

Este Aviso de privacidad del candidato establece qué datos personales suyos, como candidato a un puesto de trabajo, tenemos en Schaeffler Iberia, S.L.U. y cómo los recopilamos y tratamos durante el proceso de selección y una vez ha finalizado el mismo.

Por favor, tenga en cuenta que no necesariamente mantendremos, usaremos ni compartiremos todos los tipos de datos personales descritos en este Aviso de privacidad en relación con usted. Los tipos específicos de datos que conservemos, usemos y compartamos dependerán del puesto al que esté aplicando, la naturaleza del proceso de selección, sus avances durante el proceso de selección y sus circunstancias personales.

El Reglamento General de Protección de Datos nos exige que le proporcionemos toda la información necesaria en este Aviso de privacidad. Es importante que lea atentamente el Aviso de Privacidad junto con cualquier otra información que podamos darle acerca de cómo recopilamos y usamos sus datos personales. Si finalmente resulta seleccionado y termina trabajando para Schaeffler Iberia, cuando comience a trabajar para nosotros se le entregará el Aviso de Privacidad de empleados en el que le explicaremos como manejamos sus datos personales.

Este Aviso de Privacidad se aplica desde el 25 de mayo de 2018. No le otorga ningún derecho contractual. Podemos actualizar este Aviso de Privacidad en cualquier momento.

### ¿Quién es el responsable del tratamiento?

El "responsable del tratamiento" es Schaeffler Iberia, S.L.U., con domicilio en c/Ballibar, 1, C.P. 20870 Elgoibar (Guipúzcoa) España. Esto significa que somos responsables de decidir cómo conservamos y usamos sus datos personales.

### ¿Qué son datos personales?

Son datos personales toda información sobre una persona física identificada o identificable (el interesado); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.

El Reglamento Europeo de Protección de Datos divide los datos personales en dos categorías: datos personales ordinarios y datos de categorías especiales. Cualquier información personal que revele origen racial o étnico, opiniones políticas, creencias religiosas o filosóficas, afiliación sindical, condiciones de salud física o mental, vida sexual u orientación sexual, o datos biométricos o genéticos que se usan para identificar a un individuo se conoce como categorías especiales de datos (el resto es información personal ordinaria).

### ¿Qué tipo de datos personales comunes tenemos sobre usted y por qué?

En la fase inicial del proceso de selección, recopilamos, mantenemos y usamos los siguientes tipos de datos personales ordinarios:

- Información contenida en su formulario de solicitud / CV / carta de presentación, incluyendo su nombre, apellido, detalles de contacto, fotografía, historial laboral, experiencia, habilidades, calificaciones / capacitación (títulos, intereses vocacionales y permiso de conducir), y detalles de contacto y referencias laborales, etc.
- Información disponible públicamente sobre usted, como su empleo o presencia en las redes

sociales.

- Información relativa al proceso de selección, incluida correspondencia, notas obtenidas en las entrevistas, notas internas o los resultados de cualquier prueba de selección escrita o en línea.

Si es preseleccionado para un puesto o si recibe una oferta de empleo, podemos recopilar, mantener y utilizar los siguientes tipos adicionales de datos personales ordinarios:

- Información derivada de comprobaciones previas al empleo, incluidas referencias y verificación de calificaciones.
- Comprobaciones de la vida laboral y documentos relacionados.

Mantenemos y usamos esta información personal para poder:

- Procesar su solicitud y contactar con usted.
- Evaluar si tiene las habilidades, experiencia, calificaciones y capacitación requeridas para el puesto ofertado.
- Tomar decisiones de contratación.
- Verificar la información que nos ha aportado.
- Mantener registros adecuados de nuestro proceso de selección y decisiones adoptadas.

## ¿Cuáles son nuestros motivos legales para utilizar sus datos personales ordinarios?

El Reglamento General de Protección de Datos, en el artículo 6, especifica los motivos legales por los que podemos guardar y usar datos personales.

Además, nos basamos en uno o más de los siguientes motivos legales cuando procesamos sus datos personales:

- La necesitamos para tomar medidas en relación con su solicitud con el fin de celebrar un contrato con usted (celebración de un contrato), ya que, al solicitar trabajar con nosotros, efectivamente nos está pidiendo que celebremos un contrato con usted.
- Los necesitamos para cumplir con una obligación legal. Por lo general, esto puede incluir obligaciones legales, como no discriminar a ningún candidato a un puesto de trabajo.
- Cuando sea necesario para nuestros intereses legítimos (o los de un tercero) y sus intereses y derechos fundamentales no anulan esos intereses (interés legítimo). Esto puede incluir, por ejemplo, revisar y considerar sus datos personales (como se indica más arriba) para que podamos seleccionar al candidato más apropiado para el puesto.

