



Anexo para Empleados

Entidad de C&A C&A: MODAS S.L.U

Fecha del Documento– Creado por	2018/04 – Equipo RGPD
Fecha de Revisión – Revisado por	
Versión Actual	0.5
Confidencialidad	Externa
Fecha de la próxima revisión	2019



Contenidos

1	Disposiciones Generales.....	3
2	Categorías de Datos y bases de Legitimación	4
3	Decisiones Automatizadas	11
4	Destinatarios de los Datos	12
5	Transferencias Internacionales de datos a entidades fuera de la EEE	12
6	Plazos de Conservación de los Datos	13

Soy un (ex) empleado

1 Disposiciones Generales

Tratamos sus datos de acuerdo con las disposiciones del Reglamento General de Protección de Datos de la UE, y todas las demás leyes nacionales relevantes de empleo/protección de datos.

Como su empleador, necesitamos mantener y tratar información sobre usted para las finalidades normales del empleo. La información que poseemos y tratamos será utilizada únicamente para nuestro uso administrativo y de gestión. Lo mantendremos y utilizaremos para que podamos dirigir el negocio y gestionar nuestra relación con usted de forma eficaz, legal y adecuada, después de entrar en nuestra empresa, mientras trabaja para nosotros, en el momento en que finalice su empleo y después de que se haya marchado.

En el contexto de su empleo, usted debe proporcionar la información personal necesaria para establecer, llevar a cabo y terminar la relación laboral y para cumplir con las obligaciones contractuales relacionadas o estamos obligados a recopilarla por ley. Sin estos datos no podremos llevar a cabo el contrato de trabajo con usted.

Esto incluye el uso de la información para permitirnos cumplir con el contrato de trabajo, cumplir con cualquier requisito legal, perseguir los intereses legítimos de la Compañía y proteger nuestra posición legal en caso de procedimientos legales. Si usted no proporciona estos datos, es posible que en algunas circunstancias no podamos cumplir con nuestras obligaciones y le informaremos sobre las implicaciones de dicha decisión. Como empresa que lleva a cabo actividades comerciales al por menor, a veces es posible que necesitemos procesar sus datos para perseguir nuestros intereses comerciales legítimos, por ejemplo, con fines administrativos de recursos humanos o de gestión del rendimiento, para evitar fraudes o denunciar posibles delitos.

Como regla general, C&A recopila los datos de sus empleados sólo si los recibimos directamente de usted durante el contrato o el proceso de solicitud. En ciertas circunstancias, sus datos personales también son recogidos por otras autoridades debido a regulaciones legales. Esto incluye, en particular, consultas relacionadas con casos de información relevante para los impuestos en la oficina de impuestos responsable, así como información sobre períodos de incapacidad en el seguro de enfermedad respectivo.

Nunca trataremos sus datos sobre la base de intereses legítimos cuando sus intereses estén por encima de los nuestros. Mucha de la información que tenemos será proporcionada por usted, pero alguna puede provenir de otras fuentes internas, como su gerente, o en algunos casos, de fuentes externas, como referencias. Por supuesto, inevitablemente se hará referencia a usted en muchos documentos y registros de la empresa que son producidos por usted y sus compañeros en el curso del desempeño de sus funciones y los negocios de la empresa.

Cuando tratamos categorías especiales de información relacionadas con su origen racial o étnico, opiniones políticas, creencias religiosas y filosóficas, pertenencia a un sindicato, datos biométricos u orientación sexual, siempre obtendremos su consentimiento explícito para esas actividades, a menos que la ley no lo exija o que la información sea necesaria para proteger su salud en una emergencia. Cuando tratemos datos en base a su consentimiento, usted tiene el derecho de retirar ese consentimiento en cualquier momento.

A excepción de lo que se menciona a continuación, sólo revelaremos información sobre usted a terceros si estamos legalmente obligados a hacerlo o cuando necesitemos cumplir con nuestras obligaciones contractuales con usted, por ejemplo, es posible que tengamos que transmitir cierta información a nuestro proveedor externo. Podemos transferir información sobre usted a otras empresas del grupo para fines relacionados con su empleo o la gestión de los negocios de la empresa.

En circunstancias limitadas y necesarias, su información puede ser transferida fuera de la EEA o a una organización internacional para cumplir con nuestros requisitos legales o contractuales.

