

## **Els teus drets en processos de selecció: protegeix les teves dades personals**

**La normativa de protecció de dades estableix límits clars sobre què poden demanar-te les empreses i què han de fer amb la teva informació.**

Cada vegada que envies un currículum o assisteixes a una entrevista de feina, estàs compartint informació personal amb empreses que no coneixes. Però, sabies que tens drets específics sobre com poden tractar aquestes dades?

A continuació t'expliquem tot el que necessites saber per protegir la teva privacitat mentre busques feina, des de quines preguntes pots rebutjar fins a saber que passa amb les teves dades si no t'escullen per al lloc.

### **Necessito donar consentiment perquè tractin les meves dades?**

No sempre és necessari el teu consentiment exprés. En enviar el teu currículum per correu electrònic o postal per a una vacant, estàs fent arribar voluntàriament les teves dades a l'empresa. En aquests casos, la companyia pot enviar-te confirmacions de recepció o informació sobre el procés, i assumeix la responsabilitat total de custodiar la teva informació personal. Si es produeix una pèrdua de dades, l'empresa cometrà una infracció greu.

### **Quines dades personals poden demanar les empreses en processos de selecció?**

És important que sàpigues que les empreses, únicament, poden demanar-te informació rellevant per a l'acompliment del lloc de treball. Existeixen límits clars sobre què poden exigir:

- Certificats d'antecedents penals. Només estan autoritzats per llei en casos específics com a ocupacions en seguretat d'aeroports i aviació civil; treballs amb menors d'edat; en entitats de prevenció del blanqueig de capitals o del finançament del terrorisme.
- Informe de vida laboral. Molts departaments de Recursos Humans sol·liciten aquest document per a verificar la teva experiència. Tens dret a lliurar un informe adaptat que inclogui només les ocupacions anteriors relacionades amb l'activitat de l'empresa. No oblidis que també pots acreditar la teva experiència mitjançant cartes de recomanació d'empreses anteriors.
- Anàlisi de perfils en xarxes socials. No estàs obligat a permetre que investiguin els teus perfils en xarxes. Aquesta pràctica només es justifica amb finalitats professionals quan sigui necessària i pertinent per al lloc. L'empresa ha d'informar-te prèviament si revisarà les teves xarxes socials

com a part del procés d'avaluació. Sense aquesta comunicació prèvia, no estan legitimats per a usar aquesta informació en la selecció.

- Preguntes sobre dades delicades en entrevistes de treball. En aquests casos, les empreses poden recaptar informació sobre religió, creences polítiques o afiliació sindical. Respondre aquestes preguntes no implica consentiment per al tractament d'aquestes dades, que a més no poden ser tractats sense base jurídica. A més, si aquesta informació genera discriminació, l'empresa cometria una infracció administrativa molt greu ([art. 16.1.c\) TRLISOS](#)).

### **Processos de selecció externalitzats: agències i ETT**

Quan intervenen empreses de selecció, agències de col·locació o ETT, s'estableixen diferents responsabilitats:

- Agències de selecció: actuen com a encarregades del tractament mitjançant contracte amb l'empresa que cerca personal. En finalitzar, han de destruir o retornar les dades.
- ETT: són responsables directes del tractament per ser ocupadores.
- Cessió entre empreses del mateix grup: requereix el teu consentiment exprés.

A més, si utilitzen sistemes automatitzats de dades per a filtrar, com a candidat has de poder sol·licitar intervenció humana en el procés si ho consideres necessari.

### **Categories especials de dades personals en els processos de selecció**

Algunes dades especialment sensibles que poden recollir-se en els processos de selecció són:

- Reconeixements mèdics. Són voluntaris tret que la llei els estableixi com a obligatoris. No requereixen consentiment específic en estar justificats per a medicina preventiva laboral i avaluació de capacitat. La normativa europea (Recomanació 2015 del Consell d'Europa) permet a l'empresa preguntar sobre el teu estat de salut o realitzar un examen mèdic per a determinar la idoneïtat per a l'ocupació.
- Proves psicotècniques i psicològiques. Cada vegada més freqüents en les entrevistes, requereixen el teu consentiment exprés. Tens dret a conèixer els criteris de selecció utilitzats; accedir als resultats de les proves, i estar completament informat sobre la seva utilització.

## Què passa amb les meves dades si no aconseguixo la feina?

Quan acaba el procés de selecció i no es contracta el candidat, ja no hi ha motiu perquè l'empresa guardi les seves dades personals. Si vol conservar aquesta informació per a futurs processos, necessita el permís.

L'única excepció és si l'empresa pot justificar que té un interès legítim per a conservar les dades. Si no es pot justificar aquest interès legítim i el/la candidat no dona el seu consentiment, l'empresa ha d'eliminar completament el currículum i totes les dades personals, assegurant-se que no es puguin recuperar.

Recorda que les empreses tenen l'obligació legal de protegir les teves dades i de tractar-les de manera transparent i justa. Des de la **USOC** estem compromesos a defensar els drets laborals i la privacitat de les persones treballadores en totes les fases de la relació laboral, començant pels processos de selecció.

Si en algun moment sents que s'han exlirimitat o que han vulnerat els teus drets, pots comptar amb el nostre assessorament i suport. La informació és poder: coneixent els teus drets, podràs navegar els processos de selecció amb més confiança i seguretat.

**Si tens dubtes, no dubtis a contactar amb el teu referent sindical a la USOC.**

**#ConfioEnLaUSOC**