

# [Guía completa] ¿Cómo afecta el RGPD a tu estrategia de reclutamiento?

▶ Todo lo que necesitas saber sobre el nuevo  
reglamento europeo de protección de datos



# Índice

0. Sobre Talent Clue	3
0. Sobre esta guía	4
1. Introducción al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)	5
2. Diccionario RGPD: conoce los conceptos fundamentales	6
3. Las 5 claves del RGPD para equipos de reclutamiento	8
4. Sanciones, el mayor riesgo para tu empresa	13
5. Preguntas frecuentes	15
6. Las oportunidades que plantea el RGPD para tu empresa	17
7. ¿Quieres cumplir el RGPD desde el primer día?	18

# 0. Sobre Talent Clue

## ¿Quiénes somos?

Todas las empresas quieren cubrir vacantes con los mejores candidatos, con el menor coste y tiempo posible, pero la realidad es que la mayor parte de las veces no pueden conseguirlo, porque no cuentan con las herramientas que les permitan reducir el tiempo que dedican a tareas administrativas manuales para poder dedicarlo a lo que de verdad importa: detectar el buen talento. Por eso los procesos de selección se alargan y las empresas se frustran porque no encuentran a la persona adecuada.

Talent Clue empezó con Ivan Sala y Ana Izquierdo con la idea de dar a los equipos de Recursos Humanos de todas las empresas **una herramienta para automatizar las tareas que no agregaban valor** y les hacían perder mucho tiempo y, en definitiva, para **hacer mejor su trabajo**.

A medida que más reclutadores fueron adoptando la herramienta, nos dimos cuenta de que, aún habiendo mejorado mucho la forma en que gestionaban sus procesos de selección, las técnicas que utilizaban las empresas para atraer talento y contratarlo seguían sin darles los resultados que esperaban. Por ello, ahora [Talent Clue](#) es mucho más una herramienta de automatización para los equipos de Recursos Humanos.

**Nuestra misión ha sido siempre que las empresas conecten con el mejor talento en el menor tiempo posible, y que los procesos de selección se centren en el candidato y sean más humanos.** Por eso, además de una poderosa herramienta de gestión del reclutamiento, estamos impulsando una Metodología que ayuda a las empresas a atraer, enamorar y contratar a los candidatos adecuados para su empresa, poniéndolos en el centro en todo momento.

Contacta con Nosotros





# 0. Sobre esta Guía

## ¿Para quién es esta Guía?

Esta Guía es de Nivel Avanzado: está dirigida a Directores de Recursos Humanos o Responsables de Selección que quieren conocer a fondo cómo afecta el nuevo Reglamento de Protección de Datos Europeo (RGPD) a su departamento. **Te guiaremos por sus puntos más relevantes para el reclutamiento y te mostraremos acciones concretas que puedes llevar a cabo.** Después de leerla, estarás preparado para promover su cumplimiento en tu organización y evitar las temidas sanciones.

## ¿Qué aprenderás?

En esta Guía encontrarás la **explicación avanzada de los elementos esenciales del RGPD y su interacción con los procesos de selección.** Aprenderás los conceptos básicos, sus principales diferencias con las normativas anteriores y resolverás tus dudas sobre situaciones cotidianas que se producen en tu departamento. Pero no nos quedaremos solo en el cumplimiento, **también te mostraremos la gran oportunidad que supone el reglamento para empresas como la tuya.**

# 1. Introducción al RGPD

**Antes de nada queremos darte la enhorabuena.** Que te hayas descargado esta Guía sobre el nuevo Reglamento General de Protección de Datos europeo (RGPD) significa que te preocupas por mantener tu reclutamiento seguro y en cumplimiento de todas las legislaciones vigentes.

**El RGPD es el reglamento aprobado por la Unión Europea que unifica todas las normativas nacionales en materia de protección de datos** de los estados miembros. Entrará en vigor el próximo 25 de mayo de 2018 y su principal objetivo es ampliar el control de los ciudadanos europeos sobre sus datos: cómo son recogidos, almacenados, procesados y transferidos.