2 Categorías de Datos y bases de Legitimación

<p>Datos relativos a la gestión de la oferta y los contratos, los servicios de reubicación, la integración, incluido el puesto de trabajo, la situación contractual, la duración del contrato, el salario y otras compensaciones y beneficios de empleo (descuento al personal, tarjetas de transporte público, otros sistemas de primas).</p>	<p>El propio contrato (Art 6.1.b RGPD) Además, los convenios colectivos (acuerdos de trabajo centrales, acuerdos de trabajo locales, así como acuerdos de tarifas) pueden utilizarse como base para las compensaciones y prestaciones (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD)</p>
<p>Función, línea de reporte e información de contacto de negocios para comunicación interna incluyendo, pero no limitado a nombre, función, líneas de reporte / organigramas, dirección, código postal, lugar de residencia, número de teléfono y dirección de correo electrónico.</p>	<p>Con el fin de proteger los intereses legítimos de nosotros o de terceros (por ejemplo, las autoridades), excepto cuando sus intereses, derechos y libertades estén por encima de los nuestros (Art. 6.1.f (RGPD)). El interés primordial de la compañía es permitir una comunicación interna efectiva</p>
<p>Datos maestros y de transacción para la administración del tiempo de trabajo y ausencias por vacaciones, enfermedad, maternidad u otras razones, nóminas, gestión de viajes de negocios, uso de tarjetas de crédito de la empresa y reembolso de costes, gestión del rendimiento o del talento, formación, fondos de pensiones, seguros de la empresa, registro ante las autoridades, planificación de la sucesión, consultas internas, informes internos, administración de salidas incluyendo nombre, sexo, fecha de nacimiento, nacionalidad, lugar de nacimiento y foto, relaciones familiares, datos de VISA / permiso de trabajo / estatus migratorio, incluyendo copias de pasaportes, número de personal, identificación de usuario, datos sociales, datos bancarios, número de seguro social, número de seguro de pensiones, datos de habilidades, datos de rendimiento, datos salariales, números de identificación fiscal, datos relativos a la flota / gestión de vehículos compartidos, permisos de conducir, datos relativos al uso de las instalaciones de la empresa (control de entrada, aparcamiento, comedor, llaves, equipo de oficina).</p>	<p>El propio Contrato (Art 6.1.b RGPD) Además, los convenios colectivos (acuerdos de trabajo centrales, acuerdos de trabajo locales, así como acuerdos de tarifas) pueden utilizarse como base para las compensaciones y prestaciones (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD) Con el fin de proteger los intereses legítimos de nosotros o de terceros (por ejemplo, las autoridades), excepto cuando sus intereses, derechos y libertades estén por encima de los nuestros (Art. 6.1.f RGPD). El interés primordial de la compañía es manejar el negocio y manejar nuestra relación con usted de manera efectiva, legal y apropiada. En cuanto a las categorías especiales de datos personales según el Art. 9.1 RGPD, se tratan en el contexto de la relación laboral, y se utilizan para ejercer derechos o cumplir obligaciones legales derivadas de la legislación laboral, la legislación sobre seguridad social y la protección social o la legislación fiscal (por ejemplo, el suministro de datos de salud al seguro de enfermedad, el</p>

