Protección de datos de carácter personal de los empleados de SADIM

1. Responsable del tratamiento

A través de este documento se informa al Empleado sobre el uso que hará SOCIEDAD ASTURIANA DE DIVERSIFICACIÓN MINERA, S.A., S.M.E. (la "EMPRESA") de sus datos de carácter personal ("Datos Personales"), las finalidades del tratamiento de sus Datos Personales, las bases legales que legitiman dichos tratamientos para las finalidades indicadas y la posible comunicación de sus datos a terceros, así como sobre los derechos que le asisten en virtud del Reglamento General de Protección de Datos "RGPD"). Asimismo, se le informa sobre los plazos de conservación de sus datos por parte de la EMPRESA, sin perjuicio de las obligaciones de bloqueo de datos previstas en la legislación aplicable.

Se recuerda al Empleado que los datos de identificación de la EMPRESA son los siguientes:

Denominación:

SOCIEDAD ASTURIANA DE DIVERSIFICACIÓN MINERA, S.A., S.M.E. CIF A-33573163

Dirección Postal:

Jaime Alberti, 2 – 33900 Ciaño (Langreo)

Teléfono:

985 678 350

Cualquier duda o cuestión que tengas relativa al tratamiento que hacemos de tus datos, podrás ponerte en contacto con el Jefe del Departamento de Administración y Control de la empresa, enviando un correo electrónico a Dpto.AdministracionControl@sadim.es o llamando al tfno. 985 67 83 50.

La EMPRESA informa al Empleado de que los Datos Personales suministrados, los derivados de la relación laboral con la EMPRESA, así como la información resultante de la gestión y mantenimiento de la relación laboral, se incorporarán a ficheros titularidad de la EMPRESA, como responsable del tratamiento de los mismos.

Salvo que se le indique lo contrario, todos los datos solicitados por la EMPRESA al Empleado resultan necesarios para la suscripción y/o ejecución del Contrato de Trabajo. En este sentido, el Empleado se compromete a comunicar cualquier modificación de sus datos personales a fin de que la información incluida en los ficheros de la EMPRESA esté en todo momento actualizada.

2. Finalidades y base legal del tratamiento de los Datos Personales

Los Datos Personales del Empleado serán tratados para las siguientes finalidades:

(1) Gestión de la relación laboral:

Los Datos Personales del Empleado serán tratados con la finalidad de desarrollar, mantener, cumplir, controlar su relación laboral y dar curso a las actividades propias de recursos humanos, incluyendo sin carácter limitativo:

(a) La gestión de las nóminas, formación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional, tratamientos contables, abonos de gastos, revisiones salariales y otras remuneraciones y complementos salariales.

(b) El control interno y de seguridad (entre otros, control de presencia, gestión de tiempos, expediente del trabajador, régimen disciplinario, supervisión y cumplimiento de políticas y procedimientos internos, incluyendo la posible monitorización y uso de las herramientas TI de la EMPRESA).

(c) La gestión de las altas y bajas del personal, incorporándose a los ficheros aquellos datos relacionados con los accidentes laborales y enfermedades profesionales, además de procesos de incapacidad laboral, temporal o permanente, del personal cualquiera que sea la contingencia, así como la gestión y supervisión de la gestión de la vigilancia de la salud.

(d) Gestión de expedientes disciplinarios o expedientes de regulación de empleo de Empleados así como cualquier otro expediente administrativo y/o judicial derivado de la actuación del Empleado que atente contra los derechos y/o intereses de la Empresa.

La base jurídica de dichos tratamientos es la ejecución del Contrato de Trabajo suscrito entre el Empleado y la EMPRESA.

(2) Cumplimiento de obligaciones legales en materia fiscal, laboral, de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales:

(a) Cumplimiento de obligaciones legales para con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, el Ministerio de Trabajo y los Organismos de la Seguridad Social (tales como retenciones de Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas, contribuciones de la Seguridad Social, seguros sociales, etc.) impuestas por la Ley General Tributaria, la Ley y el Reglamento de IRPF, el Estatuto de

los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social, entre otras y las recogidas en el Convenio Colectivo vigente.