Esta nueva legislación, que establece normas estrictas en materia de obtención, almacenamiento y tratamiento de datos de carácter personal, **se aplicará a todas las compañías que trabajen con datos de ciudadanos europeos**, independientemente de su localización.

*“Más del 90% de los europeos quieren que sus derechos de protección de datos sean los mismos en toda la Unión Europea, independientemente de dónde sean procesados esos datos”.*

- Comisión Europea.



## Aviso

Esta Guía no es un documento legal, ni incluye todos los detalles del RGPD. Se trata de información útil para **entender mejor el nuevo reglamento y cómo Talent Clue se está adaptando a él**. Por este motivo, te recomendamos encarecidamente que consultes con tu equipo legal las acciones específicas a tomar en tu empresa.

## 2. Diccionario RGPD: conoce los conceptos fundamentales

Para conocer a fondo el nuevo reglamento europeo de protección de datos y poder tomar las mejores decisiones en materia de reclutamiento, es fundamental entender el significado de varios conceptos que se repiten en él.

Te recomendamos que te detengas un momento en su explicación. **Son palabras que conoces, pero su significado cambia totalmente cuando forman parte de textos jurídicos.**

### Datos de carácter personal

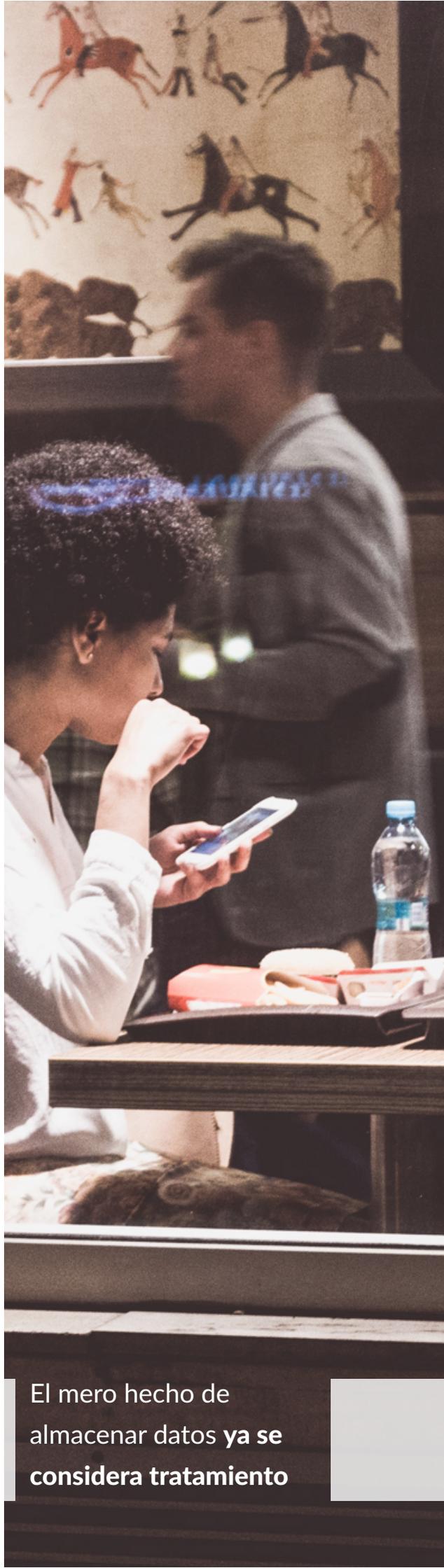
Cualquier información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier otro tipo relativa a personas físicas identificadas o identificables. En el reclutamiento estos datos se corresponden con **el nombre, apellidos, email, teléfono y demás informaciones que aporten los candidatos.**

### Afectado o interesado

Se trata de la persona física titular de los datos que se estén tratando. En el ámbito del reclutamiento es **el candidato.**

### Tratamiento de datos

Este es uno de los términos que más confusión genera entre reclutadores. El verbo tratar se utiliza para referirnos a **cualquier acción** que se realice con los datos. **El mero hecho de almacenarlos ya se considera tratamiento.** Organizar, estructurar, adaptar y borrar datos son otras de las acciones que se consideran tratamiento.