	<p>registro de la discapacidad grave debido a la determinación del impuesto de discapacidad, las creencias religiosas por razones fiscales).</p> <p>Además, los datos de salud se tratarán con el fin de cumplir con nuestras obligaciones de salud y seguridad y de salud ocupacional, para considerar cómo afecta su salud a su capacidad para realizar su trabajo y si sería apropiado realizar ajustes en su trabajo. También necesitaremos estos datos para administrar y gestionar el subsidio de enfermedad legal y de la empresa. Esto se hace sobre la base del Art. 9.2.b RGPD</p> <p>Además, el tratamiento de datos de salud para la evaluación de su capacidad para trabajar estará legitimado por el Art. 9.2.h RGPD o en base a su consentimiento conforme al Art. 9.2.a RGPD (por ejemplo, salud ocupacional / gestión de la reintegración).</p>
<p>Datos de los expedientes del personal para la gestión de los expedientes del personal, por ejemplo el formulario de solicitud y las referencias, el contrato de trabajo y sus modificaciones; la correspondencia con usted o acerca de usted, por ejemplo cartas sobre un aumento de sueldo o información necesaria para el cálculo de la nómina, las prestaciones y los gastos, datos con vistas a la gestión de la presencia y el absentismo como registro del tiempo de trabajo, los períodos de vacaciones, la incapacidad laboral, los accidentes de trabajo, los regímenes de pensiones o de seguro de enfermedad, los certificados de salud, los datos de seguros, los viajes de negocios, la gestión de flotas, el aparcamiento, los datos sobre accidentes relacionados con el trabajo, el procesamiento de los datos de rendimiento relacionados con la actividad, los registros relacionados con su historial profesional, como los registros de formación y, en su caso, los registros disciplinarios y de reclamaciones</p>	<p>El propio contrato (Art 6.1.b RGPD)</p> <p>Además, los convenios colectivos (acuerdos de trabajo centrales, acuerdos de trabajo locales, así como acuerdos de tarifas) pueden utilizarse como base para las compensaciones y prestaciones (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD)</p> <p>En cuanto a las categorías especiales de datos personales según el Art. 9 (1) Los GDPR se tratan en el contexto de la relación laboral, y se utilizan para ejercer derechos o cumplir obligaciones legales derivadas de la legislación laboral, la legislación sobre seguridad social y la protección social o la legislación fiscal (por ejemplo, el suministro de datos de salud al seguro de enfermedad, el registro de la discapacidad grave debido a la determinación del impuesto de discapacidad, las creencias religiosas por razones fiscales). Además, los datos de salud se tratarán con el fin de cumplir con nuestras obligaciones de salud y seguridad y de salud ocupacional, para considerar cómo afecta su salud a su capacidad para realizar su trabajo y si sería apropiado realizar ajustes en su</p>

	<p>trabajo. También necesitaremos estos datos para administrar y gestionar el subsidio de enfermedad legal y de la empresa.</p> <p>Esto se hace a través del Art 9.2.b RGPD. Además, el tratamiento de datos de salud para la evaluación de su capacidad para trabajar estará legitimado por el Art. 9.2.h RGPD o en base a su consentimiento conforme al Art. 9.2.a RGPD (por ejemplo, salud ocupacional / gestión de la reintegración).</p>
<p>Datos de comunicación (e-mail / calendario / todos / Messenger / internet / teléfono) para la gestión de la comunicación</p>	<p>Con el fin de proteger los intereses legítimos de nosotros o de terceros (por ejemplo, las autoridades), excepto cuando sus intereses, derechos y libertades estén por encima de los nuestros (Art. 6.1.f RGPD). El interés primordial de la compañía es manejar el negocio y manejar nuestra relación con usted de manera efectiva, legal y apropiada.</p> <p>Además, los convenios colectivos (acuerdos de trabajo centrales, acuerdos de trabajo locales, así como acuerdos de tarifas) pueden utilizarse como base para las compensaciones y prestaciones (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD)</p>
<p>Otros datos informáticos (derechos de acceso a la red y a las aplicaciones, uso de sistemas relacionados con el trabajo, gestión de licencias, supervisión de la seguridad) para la gestión de sistemas de TI.</p>	<p>Con el fin de proteger los intereses legítimos de nosotros o de terceros (por ejemplo, las autoridades), excepto cuando tus intereses, derechos y libertades estén por encima de los nuestros (Art 6.1.f RGPD).</p> <p>El interés primordial de la empresa es garantizar la seguridad de la empresa, el cumplimiento y el uso adecuado de los sistemas, (por ejemplo, la investigación de delitos penales o para el control / seguimiento de Internet / uso de dispositivos de comunicación)</p> <p>Además, los convenios colectivos (acuerdos de trabajo centrales, acuerdos de trabajo locales, así como acuerdos de tarifas) pueden utilizarse como base para las compensaciones y prestaciones (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD)</p>
<p>Servicios legales en relación con la relación contractual</p>	<p>Este tratamiento se basa en proteger los intereses legítimos de nosotros o de</p>

	terceros (por ejemplo, las autoridades), excepto cuando tus intereses, derechos y libertades estén por encima de los nuestros (Art 6.1.f RGPD).
Datos de videovigilancia por motivos de seguridad	<p>Algunas instalaciones pueden utilizar activos de videovigilancia.</p> <p>Las finalidades principales del uso de la videovigilancia son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevención e Investigación de robos / fraudes • Seguridad de los empleados • Seguridad del cliente • Recopilación de pruebas para procedimientos penales • Investigación de fraudes internos <p>Seguridad de las instalaciones Este tratamiento se basa en los intereses legítimos que tenemos nosotros o terceros (p. ej., autoridades), excepto cuando sus intereses, derechos y libertades estén por encima de los nuestros (Art. 6.1.f RGPD)</p> <p>Además, los convenios colectivos (acuerdos de trabajo centrales, acuerdos de trabajo locales, así como acuerdos de tarifas) pueden utilizarse como base para las compensaciones y prestaciones (Art. 6 (1) (b) / Art. 88 (1) RGPD)</p>

