

GDPR: Información sobre privacidad de datos de empleados

D-Link Iberia S.L (en adelante "nosotros" o "el empleador") se toma muy en serio la protección de los datos personales de sus empleados. En consecuencia, procesamos estos datos personales de acuerdo con todos los requisitos de protección de datos, en particular el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) de la UE y la legislación vigente en materia de privacidad de datos. Con esta información sobre protección de datos, informamos a nuestros empleados sobre la recopilación, almacenamiento, tratamiento y uso de sus datos personales ("**datos**") en el ámbito de la relación laboral.

I. *Controller y Data Protection Officer*

El *controller* (responsable) de los datos personales será el empleador, D-Link Iberia S.L.

Los empleados pueden contactar con el empleador para preguntas relacionadas con el tratamiento de sus datos personales a través del correo electrónico es-gdpr@dlink.com

II. *Categorías de datos personales*

Como responsable de los datos, el empleador procesará los datos que recibe de los empleados en el curso de su relación contractual con ellos o los recopilará en el transcurso del empleo en sí.

Las categorías de datos personales son:

- Datos principales (nombre, apellidos, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, detalles bancarios)
- Datos de contacto (dirección postal, dirección de correo electrónico privada y profesional, número de teléfono privado y profesional)
- Datos laborales (relación contractual, período del contrato, salario, remuneración variable, referencias, certificados, formación interna, títulos educativos, CV, documentos de solicitud, evaluaciones internas)
- Datos de legitimación (por ejemplo, datos de identificación para pruebas de identidad y nacionalidad, o permiso de conducir si procede).

En determinadas circunstancias, también se procesarán categorías especiales de datos personales en línea con el artículo 9 del RGPD (por ejemplo, información sobre religión que puede

ser relevante para la contabilidad de impuestos en las nóminas, o datos sobre salud en el contexto de notificaciones de enfermedad o para otros asuntos de derecho social y laboral).

III. Propósitos y base legal para el tratamiento

Sólo se tratarán datos personales si hay una base legal para dicho tratamiento.

1. Para el cumplimiento del contrato de trabajo, Arts. 6(1)(b) y 9(2)(b) del GDPR

El tratamiento de los datos se realiza principalmente para el cumplimiento del contrato de trabajo y todas aquellas actividades requeridas para el funcionamiento y administración del empleador. En estos casos, el tratamiento se justifica de acuerdo con el Art. 6(1)(b) del GDPR para el cumplimiento de las relaciones laborales en lo que respecta a categorías especiales de datos personales, y con el Art. 9(2)(b).

Este apartado se refiere en particular a los siguientes fines de tratamiento:

- a) Gestión de recursos humanos y personal: actividades de gestión de personal que se llevan a cabo al contratar personal o concluir un contrato de trabajo, incluyendo incorporación, extinción de la relación laboral, planificación y registro del tiempo de trabajo, remuneración y beneficios complementarios, análisis del desempeño y formación, entre otros.
- b) Ejecución de procesos de negocio y administración interna: actividades como la solicitud y aprobación de solicitudes de compra, costes y gastos de viaje, gestión de recursos corporativos, servicios de TI, seguridad de la información, realización de auditorías e investigaciones internas, asesoría legal o de negocio y preparación o participación en la resolución de disputas.
- c) Tratamiento de categorías especiales de datos personales (Art. 9(2) del GDPR): recopilación de datos de los empleados sobre ausencias por enfermedad con el fin de registrar enfermedades; tratamiento de información sobre religión para temas de impuestos en las nóminas y, en su caso, otros datos sobre discapacidades para la provisión de un lugar de trabajo seguro y el cumplimiento de las obligaciones que impone la normativa laboral y social.

2. Para la protección de los intereses legítimos del empleador o de terceros, Art. 6(1)(f) del RGPD

Si es necesario, el empleador procesará los datos más allá de la ejecución efectiva del contrato de trabajo a fin de proteger sus legítimos intereses o los de terceros.

Esto hace referencia en particular a finalidades de las que puede surgir un interés legítimo, como por ejemplo:

- Afirmación, ejercicio y defensa de reclamaciones legales del empleador
- Garantizar la seguridad de la información y las operaciones de TI
- Medidas de gestión empresarial
- Transferencia de datos de empleados dentro del Grupo y tratamiento por parte de D-Link Corporation para propósitos como:
 - Gestión de recursos humanos y desarrollo del talento en el Grupo
 - Traslado de empleados entre empresas del Grupo
 - Identificación y mejora de sinergias entre empresas del Grupo
 - Análisis comparativo de las estructuras de personal y los resultados de las diferentes empresas del Grupo para identificar oportunidades de mejora
 - Apoyo a las empresas del Grupo en la organización, recolección y almacenamiento de datos personales

Los empleados tendrán derecho a oponerse en cualquier momento a estos procesos de tratamiento de datos por motivos derivados de su situación particular, de acuerdo con el artículo 21 del RGPD.