## ¿Qué tipo de datos personales de categoría especial guardamos, por qué y sobre qué bases legales?

Dado que los datos de categorías especiales suelen ser más sensibles que los datos personales ordinarios, debemos contar con un fundamento jurídico adicional (además de los fundamentos jurídicos establecidos para la recopilación, archivo y uso de datos personales ordinarios, arriba señalados) para recopilarlos, mantenerlos y usarlos. Los motivos legales adicionales en los que nos basamos para recopilar, mantener y usar sus datos de categoría especial se explican a continuación para cada tipo de datos de categoría especial.

Al inicio del proceso de selección, recopilamos, mantenemos y utilizamos los siguientes datos de categoría especial:

- Control de igualdad de oportunidades: El control de igualdad de oportunidades puede incluir información sobre su raza u origen étnico, creencias religiosas, orientación sexual o salud. Usamos esta información para controlar la igualdad de oportunidades y la diversidad en nuestro proceso de

selección. Nuestro fundamento legal adicional para utilizar esta información es que es necesario para el interés público y ello está en línea con nuestra Política de Protección de Datos.

- Ajustes por discapacidad / condiciones médicas: Información relevante para realizar ajustes en el proceso de selección como resultado de una condición médica o discapacidad subyacente. Utilizamos esta información para llevar a cabo un proceso de contratación justo y no discriminatorio al considerar / hacer los ajustes necesarios en el proceso de selección. Nuestro fundamento legal adicional para usar esta información es que necesitamos cumplir con una obligación legal / ejercer un derecho en relación con el empleo, es decir, las obligaciones de no discriminar y de ajustar los procesos de selección para acomodarnos a una posible discapacidad, siendo dicho uso acorde con nuestra Política de Protección de Datos.

### ¿Cómo recopilamos sus datos personales?

La mayor parte de los datos personales que poseemos y usamos nos los ha proporcionado usted mismo, por ejemplo, en su solicitud de empleo, completando cualquier evaluación o durante una entrevista.

Algunos de los datos personales que tenemos y utilizamos se generan a partir de fuentes internas durante el proceso de selección. Por ejemplo, la persona que lo entrevistaste puede calificar su idoneidad para el puesto y puede registrar los motivos de las decisiones tomadas sobre si su solicitud resulta exitosa o no.

Otros datos personales que tenemos y usamos pueden provenir de fuentes externas. Por ejemplo, una agencia de reclutamiento que nos proporciona una lista de candidatos. Si le ofrecemos un puesto, llevaremos a cabo verificaciones previas al empleo, como tomar referencias de empleadores anteriores o centros educativos o universitarios. Asimismo, podemos verificar sus calificaciones poniéndonos en contacto con la universidad o centro docente. Podemos pedirle a un profesional de la salud que nos informe sobre su estado de salud para el desempeño del trabajo. Para algunos puestos, también podemos obtener información disponible públicamente, como su perfil de LinkedIn u otros medios.

### ¿Con quién compartimos tus datos personales?

- Compañía matriz de Schaeffler/entidades del Grupo: Podemos compartir sus datos personales, cuando corresponda, con nuestra empresa matriz / entidades del Grupo Schaeffler, para permitirles participar en el proceso de selección y compartir las decisiones finales de contratación. Nuestros fundamentos legales para hacerlo son los siguientes: es necesario para la celebración de un contrato. Nuestro interés legítimo es obtener la aprobación de nuestras decisiones de contratación por parte de nuestra empresa matriz / otras entidades del Grupo y cumplir con los procedimientos corporativos.
- Agencias de reclutamiento: Podemos contratar agencias de reclutamiento para que nos proporcionen un listado de candidatos más adecuados para nuestras vacantes, para que se pongan en contacto con esos candidatos, para que se encarguen de la gestión del proceso de selección. Nosotros, por nuestra parte, podemos compartir con las agencias de reclutamiento los datos que usted nos haya proporcionado como consecuencia de un proceso de selección para que puedan cumplir sus funciones. Nuestro fundamento legal para hacerlo es que es necesario para la celebración de un contrato. Nuestro interés legítimo es contratar proveedores de servicios para que nos ayuden con el proceso de selección.
- Profesionales de la salud médica/ocupacional: Podemos compartir información relevante correspondiente a una solicitud que nos haya realizado para llevar a cabo ajustes en el proceso de selección como resultado de una afección médica subyacente o una discapacidad, con profesionales médicos/profesionales de la salud que nos permitan identificar qué ajustes, si los hay, se necesitan realizar en el proceso de selección y, si resulta seleccionado, una vez que comience a trabajar con nosotros. Esta información también puede ser utilizada por los