Datos de la Videovigilancia

Sistema de vídeo	Paquete de datos	Finalidad	Base legítima	Acceso	Plazo de conservación
Área de ventas Cámaras sin almacenamiento		Prevención de robos / fraudes Seguridad de los empleados Seguridad del cliente Seguridad de las instalaciones	Interés legítimo	Monitores del portal	No se almacena información
área de ventas Cámaras con almacenamiento digital	Digital con almacenamiento	Prevención e Investigación de robos / fraudes	Interés legítimo	Monitores de portales Personal de seguridad	72 h

Sistema de vídeo	Paquete de datos	Finalidad	Base legítima	Acceso	Plazo de conservación
		Seguridad de los empleados Seguridad del cliente Recopilación de pruebas para procedimientos penales Investigación de fraudes internos Seguridad de las instalaciones			
Área de ventas PTZ (pan-tilt-zoom) sin almacenamiento	Analógica sin almacenamiento	Prevención e Investigación de robos / fraudes Seguridad de los empleados Seguridad del cliente Recopilación de pruebas para procedimientos penales Investigación de fraudes internos Seguridad de las instalaciones	Interés legítimo	Monitores de área de ventas Personal de seguridad	No se almacena información
Área de ventas PTZ (pan-tilt-zoom) con almacenamiento analógico	Analógica con almacenamiento	Prevención e Investigación de robos / fraudes Seguridad de los empleados Seguridad del cliente	Interés legítimo	Monitores de área de ventas Personal de seguridad	Borrado / sobrescritura manual

Sistema de vídeo	Paquete de datos	Finalidad	Base legítima	Acceso	Plazo de conservación
		Recopilación de pruebas para procedimientos penales Investigación de fraudes internos Seguridad de las instalaciones			
Cámaras fijas para el área de ventas	Analógica sin almacenamiento	Prevención de robos / fraudes Seguridad de los empleados Seguridad del cliente Seguridad de las instalaciones	Interés legítimo	Monitores de área de ventas (clientes / empleados)	No se almacena información
Cámaras de entrada a la sala de cajeros	Analógica sin almacenamiento	Prevención de robos / fraudes Seguridad de los empleados	Interés legítimo	Cajero Monitores de Sala (empleados)	No se almacena información
Intercomunicador de puerta (activado por el visitante)	Analógica sin almacenamiento	Prevención de robos / fraudes Seguridad de los empleados Seguridad de las instalaciones	Interés legítimo	Monitor interno (empleados)	No se almacena información
Cámara de entrada de personal (activada al armar / desarmar el sistema de alarma)	Digital con almacenamiento	Prevención e Investigación de robos / fraudes Seguridad de los empleados Seguridad del cliente	Interés legítimo	Empleados de seguridad	Sobrescrito automático si el casete está lleno

Sistema de vídeo	Paquete de datos	Finalidad	Base legítima	Acceso	Plazo de conservación
		<p>Recopilación de pruebas para procedimientos penales</p> <p>Investigación de fraudes internos</p> <p>Seguridad de las instalaciones</p>			
Cámaras en áreas de riesgo como ascensores	Analógica sin almacenamiento	<p>Prevención de robos / fraudes</p> <p>Seguridad de los empleados</p> <p>Seguridad del cliente</p> <p>Seguridad de las instalaciones</p>	Interés legítimo	Monitores (empleados / clientes)	No se almacena información
Cámaras en las zonas de Carga	Analógica con almacenamiento	<p>Prevención e Investigación de robos / fraudes</p> <p>Seguridad de los empleados</p> <p>Seguridad del cliente</p> <p>Recopilación de pruebas para procedimientos penales</p> <p>Investigación de fraudes internos</p> <p>Seguridad de las instalaciones</p>	Interés legítimo	Empleados de seguridad	72 h
Cámaras de Entrada a DC con Licencia de grabación	Analógica con almacenamiento	<p>Prevención e Investigación de robos / fraudes</p>	Interés legítimo	Empleados de seguridad	72 h