(b) Cumplimiento de obligaciones a las que está sujeta la EMPRESA en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo, sin carácter limitativo, la gestión de actividades de vigilancia de la salud y prevención de riesgos laborales impuestas por la Ley y el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, así como la gestión de accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

(c) Cumplimiento de obligaciones relacionadas con la afiliación sindical (p.e. descuento de cuota sindical en la nómina) o la representación de los trabajadores impuestas por el Estatuto de los Trabajadores o la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

(d) Cumplimiento de la obligación de colaborar con los órganos judiciales, en caso de recibir oficios de los mismos relacionados con retenciones o embargos, recogida en la Ley de Enjuiciamiento Civil, así como en la obligación de facilitar a dichos órganos judiciales información en materia de conceptos retributivos o clasificación profesional.

La base jurídica de dichos tratamientos es el cumplimiento de las obligaciones legales a las que se encuentra sujeta la EMPRESA con ocasión de la ejecución del Contrato de Trabajo.

(3) Elaboración de perfiles: evaluación del desempeño.

El Empleado se someterá periódicamente a Evaluaciones de Desempeño realizadas por la EMPRESA que conllevan la elaboración de perfiles.

La base legal de este tratamiento es la ejecución del Contrato de Trabajo suscrito entre el Empleado y la EMPRESA.

(4) Tratamiento de datos de salud

Los datos relativos a la salud del Empleado podrán ser incorporados a un fichero y tratados por la EMPRESA para la vigilancia de la salud y la prevención de riesgos laborales; el cálculo de retenciones; y para la prestación de servicios de cobertura de las contingencias de incapacidad laboral, enfermedad profesional o accidente laboral dentro de los límites previstos por la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, siendo ésta la base jurídica de dicho tratamiento.

El servicio de vigilancia de la salud contratado por la Empresa, siendo los únicos que tienen acceso completo a los Historiales Clínicos de los empleados el personal médico y las autoridades sanitarias que lleven a cabo

la vigilancia de la salud de los trabajadores, de acuerdo con el art. 22.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La base jurídica de dichos tratamientos es el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales a las que se encuentra sujeta la EMPRESA con ocasión de la ejecución del Contrato de Trabajo.

(5) Tratamiento de datos de afiliación sindical

La empresa sólo procederá al tratamiento de datos de afiliación de aquellos Empleados que soliciten el descuento de la cuota sindical de su nómina.

La base jurídica de dicho tratamiento es el cumplimiento de las obligaciones legales a las que se encuentra sujeta la EMPRESA con ocasión de la ejecución del Contrato de Trabajo.

(6) Gestión de beneficios sociales

Asimismo, en interés y beneficio de sus empleados, la EMPRESA podría formalizar en el futuro acuerdos con diversas entidades que permiten a los empleados disfrutar de determinados beneficios sociales como consecuencia de la relación laboral que mantienen con la EMPRESA. A tal efecto, la EMPRESA comunicará al Empleado los acuerdos de colaboración que hubiese alcanzado con las entidades correspondientes.

La base jurídica de dichos tratamientos es la ejecución del Contrato de Trabajo suscrito entre el Empleado y la EMPRESA.

(7) Tratamiento de Datos Personales con cámaras de video vigilancia.

Los datos relativos a la imagen del Empleado podrán ser incorporados a un fichero y tratados por la EMPRESA con la finalidad de proteger los bienes e las instalaciones de la misma. Si, ocasionalmente, existiesen sospechas de que un Empleado está incumpliendo con sus obligaciones laborales o cometiendo algún acto ilícito, la EMPRESA podrá utilizar las imágenes captadas por las cámaras para investigar los hechos y, en su caso, iniciar el correspondiente procedimiento disciplinario, sin perjuicio de las acciones oportunas ante las autoridades administrativas o judiciales.

La base jurídica de dicha cesión de datos es el interés legítimo de la EMPRESA de protección de los bienes y las instalaciones de la EMPRESA.

