

LA NECESARIA IMPLEMENTACIÓN DEL REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

El próximo 25 de mayo entra en vigor el nuevo Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD).

El RGPD viene a establecer un nuevo marco jurídico para el tratamiento de datos personales estableciendo obligaciones adicionales para las empresas y concediendo nuevos derechos a las personas físicas, marco que impacta directamente en el ámbito de los Recursos Humanos, siendo necesario que los departamentos de Recursos Humanos adapten sus políticas y procedimientos a esta nueva normativa, ya que la misma es directamente aplicable, sin perjuicio de que la normativa nacional pueda establecer normas más específicas para garantizar la protección de los datos personales en el ámbito laboral.

En particular, será necesario analizar y adaptar los siguientes procesos a la nueva normativa:

- **Transparencia en la información.** El RGPD incrementa la información que es obligatorio proporcionar respecto al tratamiento de datos personales. Así pues, ahora también habrá que informar de aspectos tales como la base jurídica que nos permite tratar los datos personales, el plazo durante el cual los conservaremos o los destinatarios de los mismos. En un entorno laboral esto es particularmente relevante ya que se entiende que la base jurídica en la que podemos basar el tratamiento de los datos personales no debería ser el consentimiento del empleado, dado que no está en una posición de igualdad con la empresa. El RGPD establece otras bases jurídicas que se consideran lícitas y que se adaptan mejor al entorno laboral y entre las cuáles destacan la ejecución de un contrato de trabajo o el cumplimiento de obligaciones legales. Por tanto, será necesario distinguir entre aquellos tratamientos de datos personales que son estrictamente necesarios para la ejecución del contrato laboral u obligatorios legalmente y aquellos que no lo son, estableciendo las correspondientes políticas y comunicándolos a los empleados de forma efectiva.
- **Selección de Empleados.** Los procedimientos de selección de personal tampoco quedan al margen del RGPD. Habrá que prestar especial atención a la información que proporcionamos a los candidatos siendo de particular importancia el tiempo durante el cual trataremos los datos una vez el candidato ya no sea elegido. Las fuentes de información que se utilicen durante los procedimientos de selección de personal también habrá que revisarlas dado que es necesario tener una causa que justifique también dichos tratamientos de datos con independencia de que no se obtengan directamente del interesado.
- **Comunicación de datos a terceros, a representantes legales de los trabajadores y empresas del Grupo.** En el entorno laboral es bastante probable que tengamos que comunicar datos personales de empleados a proveedores, clientes, representantes legales de los trabajadores, sindicatos y otras empresas del mismo grupo empresarial (e.g. transferencia de datos personales de empleados con motivo de procesos de movilidad global). Con el RGPD será necesario analizar dichas comunicaciones para garantizar que las mismas se llevan a cabo con las garantías adecuadas. Esto es posible que conlleve la firma de nuevos contratos con proveedores o clientes que regulen el tratamiento de datos personales por parte de estos o revisar la necesidad de comunicar datos personales entre las empresas del mismo grupo.

Por último, es necesario tomar en cuenta que el RGPD establece un principio de "responsabilidad

proactiva" en virtud del cuál no sólo habrá que cumplir con la normativa sino que también será necesario ser capaz de demostrarlo. Consecuentemente, incluso en el caso de que las políticas y procedimientos utilizados por recursos humanos ya cumplan con el RGPD será también necesario establecer procedimientos que permitan acreditar dicho cumplimiento.

El contenido de la presente nota tiene carácter general y meramente informativo. Cualquier decisión o actuación basada en su contenido deberá ser objeto del adecuado asesoramiento profesional.