El mero hecho de almacenar datos ya se considera tratamiento

## 2. Diccionario RGPD: conoce los conceptos fundamentales

### Responsable del tratamiento

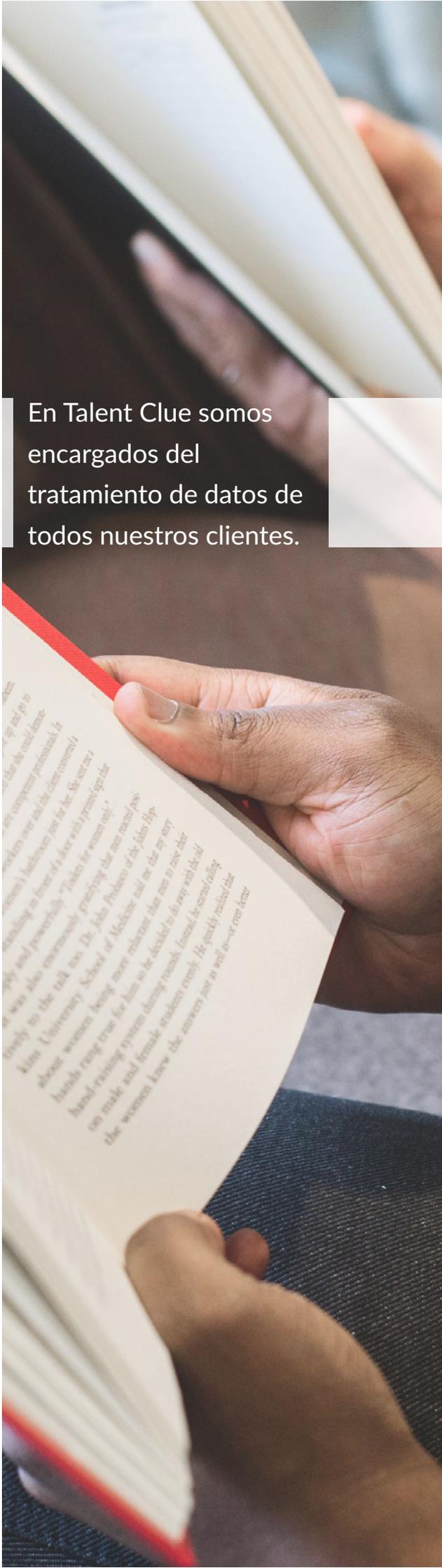
Es la personas física o jurídica que **decide el propósito** de la recogida de los datos, así como el tratamiento de los mismos, aunque no lo realice ella misma. Cualquier empresa que decide recoger candidatos para iniciar un proceso de selección es responsable del tratamiento.

### Encargado del tratamiento

Consiste en la persona física o jurídica que **trata datos personales por encargo del responsable del tratamiento**. En Talent Clue somos encargados del tratamiento de datos de todos nuestros clientes.

### Delegado de Protección de Datos

También conocido por sus siglas en inglés DPO (Data Protection Officer). Se trata del experto en protección de datos contratado por las empresas para actuar como **enlace entre ellas y las instituciones públicas**. Es también la persona a la que deben dirigirse las consultas internas sobre esta materia.



En Talent Clue somos encargados del tratamiento de datos de todos nuestros clientes.

## 3. Las 5 claves del RGPD para equipos de reclutamiento

Existen cientos de artículos y numerosos manuales sobre el Reglamento General de Protección de Datos. De ahí que resulte fácil perderse entre tanta jerga legal y cueste sacar en claro **los cambios que afectan al mundo del reclutamiento y la selección**. Estos son los cinco puntos que debes tener muy claros desde hoy mismo.

