

AVISO DE PROTECCIÓN DE DATOS PARA LOS SOLICITANTES DE EMPLEO

1. Información general

a) Información sobre la protección de datos

La protección de sus derechos personales durante el procesamiento de sus datos personales es un tema de crucial importancia para Everllence.

Tratamos los datos personales adquiridos en el curso de las visitas a nuestro sitio web del Portal de empleo (Career Portal) de acuerdo con la normativa legal del país en el que tiene el domicilio el responsable de tratamiento de datos (Data Controller). Además, todas las empresas del Grupo Everllence mantienen un firme compromiso con la protección integral y uniforme de los datos personales en el ámbito de una Política de grupo vinculante. Esto garantiza que el nivel de protección proporcionado dentro del Grupo Everllence en todo el mundo es equivalente al de las normas de la Unión Europea.

b) Gestor/Controlador de datos y contacto

El responsable de tratamiento de datos en el ámbito de aplicación de la ley de protección de datos es: Everllence SE Alemania o la empresa del grupo Everllence (“Everllence”) a la que está presentando su solicitud.

Para preguntas generales sobre protección de datos o para ejercer sus derechos, póngase en contacto con: Group Data Protection (Grupo de protección de datos) dataprotection@everllence.com

2. Recogida y tratamiento de datos personales

a) Fuentes de datos y datos personales que recogemos

En términos generales, recogemos directamente datos personales de usted en el marco del proceso de contratación (formularios de solicitud, CV, entrevistas, etc.). Además, Everllence puede recibir datos de terceros, como agencias de contratación, referencias proporcionadas por antiguos empleadores o plataformas sociales como LinkedIn.

Podemos tratar las siguientes categorías de datos personales:

- Datos de contacto (nombre, apellidos, dirección de correo electrónico, número de teléfono, domicilio, etc.).
- CV (detalles de sus cualificaciones, habilidades, experiencia e historial de empleo, etc.).
- Nacionalidad y derecho a trabajar en el país en el que presenta la solicitud.
- Si procede, foto del candidato.
- Si procede, información sobre el permiso de conducir.
- Si procede y cuando lo permita la ley, información sobre la personalidad o el comportamiento (test de personalidad).
- Si procede y cuando lo permita la ley, información sobre la aplicación de la igualdad de oportunidades.
- Si procede y cuando lo permita la ley, información de antecedentes penales.

En el momento de presentar una oferta de empleo final, también podemos procesar lo siguiente:

- Información bancaria.
- Datos de contacto en caso de emergencia.
- Si procede y cuando lo permita la ley, información sobre el estado de salud (examen médico).

b) Finalidad y base legal del tratamiento

La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de Everllence es evaluar su idoneidad para el puesto que ha solicitado y ayudarnos a desarrollar y mejorar nuestro proceso de contratación. Utilizaremos sus datos de solicitud exclusivamente en el marco del proceso de selección para el puesto de trabajo al que presenta su candidatura o para otras oportunidades de trabajo si ha dado su consentimiento específico.

La base legal del tratamiento es la ejecución de un contrato o la adopción de medidas a petición suya, antes de la firma del contrato. En algunos casos, el responsable del tratamiento de datos también puede basarse en su interés legítimo o en el consentimiento del candidato para fines específicos durante el proceso de contratación.

c) Filtrado previo al empleo para nuevas contrataciones

Everllence realiza comprobaciones de antecedentes como parte del proceso de contratación para satisfacer los más altos estándares de cumplimiento e integridad en sus actividades comerciales. Everllence debe asegurarse de que el personal potencial cumpla sus obligaciones laborales de acuerdo a los más altos estándares éticos y garantice la aplicación de los principios corporativos de la empresa con el fin de minimizar los riesgos legales y evitar daños a la reputación de la empresa.

Al objeto de establecer una relación laboral con usted es necesario que tratemos sus datos personales. Everllence tiene un interés legítimo en contratar a candidatos íntegros y que actúen con arreglo a la ley. Una forma de garantizar esto es validar la información que nos proporciona antes de que se le ofrezca un contrato de trabajo.

La realización de evaluaciones previas a la contratación implica la comprobación de sus datos personales (apellidos, nombre, fecha de nacimiento, dirección, etc.), la presentación del original de su carné de identidad o de un documento equivalente que acredite su identidad, y la presentación de certificados originales (certificado relativo al nivel de estudios más alto o, excepcionalmente, una copia certificada oficialmente en papel).