Sistema de vídeo	Paquete de datos	Finalidad	Base legítima	Acceso	Plazo de conservación
		Seguridad de los empleados Seguridad del cliente Recopilación de pruebas para procedimientos penales Investigación de fraudes internos Seguridad de las instalaciones			
Captura de video HQ en el vestíbulo, áreas de entrada y el parking	Analógica con almacenamiento	Prevención e Investigación de robos / fraudes Seguridad de los empleados Seguridad del cliente Recopilación de pruebas para procedimientos penales Investigación de fraudes internos Seguridad de las instalaciones	Interés legítimo	Empleados de seguridad	72 h

3 Decisiones Automatizadas

C&A no utiliza la toma de decisiones automatizadas, incluyendo la elaboración de perfiles en sus procesos de administración de empleo.

4 Destinatarios de los Datos

Dentro de nuestra empresa, sólo las personas y funciones (p.ej. Departamento, comité de empresa, representación de personas discapacitadas) reciben sus datos personales, que necesitan para cumplir con nuestras obligaciones contractuales y legales. Dentro de nuestro grupo de empresas, sus datos se pueden transmitir a empresas específicas, ya que éstas realizan tareas de tratamiento de datos de forma centralizada para las filiales del grupo (p. ej., nóminas, administración de recursos humanos, Soporte).

Además, para cumplir con nuestras obligaciones contractuales y legales utilizamos diferentes proveedores de servicios o proveedores de Cloud (por ejemplo, SAP Success Factors). Estas no son relaciones comerciales temporales que estén cubiertas por contratos de procesamiento de pedidos entre C&A y el proveedor.

Podemos transferir su información personal a otros destinatarios fuera de la empresa en la medida necesaria para cumplir con las obligaciones contractuales y legales como empleador, por ejemplo:

Autoridades (pensiones legales, salud y otras instituciones de seguridad social / fondos de pensiones profesionales, autoridades fiscales, tribunales, abogados externos)
Bancos, Seguros, Auditores Comerciales Externos, Consultores (ej. Expatriados)
Administradores concursales en caso de que se declare el concurso de acreedores / deudores terceros en caso de embargos salariales
Otros como agencias de viajes / empresas de transporte público, agencias de reubicación, etc.

5 Transferencias Internacionales de datos a entidades fuera de la EEE

C&A puede transferir datos de empleados en la UE y/o Suiza, ya que C&A forma parte del Grupo COFRA con sede en Zug, Suiza. Se permite la transferencia dentro de la UE y desde y hacia Suiza, sobre la base de las estrictas normas de protección de datos (que se describen a continuación). Sin embargo, hay situaciones en las que los datos pueden transferirse a otro país fuera de la UE y/o Suiza. Por ejemplo: si sus datos se almacenan en un sistema informático alojado por un tercero de confianza, y este tercero está situado en otro país como los Estados Unidos, sus datos pueden ser transferidos a dicho país para permitir que los socios de confianza de C&A nos proporcionen a nosotros/usted sus servicios (helpdesk).

En los casos en los que C&A necesite transferir sus datos fuera de la UE, C&A tomará las medidas adecuadas para garantizar que sus datos estén protegidos de acuerdo con los altos estándares exigidos por el Derecho Comunitario y se le notificará por separado.

En la medida en que se utilicen soluciones técnicas para procesar los datos de sus empleados, el almacenamiento tendrá lugar dentro de la Unión Europea. En la medida en que las soluciones técnicas proporcionadas por nuestros socios de software sean mantenidas por entidades fuera de la Unión Europea, se acordarán Cláusulas Tipo de la UE para la Protección de Datos o Escudo de Privacidad para asegurar un nivel adecuado de protección de datos.

6 Plazos de Conservación de los Datos

Borraremos su información personal tan pronto como ya no sea necesaria para los propósitos arriba mencionados. Después de la terminación de su empleo, sus datos personales serán almacenados mientras estemos legalmente obligados a hacerlo. Esto es regularmente el resultado de las obligaciones legales y de retención, que están reguladas, entre otras cosas, en el Código de Comercio y las leyes Tributarias. A partir de entonces, los períodos de almacenamiento serán de hasta diez años. Además, los datos personales podrán conservarse durante el período en el que se puedan presentar reclamaciones contra nosotros.

Para los períodos de retención de la videovigilancia, véase la sección correspondiente más arriba.