### A. El consentimiento es el rey

Se acabaron los consentimientos tácitos o por omisión que admitía la LOPD española. Con el RGPD, **los candidatos deberán consentir claramente la recogida de sus datos personales y los usos que se les vaya a dar**. Para ello, la información que se facilite a los candidatos deberá ser concisa, transparente y redactada en un lenguaje claro y sencillo.

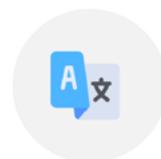
“Con el RGPD en la mano, los interesados deben tener una verdadera posibilidad de elección y control de su información en el momento de dar su consentimiento”

- Information Commissioner's Office

### Ejemplos de formatos de consentimiento a **evitar**



Checkboxes premarcados



Lenguaje confuso



Mecanismos complejos



Consentimientos vagos o sin información

## Así te ayuda Talent Clue



*\*Funcionalidad en fase beta. Su diseño final puede sufrir modificaciones.*

## B. Solo los datos necesarios

El principio de minimización impone que solo se podrán recoger **los datos imprescindibles para la finalidad que se comunique al candidato**. ¿Será el principio del fin de los formularios eternos de inscripción a ofertas? Por el bien de la Experiencia de Candidato, en Talent Clue esperamos que sí.

## Así te ayuda Talent Clue

Los formularios de las ofertas publicadas con Talent Clue están **optimizados** para ser muy fáciles de rellenar y solicitar solo la información necesaria para el proceso de selección. Esto no solo genera una excelente Experiencia de Candidato por la sencillez de la inscripción, sino que cumple con lo indicado por el nuevo reglamento europeo.

### 3. Elementos imprescindibles para tu estrategia de reclutamiento IT

#### Inscríbete a Web Developer en prácticas

##### Contacto

Correo \*

Teléfono \*

---

##### Datos Personales

Documento de identificación \*

Nº. de identificación \*

Nombre \*

Apellidos \*

Fecha de nacimiento \*  Día  Mes  Año

Soy empleado de esta compañía

---

##### Residencia

País \*

Ciudad \*

---

##### Formación

Formación \*

---

##### Laboral

Puesto actual/último \*

---

##### Documentos: CV

Archivo \*  Ningún archivo seleccionado

Los ficheros deben ser inferiores a: **2 MB**

Ficheros permitidos: **rtf doc docx txt pdf odt.**

No soy un robot  [Privacidad](#) - [Condiciones](#)

**T&C \*** Al inscribirte aceptas los [Términos y Condiciones](#).

Formulario de inscripción a una oferta mediante Talent Clue

## C. Derecho al acceso y a la portabilidad de los datos

Los candidatos podrán saber si sus datos se están tratando, cómo y con qué fin. También podrán solicitar en cualquier momento una copia, retirar su consentimiento al tratamiento o pedir el borrado de los mismos.

### Así te ayuda Talent Clue

A partir de mayo de 2018, los candidatos alojados en bases de talento gestionadas con Talent Clue **podrán ejercer en todo momento a los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad, y oposición**. Hasta el momento, y siguiendo las indicaciones de la LOPD, las derechos disponibles eran los correspondientes a las siglas ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición).

## D. Los datos tienen fecha de caducidad

El artículo 5 del RGPD lo deja muy claro: **solo se podrán conservar aquellos datos que estén actualizados y sigan siendo relevantes para el propósito para el que fueron recogidos**. Aunque no se establece un plazo fijo, distintas fuentes legales dan por sentado que aquellos currículums que permanezcan **más de 24 meses** sin ser actualizados deberán ser borrados o bloqueados para impedir su lectura.