profesionales de la salud médica/ ocupacional para llevar a cabo las evaluaciones requeridas por la legislación de salud y seguridad en el trabajo. Nuestros motivos legales para compartir estos datos personales son los siguientes: es necesario para la celebración de un contrato; es nuestro interés legítimo realizar ajustes para permitir a los candidatos participar justamente en el proceso de selección y evaluar la adecuación para el trabajo de los candidatos a quienes les hemos ofrecido un empleo; y es necesario cumplir con nuestras obligaciones legales / ejercer los derechos legales en el campo del empleo (obligaciones de no discriminar, hacer ajustes los pertinentes, cumplir con los requisitos de salud y seguridad).

- Asesores legales/profesionales: Compartimos sus datos personales con nuestros asesores legales y otros profesionales, con el fin de obtener asesoramiento legal o profesional sobre asuntos relacionados con usted o a fin de establecer, ejercer o defender reclamaciones legales en relación con usted o con otros candidatos. Nuestros motivos legales para compartir estos datos personales son los siguientes: nos interesa buscar asesoramiento para aclarar cuáles son nuestros derechos / obligaciones y defendernos adecuadamente de posibles reclamaciones; es necesario cumplir con nuestras obligaciones legales / ejercer los derechos legales en el campo del empleo; y es necesario interponer o defendernos de reclamaciones legales.

### Consecuencias de no proporcionar datos personales

Solo le pedimos que proporcione los datos personales que necesitamos para que podamos tomar una decisión sobre si le ofrecemos un puesto o no. Si no nos proporciona información específica, entonces tendremos que tomar una decisión sobre si le ofrecemos o no un puesto sin esa información, lo que en algunos casos podría dar lugar a que decidamos no contratarlo. Por ejemplo, si le pedimos que presente un certificado que verifique una determinada cualificación y usted no lo hace tendremos que decidir si queremos reclutarle sin tener esa información. Si no nos proporciona los nombres de otros empleadores o una referencia cuando se le solicite es posible que no podamos ofrecerle el puesto.

Si elige no proporcionarnos los datos personales solicitados, le informaremos acerca de las consecuencias de dicha decisión en el momento pertinente.

### ¿Cuánto tiempo conservaremos sus datos personales?

Mantendremos sus datos personales durante el tiempo que dure el proceso de selección.

Si su candidatura prospera, cuando comience a trabajar para nosotros se le entregará el Aviso de Privacidad del Empleado que incluirá información sobre qué datos personales guardamos y durante cuánto tiempo los conservamos mientras trabaja para nosotros y después de finalizar la relación laboral.

Si su candidatura no prospera, conservaremos sus datos personales durante un máximo de 6 meses a partir de la fecha en que le notifiquemos nuestra decisión. Sin embargo, puede haber circunstancias en las que sea necesario para nosotros conservar determinados datos personales durante más tiempo. Basaremos estas decisiones en circunstancias relevantes, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- La cantidad, naturaleza y sensibilidad de los datos personales;
- el riesgo de daño por uso o divulgación no autorizados;
- los propósitos por los que procesamos sus datos personales y cómo lo hacemos;
- cuánto tiempo los datos personales es probable que permanezcan precisos y actualizados;
- cuánto tiempo los datos personales pueden ser relevantes para posibles futuras reclamaciones legales;
- cualquier documento legal, contable, informativo o legal que especifique durante cuánto tiempo deben mantenerse determinados registros. En ningún caso conservaremos sus datos personales durante más tiempo del necesario para cumplir con nuestros propósitos legítimos.

En cualquier caso, no conservaremos sus datos personales durante más tiempo de que los necesitemos para nuestros intereses legítimos.