También se comprueba si ya ha trabajado antes para Everllence y –en el marco de este caso y en cumplimiento de las normas de protección de datos– si ha cometido alguna infracción grave de las normas legales y oficiales o de las normas del Grupo durante el periodo de empleo. Para ello, se consultan los datos personales en el archivo de personal existente de los últimos tres años, en el sistema de denuncias (restringido a Everllence) y en la base de datos de seguridad de Group Security.

También se realiza una comprobación en la lista de sanciones financieras de acceso público según la Resolución de la UE nº 881/2002 vigente. Además, se realiza un cotejo con la lista Plea-Monitor y la base de datos SAM para identificar cualquier implicación en los llamados hechos denunciables.

La lista Plea-Monitor contiene el nombre de personas que han trabajado o están trabajando para el Grupo Volkswagen en relación con el asunto del diésel como, por ejemplo, asesores o abogados. Por razones de cumplimiento, estos candidatos no pueden ser contratados en determinadas condiciones como empleados de Everllence.

La base de datos SAM de las autoridades estadounidenses contiene el nombre de personas que solo pueden trabajar para Everllence como empleados bajo determinados criterios.

La evaluación previa a la contratación de todos los nuevos empleados la lleva a cabo el departamento de RRHH responsable y también, si es necesario, Group Security. Solo un grupo restringido de personas está autorizado internamente a acceder a sus datos y es responsable de garantizar el cumplimiento del periodo de borrado mencionado.

En caso de hallazgos inusuales durante la comprobación de antecedentes, estos se discutirán en un comité formado por un representante de HR Compliance (RR cumplimiento y control), el director del departamento de RRHH responsable, el director del departamento de selección de personal y el comité de empresa (si procede). Los resultados de la reunión se documentarán e introducirán en el expediente de personal.

En el caso de nuevas contrataciones, toda la información recogida durante la comprobación de antecedentes quedará incluida en el expediente de personal, donde se almacenará de acuerdo con los períodos de tiempo prescritos para la conservación de datos y registros de personal pertinentes. Los datos no se procesarán para ningún otro fin.

Toda la información recopilada durante la comprobación de antecedentes de candidatos externos no seleccionados será eliminada después de seis meses.

Es imprescindible proporcionar datos para firmar un contrato.

d) Transferencia de datos personales

En algunos casos, podemos transferir sus datos personales a empresas afiliadas, proveedores de servicios u otros destinatarios externos. La transferencia solo tendrá lugar si se ha confirmado un nivel adecuado de protección de datos.

e) Almacenamiento y eliminación de datos personales

En caso de no ser contratado, sus datos se eliminarán una vez cerrado el proceso de selección. En caso de no ser contratado, los datos de la solicitud se transferirán a su expediente personal y se eliminarán tras la finalización de su contrato de trabajo. Todos los períodos de conservación están sujetos a la legislación nacional del país en el que se presenta la solicitud. Para más información, póngase en contacto con el Departamento de RRHH.

3. Sus derechos

Además del derecho a recibir información sobre los datos que le conciernen y a que se modifiquen sus datos, también tiene derecho a que se eliminen y bloqueen sus datos, y a oponerse al tratamiento de los mismos, salvo que lo prohíban las normas legales. También tiene derecho a la portabilidad de sus datos.

Si adquirimos y procesamos sus datos personales con su consentimiento, usted tiene derecho a retirar dicho consentimiento. La retirada de su consentimiento no afectará a la legalidad del tratamiento de datos que ya se haya llevado a cabo en el marco de su consentimiento hasta el momento de su retirada.

Para retirar su consentimiento o ejercer sus derechos en relación con sus datos, diríjase al contacto de Recursos Humanos especificado en el anuncio de empleo al que responde y/o a Protección de datos.

Tenga en cuenta que la participación en el proceso de solicitud de Everllence no es posible sin el tratamiento de sus datos personales.

En caso de que se produzcan reclamaciones, tiene la posibilidad de dirigirse a un organismo regulador de protección de datos.

4. Reservas

Everllence se reserva el derecho a actualizar este Aviso de privacidad de datos en cualquier momento, sujeto a la ley de protección de datos. Encontrará la versión más reciente en nuestro sitio web o poniéndose en contacto con el Departamento de RRHH del lugar en el que esté solicitando empleo o con Protección de datos.

Este Aviso de privacidad contiene información general para todos los solicitantes en todo el mundo, si bien las normas de protección de datos pueden diferir de un país a otro. Si en el momento de la solicitud, el equipo local de RRHH le proporciona otra versión del "Aviso de protección de datos para solicitantes de empleo", la versión local prevalece sobre esta versión.