3. Debido a requerimientos legales, Art. 6(1)(c) del GDPR

Este propósito tiene como fin el tratamiento de datos personales para cumplir con las obligaciones legales de la empresa. El objetivo es garantizar que la empresa cumple la legislación vigente, por ejemplo, para prevenir delitos divulgando datos personales a entidades gubernamentales, tribunales y supervisores (incluyendo autoridades fiscales y laborales), en la medida en que el empleador esté legalmente obligado o tenga derecho a dicha divulgación.

4. Declaración de consentimiento, Art. 6(1)(a) del GDPR

En la medida en que el empleado otorga al empleador su consentimiento para el tratamiento de datos para determinados propósitos, la legalidad de dicho tratamiento está basada en el consentimiento. Es el caso, por ejemplo, de la tramitación de envíos de felicitación de cumpleaños y/o aniversario por parte de la empresa. Los empleados podrán revocar en cualquier momento su consentimiento con efecto para el futuro.

IV. **Transferencia de datos personales a terceros**

Solo tendrán acceso a los datos por parte del empleador aquellos empleados que los necesiten para cumplir con los fines de tratamiento declarados. También los encargados del tratamiento de datos designados por el empleador (Art. 28 del GDPR) podrán recibir datos para fines como los mencionados anteriormente. En tales casos, el empleador se asegurará mediante un acuerdo de tratamiento de datos conforme al Art. 28(3) de que dicho tratamiento se lleva a cabo en conformidad con todos los requisitos de la normativa vigente sobre protección de datos. Los encargados pueden ser empresas de categorías como servicios de TI, ventas y marketing, logística, servicios de impresión, telecomunicaciones, cobro de deudas y servicios de consultoría y asesoría.

La información sobre empleados solo se transmitirá a destinatarios fuera del empleador si la ley lo permite o lo exige. En estas condiciones, los destinatarios de los datos podrán ser, por ejemplo, otras empresas del Grupo, asesores legales o asesores fiscales.

V. **Transferencia de datos a terceros países**

Los procesos de negocio del empleador a menudo suponen la existencia de relaciones entre diferentes países. Esta forma de globalización requiere no solo la disponibilidad de sistemas de comunicación e información en todo el Grupo, sino también el tratamiento y uso de datos dentro del mismo a nivel mundial. En consecuencia, los datos de los empleados pueden ser transferidos a terceros países fuera de la Unión Europea (UE) o el Espacio Económico Europeo (EEE).

En particular, el empleador transferirá datos personales de los empleados a D-Link Corporation en Taiwán. En ausencia de una decisión de adecuación por parte de la Comisión Europea sobre Taiwán, se debe suponer que el nivel de protección de datos en Taiwán está por debajo del nivel de protección de datos en la UE. Para salvaguardar la transferencia de datos a Taiwán, el empleador ha adoptado las Cláusulas Estándar de Protección de Datos de la Comisión Europea para D-Link Corporation, y ha implementado otras medidas de protección apropiadas de acuerdo con el GDPR.

También se llevarán a cabo transferencias de datos de empleados a la sede europea en Reino Unido. En el momento de la preparación de esta información para los empleados, se aplica un nivel de protección de datos conforme al RGPD en el Reino Unido. Si esto deja de aplicarse en el futuro como parte del *Brexit*, el empleador adoptará las Cláusulas Estándar de Protección de Datos de la CE para garantizar aún más la seguridad de la transferencia.

Los empleados podrán solicitar en cualquier momento al empleador copias de las cláusulas estándar de protección de datos a través de los datos de contacto que se proporcionan.

VI. Retención de datos

El empleador procesará datos personales mientras sea necesario para el cumplimiento de los fines indicados, siempre que exista el consentimiento para dicho tratamiento, o mientras el empleador tenga el derecho u obligación legal de conservar los datos. El período de retención de los datos personales de los empleados ha sido definido y documentado por el empleador en su programa de retención de datos.

Por norma general, el empleador procesará y almacenará los datos durante la duración de la relación contractual con el empleado (incluyendo la iniciación y la ejecución del contrato, así como los sucesivos períodos posteriores). En determinados casos, el empleador también almacenará y procesará los datos más allá de la finalización de la relación laboral para cumplir obligaciones y ejercer derechos post-contractuales.

Asimismo, el empleador estará sujeto a diversas obligaciones de retención y documentación resultantes, entre otros factores, de las leyes fiscales locales.

VII. Derechos de los empleados como interesados

Los empleados tienen derechos como el de acceso, según el art. 15 del RGPD; rectificación, en base al art. 16; borrado, en virtud del art. 17; restricción del tratamiento, en base al art. 18 GDPR; y portabilidad de los datos, en virtud del art. 20 del RGPD.

Los empleados podrán hacer valer sus derechos ante el empleador a través de la dirección indicada anteriormente.

En caso de no estar de acuerdo con el tratamiento de sus datos, los empleados tendrán derecho a comunicarlo a la autoridad supervisora de protección de datos competente.

VIII. Validez y gestión del documento

Este documento entra en vigor a partir de Mayo 2021 y está en línea con la Política de Protección de Datos Personales de los Empleados.