### ¿Mantendremos su solicitud archivada?

Si no resulta seleccionado para el puesto, o si nos ha enviado una candidatura espontánea, entonces, si nos lo permite, guardaremos sus datos personales por si su candidatura pudiera ser adecuada para cualquier otra vacante que pueda surgir en los próximos 12 meses y le contactaremos si creemos que este es el caso. No guardaremos sus datos personales para este propósito por más de 12 meses.

Si durante el período en que tenemos sus datos personales archivados, desea solicitar alguna vacante que tengamos abierta, contáctenos para informarnos de esto, especialmente si no se corresponde con su experiencia previa o si se trata de un área distinta de nuestro negocio para la que hizo su solicitud anteriormente, ya que de otra manera no nos daremos cuenta de que la vacante pueda ser de su interés.

Si cambia de opinión sobre que conservemos sus datos personales en nuestros archivos, tiene derecho a retirar su consentimiento en cualquier momento; consulte "Sus derechos" a continuación.

### Referencias

Si nos proporciona detalles de otros empleadores, debe informarles sobre que datos personales nos ha proporcionado. También, debe darles nuestros datos de contacto y hacerles saber que deben ponerse en contacto con nosotros si tienen alguna pregunta sobre cómo usamos sus datos personales.

### Sus derechos

Usted tiene una serie de derechos legales relacionados con sus datos personales que se detallan a continuación:

- El derecho de hacer una solicitud de acceso al registro de sus datos personales. Esto le permite recibir cierta información sobre cómo usamos su información personal, así como también recibir una copia de la misma y verificar que la estamos tratando legalmente.
- El derecho de solicitar que corrijamos datos personales incompletos o inexactos que tenemos sobre usted.
- El derecho a solicitar que eliminemos sus datos personales, cuando no hay una buena razón para que continuemos tratándolos. También tiene derecho a solicitar que eliminemos sus datos personales cuando usted haya ejercido su derecho a oponerse al tratamiento (ver a continuación).
- El derecho a oponerse a que tratemos sus datos personales cuando no podemos demostrar un motivo convincente para continuar el tratamiento.
- El derecho a solicitar que restrinjamos el tratamiento de sus datos personales. Esto le permite solicitarnos que suspendamos el tratamiento de sus datos personales, por ejemplo, si desea que reestablezcamos su exactitud o el motivo para tratarla.
- El derecho a solicitar que le transfiramos sus datos personales a usted mismo o, a otro responsable, en un formato estructurado. Este derecho se aplica con respecto a los datos que nos ha proporcionado cuando nuestro fundamento legal para utilizar los datos es que es necesario para la ejecución de un contrato o que nos ha prestado su consentimiento (esto se conoce como el derecho a la "portabilidad de datos").

Si desea ejercer alguno de los derechos anteriores, contacte por escrito con el Delegado de Protección de Datos de Schaeffler Iberia, S.L.U. en c/Ballibar, 1 C.P.20870, Elgoibar (Guipúzcoa) o en la siguiente dirección de e-mail: [rgpd@schaeffler.com](mailto:rgpd@schaeffler.com). Tenga en cuenta que estos derechos no son absolutos y, en determinadas circunstancias, tenemos derecho a rechazar parte o la totalidad de su solicitud. Tenga en cuenta también

que tiene derecho a presentar una queja en cualquier momento ante Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), la autoridad de supervisión española para cuestiones de protección de datos.

Si tiene alguna pregunta o duda sobre cómo usamos sus datos personales, puede comunicarse con el Delegado de Protección de Datos.

## Decisiones automatizadas

Las decisiones automatizadas son decisiones que se toman exclusivamente por una máquina, sin evaluación por parte de una persona física. En general, no usamos ningún sistema automatizado de toma de decisiones de acuerdo con el artículo 22 del RGPD. Si, de manera extraordinaria utilizásemos dichos sistemas, le informaremos de esto por separado, siempre que esto sea legalmente necesario y, si es necesario, obtendremos su consentimiento previo.

## ¿Se perfilan los datos?

"Perfilar" se refiere a cualquier tipo de tratamiento automatizado de datos personales con el propósito de analizar o predecir el desempeño laboral, estado financiero, salud, preferencias personales, intereses, confiabilidad, conducta, ubicación o reubicación de una persona física. Schaeffler generalmente no usa "perfiles". Si, de manera extraordinaria utilizásemos dichos sistemas, le informaremos de esto por separado, siempre que sea legalmente necesario y, si es necesario, obtendremos su consentimiento previo.