3. Datos personales de terceras personas

En el contexto de los tratamientos descritos en el apartado anterior, es posible que el Empleado suministre a la EMPRESA datos de carácter personal relativos a sus

familiares (incluidos menores de edad), por ejemplo, en caso de que solicite permisos o reducción de jornada para su cuidado o a efectos de retenciones del IRPF. En tal caso, es responsabilidad del Empleado informar de tal circunstancia a los familiares cuyos datos sean cedidos a la EMPRESA así como, en caso de ser necesario, obtener su consentimiento para suministrar dicha información a la EMPRESA.

4. Comunicaciones de datos

El Empleado es informado de que para la correcta gestión y mantenimiento de la relación laboral dimanante del Contrato de Trabajo y, en ocasiones, por imperativo legal, determinados datos deberán ser comunicados a:

- Administraciones Públicas con competencias en la materia (Agencia Tributaria, Ministerio de Trabajo, TGSS, Servicio Público de empleo del Principado, etc.) para que los utilicen en cumplimiento de las competencias que tienen legalmente atribuidas.
- Autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de acuerdo con el art. 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Entidades de crédito para el pago las nóminas.
- Notarios, Procuradores, Juzgados y Tribunales que intervengan en actos o procedimientos en los que sea parte o intervenga el Empleado relacionados con la prestación de servicios a la EMPRESA.
- Organismos de la UE que gestionan proyectos de investigación en los que es parte la EMPRESA y que exigen tener acceso a los datos de los Empleados que participan en ellos al objeto de verificar que reúnen la cualificación exigida.
- Empresas de auditorías externas para la elaboración de informes preceptivos legalmente.
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado encargados de la investigación de hechos en los que sean parte o de los que tengan conocimiento los Empleados.
- Representantes de los trabajadores para dar cumplimiento a las obligaciones que les impone la normativa.

La base jurídica de estas cesiones de datos es la ejecución del Contrato de Trabajo suscrito entre el Empleado y la EMPRESA o, el cumplimiento de las obligaciones legales derivadas del mismo enumeradas en el apartado (2).

5. Plazo de conservación

Se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con las finalidades para las que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dichas finalidades y del tratamiento de los datos. Será de aplicación lo dispuesto en la normativa de archivos y documentación.

6. Derechos de protección de datos:

El Empleado es informado de que podrá ejercitar:

(i) El derecho de acceso a los Datos Personales, para saber cuáles están siendo objeto de tratamiento y las operaciones de tratamiento llevadas a cabo con ellos;

(ii) El derecho de rectificación de cualquier Dato Personal inexacto;

(iii) El derecho de supresión de sus Datos Personales;

(iv) Cuando la base legal para el tratamiento sea su consentimiento, el Empleado podrá hacer ejercicio del derecho a retirar dicho consentimiento en cualquier momento;

(v) Derecho a recibir los Datos Personales que haya facilitado a la EMPRESA en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitir los datos a otro responsable del tratamiento cuando el tratamiento se efectúe por medios automatizados y la base legal del tratamiento sea el consentimiento expreso del Empleado, la ejecución de un contrato o, en el caso de los datos relativos a la salud, si el tratamiento fuese necesario para cumplir obligaciones laborales o de la Seguridad Social;

(vi) Derecho de oposición al tratamiento de los Datos Personales, el cual será ejercitable, en cualquier momento, por motivos relacionados con su situación personal, cuando el tratamiento esté basado en intereses legítimos de la EMPRESA.

El ejercicio de estos derechos se efectuará por el Empleado dirigiéndose personalmente o por escrito al Jefe del Departamento de Administración y Control, con los datos de contacto señalados anteriormente. La solicitud tendrá que ir debidamente firmada por el Empleado, incluir su nombre completo y dirección e indicar los derechos que desea ejercitar, e ir acompañada de fotocopia de su DNI o NIE.

También tendrá derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos si considera que se ha cometido una infracción de la legislación en materia de protección de datos respecto al tratamiento de sus datos personales.