*Departamento Laboral / Departamento IP/ITC
Baker McKenzie*

Para más información:



Carlos de la Torre
Of Counsel
Dpto. Laboral
carlos.delatorre@bakermckenzie.com



Raúl Rubio
Socio
Dpto. IP/ITC
raul.rubio@bakermckenzie.com



Margarita Fernández
Directora de Equipo
Dpto. Laboral
margarita.fernandez@bakermckenzie.com



Ignacio Vela
Director de Equipo
Dpto. IP/ITC
ignacio.vela@bakermckenzie.com



Disclaimer - Baker & McKenzie International is a Swiss Verein with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

If required, put the stationery disclaimer here.

NECESSARY IMPLEMENTATION OF THE GENERAL DATA PROTECTION REGULATION (GDPR) IN THE AREA OF HUMAN RESOURCES

In a matter of days (on 25 May 2018) new EU Regulation 2016/679 of the European Parliament and the Council, dated 27 April 2016, will be entering into force. It repeals Directive 95/46/EC and regulates the protection of natural persons in terms of personnel data processing and the free circulation of information.

The GDPR was passed to establish a new legal framework for personal data processing, as well as additional obligations for companies. It grants new rights to natural persons, thus it has a direct impact on the area of Human Resources. It is necessary that HR departments adapt their policies and procedures to this new regulation, given that it is directly applicable, notwithstanding the fact that national regulations may establish more specific rules to guarantee personal data protection in the employment arena.

To be specific, HR will have to analyse and adapt the following processes:

- **Transparency regarding information.** The GDPR steps up the information that must be provided with regard to personal data processing. Thus, it is now necessary to inform regarding certain aspects, such as the legal basis that allow us to process the personal data; the period of time we will be keeping it; or the recipients of the data. In the employment area, this is particularly significant because it is understood that the legal basis for processing the personal data should not be the employee's consent, given that the employee is not in an equal position with the company. The GDPR establishes other legal basis that are lawful and better adapted to an employment environment; the most notable of these being the performance of an employment contract or compliance with certain legal obligations. Therefore, it will be necessary to distinguish between personal data processing that is strictly necessary or legally compulsory for the performance of an employment agreement, from that processing that is not mandatory. The policies relevant to this must be established and effectively communicated to employees.
- **Employees recruiting.** The procedures for recruiting employees are also affected by the GDPR. Special attention must be paid to the information that we provide to candidates; in particular, it is important to bear in mind the period of time during which we keep the personal data when the candidate is not chosen. HR departments will also have to review the sources of information they use when recruiting personnel, given that it is now necessary to have a reason that justifies this data processing, irrespective of whether or not the data is obtained from the data subject directly.
- **Communication of personal data to third parties, the employees' legal representatives and Group companies.** In the employment area it is quite likely that we have to communicate employees' personal data to suppliers, clients, the employees' legal representatives, unions and other Group companies (e.g. transfer of employees' personal data as part of global mobility processes). With the GDPR, it is now necessary to analyse said communications to ensure that they are carried out with the suitable legal guarantees. This means that it maybe necessary to sign new agreements with suppliers or clients to regulate their processing of the data, or that it is necessary to consider whether or not it is necessary to share personal data among companies of the same group.

Finally, one has to remember that the GDPR establishes a principle of "accountability", pursuant to which it will not only be necessary to comply with the regulation but also to demonstrate compliance with the same. Consequently, including in cases where HR policies and procedures already comply with the GDPR, it will also be necessary to establish procedures that ensure such compliance can be evidenced.

The content of this alert is intended for information purpose only. All decisions or acts based on the above should be subject to appropriate professional advice.

*Employment Department - IP/ITC Department
Baker McKenzie*

For more information:

Para más información:



Carlos de la Torre
Of Counsel
Employment
Department
carlos.delatorre@bakermckenzie.com



Raúl Rubio
Partner
IP/ITC
Department
raul.rubio@bakermckenzie.com



Margarita Fernández
Team Leader
Employment
Department
margarita.fernandez@bakermckenzie.com



Ignacio Vela
Team Leader
IP/ITC
Department
ignacio.vela@bakermckenzie.com



Disclaimer - Baker & McKenzie International is a Swiss Verein with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm.

If required, put the stationery disclaimer here.