### Así te ayuda Talent Clue

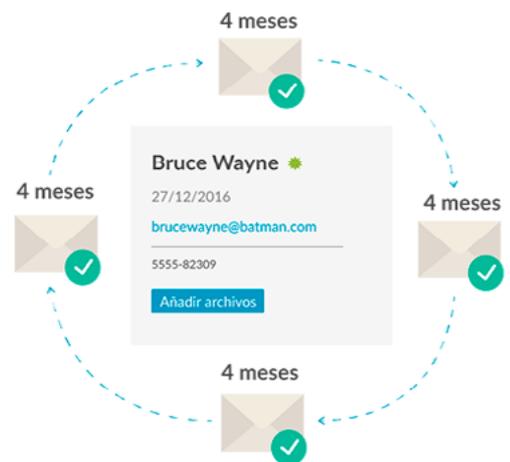
Contar con información obsoleta siempre ha sido muy negativo para tu reclutamiento, pero ahora, además, incumple con el RGPD. Actualizar esta información manualmente es una tarea tediosa, especialmente cuando se trata de bases de talento amplias.



### 3. Elementos imprescindibles para tu estrategia de reclutamiento IT

Para ponértelo fácil, en Talent Clue contamos con una funcionalidad de **envío automático de emails en los que se recomienda a los candidatos que actualicen su información**. Así, cada uno recibe tres comunicaciones al año, una cada cuatro meses.

**Todos salís ganando:** ellos porque al actualizar su información tienen más posibilidades de aparecer en tus búsquedas, por ejemplo si añaden una certificación lograda recientemente, y tú porque podrás mantener su información.



## E. La privacidad siempre por bandera

**Solo se almacenarán aquellos datos que sean absolutamente necesarios.** Además, los responsables y encargados del tratamiento deberán contar con las **medidas de seguridad adecuadas para su protección**. También tendrán la obligación de limitar el acceso de terceros a datos de carácter personal durante su tratamiento.

### Así te ayuda Talent Clue

La herramienta Talent Clue, así como todos los datos y ficheros, están alojados en servidores de Google Cloud Platform dentro de la Unión Europea, los cuales **cumplen todas las legislaciones vigentes en materia de protección de datos**.

La comunicación entre el navegador y Talent Clue está asegurada con 128 bits Secure Socket Layer (SSL). Además, todas las conexiones están protegidas mediante autenticación y autorización.

Por último, **contamos con varios niveles de control de acceso** para que ningún usuario u organización puedan acceder a datos de forma ilegítima.

**Adelanta tu reclutamiento a la nueva normativa de protección de datos europea**

**¡EMPEZAR YA!**

## 4. Sanciones, el mayor riesgo para tu empresa

El apartado que más preocupa dentro de muchas compañías, y con razón, es el de sanciones. **¿Son tan temibles como las pintan? Lo cierto es que sí**, muchas empresas se enfrentarán a problemas de solvencia e incluso de cierre si continúan sin cumplir la nueva legislación a partir del 25 de mayo de 2018. Estos son los dos tipos de sanciones previstas.

