinación, los participantes pueden construir experiencia profesional real mientras obtienen una cualificación relacionada con su puesto de trabajo.

4. Mejora de la empleabilidad

La experiencia laboral y la formación son dos de los factores más valorados por las empresas durante los procesos de selección. El contrato de formación en alternancia permite reunir ambos elementos de forma simultánea.

Los trabajadores no solo adquieren conocimientos teóricos, sino que los aplican en un entorno laboral real, desarrollando competencias técnicas y habilidades transversales como la organización, la comunicación, la responsabilidad o el trabajo en equipo.

Esta combinación contribuye a mejorar significativamente la empleabilidad futura y amplía las oportunidades de desarrollo profesional.

5. Mayor compromiso y vinculación con la empresa

Cuando una organización apuesta por formar a sus trabajadores suele generarse una relación más sólida entre ambas partes.

SEGUIR LEYENDO >



Formación en Vanguardia

**TE MANTENDREMOS INFORMADO DE TODAS LAS
NOTICIAS DE INTERÉS**

SÍGUENOS EN LAS REDES SOCIALES



system

www.systemformacion.com