### Multas económicas

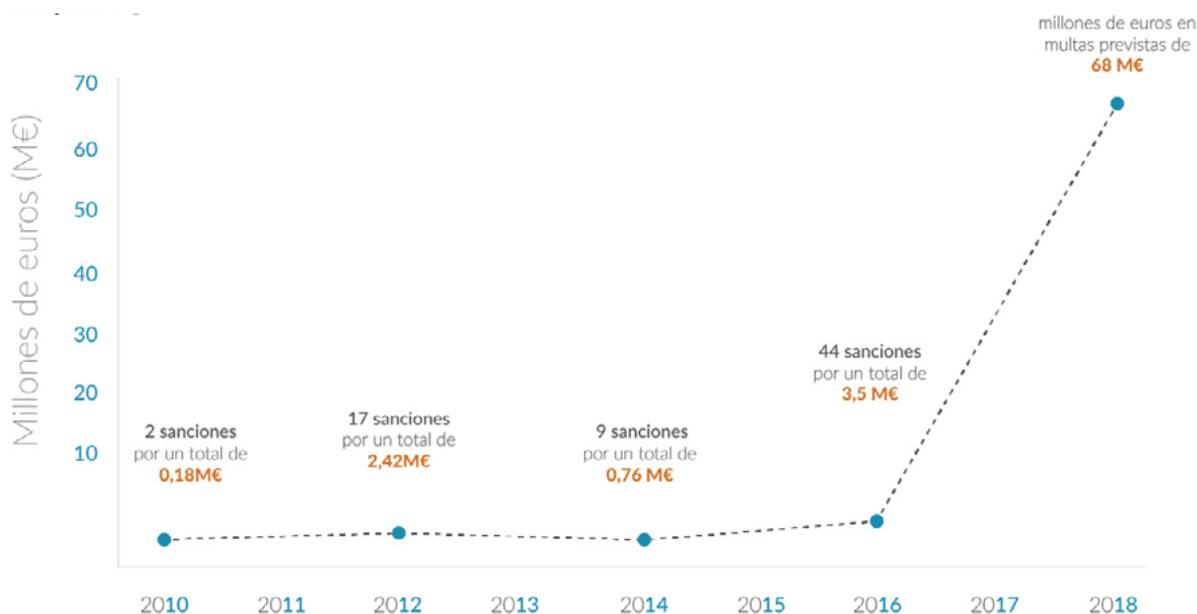
Pueden ascender hasta 20 millones de euros o el 4% del volumen de negocio a nivel mundial, siendo elegida la que represente una cifra más alta.

### Acciones correctivas

Incluyen, entre otras, advertencias, apercibimientos, órdenes de adaptación de tratamientos, limitaciones temporales o definitivas

## Endurecimiento de las sanciones... Y de la vigilancia

Con la entrada en vigor del RGPD se espera que el importe de las sanciones en materia de protección de datos se multiplique por 20 en el año 2018 en países como Reino Unido. Lo mismo ocurrirá en España con el endurecimiento de la vigilancia que se prevé.

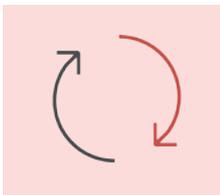


## Papel y Excel, los supervillanos del RGPD

En la misión de cumplir el nuevo RGPD te encontrarás dos malos de película, dos monstruos de pantalla final de videojuego que deberás vencer. **Hablamos de los currículums almacenados en papel y de los archivos en Excel con información de candidatos.**

Estos soportes **llevan años lastrando las estrategias de reclutamiento de infinidad de empresas:** son difíciles de actualizar, impiden trabajar en equipo, no permiten búsquedas mínimamente complejas... Pero ahora es todavía más grave: pueden acabar costándote mucho dinero.

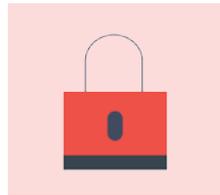
### Así te hacen incumplir el RGPD



Te pondrán muy **difícil actualizar** los datos de tus candidatos



Harán que te **cuente horrores saber qué datos debes borrar**



Te expondrán a **innumerables problemas de seguridad**



Dificultarán la **entrega de sus datos** a aquel candidato que lo solicite

## 5. Preguntas frecuentes

Hemos preparado esta sección con las **preguntas que más nos han llegado de Directores de RRHH y Responsables de Reclutamiento como tú**. Esperamos que las respuestas te sean de utilidad.

**¿Debo borrar a los candidatos que ya tengo en mi base de datos?**

No, no necesitas borrarlos, pero **sí que debes asegurarte de que sus datos sigan legalmente almacenados**. Para ello, si no lo hiciste en su momento, deberás solicitar su consentimiento para guardar esta información y usarla para comunicarte con ellos en el futuro.

De igual forma, si posees su consentimiento, pero han pasado más de 24 meses desde que te lo dieron, deberás actualizar sus datos.

**¿Podré mantener currículums en Excel o impresos?**

**Es absolutamente desaconsejable**. ¿Cómo sabrás con un sistema así la antigüedad de los datos?, ¿tendrás alguna forma de actualizar esa información?, ¿qué seguridad tienes ante un ataque informático?

Aunque en la práctica podrás seguir usando Excel o currículums impresos, lo cierto **es que es una forma casi segura de acabar sancionado por incumplir la legislación**.

**¿Podré contactar con un candidato a través de un email que encuentre en Internet?**

Sí, pero solo **cuando el email esté publicado en una web que muestre el interés del candidato en ser contactado para ese fin**. Por ejemplo, si esta información está publicada en LinkedIn o en un portal de empleo, es evidente que el candidato está dispuesto a que le escriban reclutadores.

Además, en tu primera comunicación con él deberás solicitarle su consentimiento para el tratamiento de sus datos con la finalidad que tengas (ofrecerle oportunidades laborales de su interés, por ejemplo).

## ¿Podré seguir recibiendo CV a mi email o al del departamento?

Como en la pregunta número 2 la respuesta es que sí, podrás, pero la probabilidad de acabar incumpliendo el reglamento es muy elevada. Si en tu Página de Empleo o en tus publicaciones en redes sociales das un email para que los candidatos envíen sus CV, es hora de cambiar de sistema. Con un software como Talent Clue **acabarás de raíz con este problema centralizando la recepción de candidatos.**

## ¿Podré almacenar en mi base de datos los candidatos que reciba de portales de empleo?

**Sí, siempre y cuando te den su consentimiento por separado después de inscribirse a tu oferta y mantengas actualizados sus datos.** Como en otras preguntas, la clave estará en la forma de recibir la aprobación por parte de los candidatos.

## ¿Podré contactar con candidatos descartados en un proceso para nuevas vacantes?

Sí, pero para ello tendrán que ocurrir una de estas dos cosas:

- Que cuando se inscriban en la primera oferta consientan claramente la posibilidad de ser contactados para otras posiciones.
- Que una vez descartados les envíes una solicitud de consentimiento para futuras comunicaciones.

## ¿Las sanciones serán habituales?

En los despachos de abogados siempre se dice que “las sanciones son cuestión de probabilidad”. Esto es, no siempre un incumplimiento conlleva sanción, pero tarde o temprano puede ocurrir. ¿La única forma de evitarlas al 100%? Cumpliendo el reglamento a rajatabla.

*“Imagina que alguien con quien quieres hablar acude a la misma conferencia que tú. Cuando termina, hablas con esa persona y te da su tarjeta de visita. Si una vez en casa escribes a esa persona, estará esperando esa comunicación porque te dio su tarjeta con esa intención. Si por el contrario no entráis en contacto, adivinas su email y le envías una propuesta de negocio, **estarías yendo en contra del RGPD**”.*

- Camile Charluet, The Next Web.

## 6. Las oportunidades que plantea el RGPD para tu empresa

Hasta ahora hemos hablado de los cambios que necesita tu reclutamiento para cumplir el reglamento europeo y las sanciones a las que te enfrentas en caso contrario. Pero el **RGPD también traerá cosas muy positivas para las empresas que sean capaces de visualizar y aprovechar las oportunidades que ofrece.**

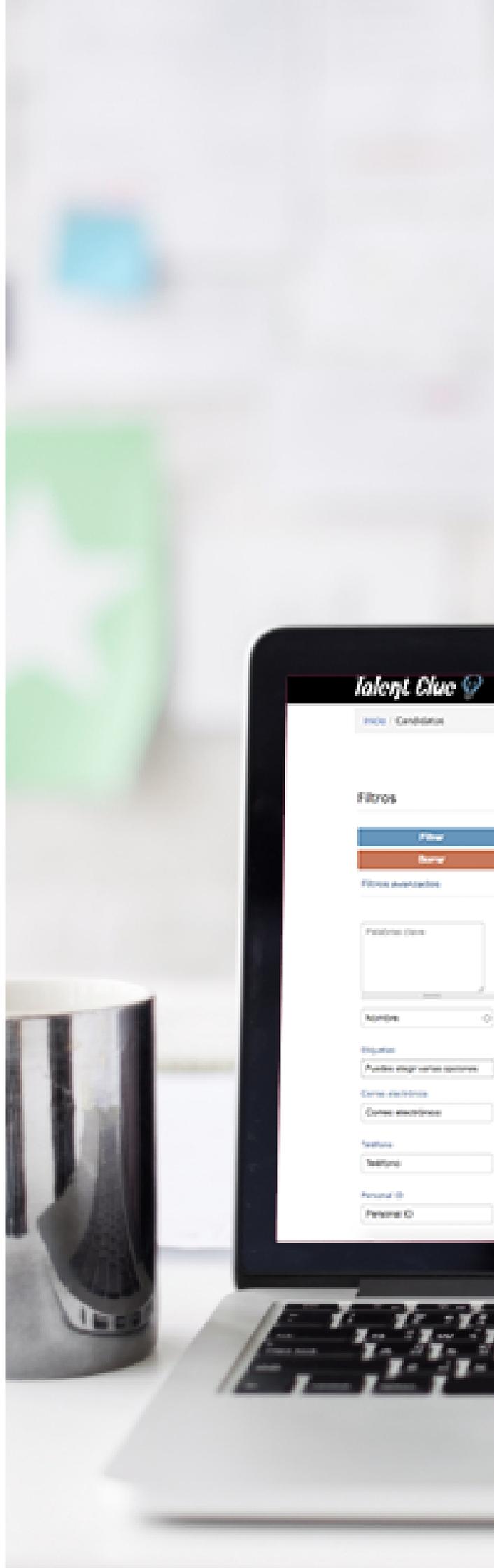
### Mejores datos, mejores decisiones

Cumplir con las reglas que establece el RGPD acerca de almacenar solo información relevante y actualizada, impulsará a empresas como la tuya a limpiar y actualizar sus bases de datos. De este modo **te será más fácil identificar a los mejores candidatos y apostar por ellos en los procesos de selección.**

### Una Experiencia de Candidato excelente

**Se acabaron los formularios de inscripción eternos en los que se pregunta lo inimaginable.** A partir del 25 de mayo de 2018 las empresas solo podrán solicitar la información necesaria para el proceso de selección. Y con ello dejaremos de ver [situaciones como esta](#) en las que un candidato necesita más de 40 minutos para apuntarse a una única oferta.

También se terminarán las comunicaciones no deseadas por email u otros canales. **Los candidatos solo recibirán aquellos mensajes para los que hayan dado un consentimiento explícito.**



## En línea con la Transformación Digital

Si hay algo que deja claro el reglamento es que las hojas de Excel con cientos de filas desactualizadas y los currículums en papel han pasado a la historia. Fin. A partir de ahora será necesaria una herramienta totalmente digitalizada como Talent Clue para cumplir la legislación. Esta es una muy buena noticia porque **acelerarás tus procesos de selección, empezarás a ahorrar dinero y recuperarás el tiempo que ahora inviertes en tareas de poco valor añadido.**

### ¿Quieres cumplir con las RGPD desde el primer día?

¿Te preocupan las temidas sanciones que plantea el nuevo reglamento europeo? ¿No sabes por dónde empezar para poner al día tu reclutamiento? ¿Sigues estando rodeado de currículums en papel, hojas de Excel repletas de candidatos y otros supervillanos?

En Talent Clue llevamos meses trabajando para que nuestros clientes cumplan con el RGPD en materia de reclutamiento desde el 25 de mayo.

**Danos 30 minutos y verás cómo podemos ayudarte.**

- **Informarás** a tus candidatos de la **recogida de sus datos**.
- Mantendrás tus **CV actualizados** de forma automática.
- Facilitarás el ejercicio de los **nuevos derechos** a tus candidatos.
- Dispondrás de una **base de datos protegida** ante amenazas.
- Estarás **siempre al día** en materia de protección de datos.

**¡CONCERTAR TU CONSULTORÍA!**



# Talent Clue



¡Comparte esta Guía y Síguenos!