

Unitat 2

Reclutament i selecció de personal



En aquesta unitat aprendrem a:

- Identificar els jaciments dels recursos humans i les fonts de reclutament.
- Valorar la formació dels treballadors com a factor clau per adaptar-se a les exigències del mercat laboral.
- Analitzar les obligacions que té l'empresari en matèria de protecció de dades.

I estudiarem:

- Els jaciments dels recursos humans i les fonts de reclutament.
- La formació dels treballadors.
- La protecció de dades.

1. Reclutament de personal

Es pot definir com el procés pel qual l'empresa busca persones aptes per ocupar el lloc de treball que vol cobrir.

Anunci	
Lloc vacant:	Auxiliar comptable
Població:	Tarragona
Jornada:	Completa
Tipus de contracte:	En pràctiques
Salari brut anual:	12000 € bruts anuals
Categoria:	Auxiliar
Requisits:	
Tècnic de gestió administrativa. No es requereix experiència. Es valorarà coneixements d'anglès.	
Descripció:	
Empresa industrial busca una persona auxiliar comptable per a les oficines centrals a Tarragona.	
Les seves funcions seran, entre d'altres, les següents: introduir assentaments comptables i preparar informes per als bancs.	

Taula 2.1. Oferta de feina.

Les empreses ofereixen en el **mercat de recursos humans** les places d'ocupació que pretenen cobrir. Prèviament, cal fer una descripció del lloc de treball, la qual proporciona informació sobre les funcions i responsabilitats que es demanen per aconseguir atreure prou candidats per dur a terme una selecció adequada i cobrir la vacant.

1.1. Tipus de reclutament

El mercat de recursos humans disposa de diverses fonts per reclutar treballadors: a través dels empleats (**fonts internes**) i des de fora de l'organització (**fonts externes**).

A. Fonts internes de reclutament

Es parla de fonts internes quan l'empresa mira de cobrir la vacant o les vacants ofertes amb els empleats de la mateixa organització que tinguin el perfil adequat; es porta a terme mitjançant ascensos o promocions i, d'aquesta manera, es desenvolupa un esperit de competència.

Aquesta mena de reclutament és més econòmic i ràpid; es coneix l'aspirant, cosa que ofereix més seguretat, i **motiva** els treballadors, perquè veuen possibilitats de **promoció** dins de l'empresa.

Es pot esmentar com a inconvenient el fet que pot crear actituds negatives en els empleats que no s'han promocionat.

B. Fonts externes de reclutament

Per reclutar treballadors, els empresaris han de fer servir els mitjans que els interessin més i que siguin capaços de proveir l'empresa de prou candidats.

Entre els avantatges de la selecció externa destaquen la introducció d'idees i experiències noves a l'organització, tècniques de treball més bones o més formació que la del capital humà que té l'empresa, a banda del rejuveniment de la plantilla. Com a desavantatges cal esmentar, entre d'altres, que és més costós i que el fet que els candidats siguin desconeguts comporta inseguretat.

1.2. Fonts de reclutament

Els empresaris poden recórrer a les fonts de reclutament següents:

- **Arxius de personal de l'empresa.** És normal que l'empresa arxivi els currículums de les persones que busquen feina que considera interessants però que en el seu moment no van ser escollides.
- **Internet.** Hi ha molts llocs web destinats a facilitar el contacte entre empreses i candidats. Són els portals d'ocupació, que funcionen d'una manera semblant a les seccions d'anuncis dels diaris, però són més ràpids.

Els candidats també poden deixar el currículum en els llocs web de les empreses.

@ Web

Aquests són alguns dels **portals de feina** més coneguts:

www.canaltrabajo.com

www.empleo.com

www.primerempleo.com

www.treball.com

www.laboris.net

www.infojobs.net

- **Prensa.** Publicació de les ofertes en diaris de difusió local i estatal i d'informació econòmica, en revistes especialitzades, etc.
- **Formació en centres de treball (FCT).** Permet als alumnes perfeccionar els coneixements que han adquirit en els centres de formació i, alhora, permet als empresaris preseleccionar els treballadors, enllaçar la seva formació amb qualsevol tipus de contracte de treball i, si en el moment en què els treballadors fan la FCT els empresaris no poden ampliar la plantilla, els pot sol·licitar que incloguin el currículum en el lloc web de l'empresa per a més endavant.
- **Borses d'ocupació dels centres educatius.** En molts centres educatius hi ha borses de treball, i les empreses hi poden acudir per demanar treballadors.
- **Sistema Nacional d'Ocupació.** El Sistema Nacional d'Ocupació l'integren el Servei Públic d'Ocupació Estatal i els serveis públics d'ocupació de les comunitats autònomes.

Els empresaris, mitjançant una oferta d'ocupació, poden sol·licitar els treballadors que necessitin a qualsevol oficina d'ocupació, preferentment a la que correspon al domicili de l'empresa o del seu centre de treball principal.

Per fer-ho, han d'emplenar el document de sol·licitud i indicar-hi les característiques del lloc de treball, les condicions dels candidats, la classe de contractació i la manera, el lloc i la data de selecció dels treballadors.

L'oficina gestionarà la petició seleccionant de la seva base de dades els candidats que compleixen el perfil sol·licitat i donarà curs a les citacions que calgui per trametre aquests candidats a l'empresa i facilitar la selecció.
- **Empreses de treball temporal (ETT).** Contracten temporalment treballadors a la seva plantilla i els posen a la disposició d'una altra empresa. L'empresa de treball temporal paga els sous, es fa càrrec de les despeses de selecció, formació, Seguretat Social, etc., i els treballadors fan la feina a l'empresa a què estan destinats.
- **Agències de col·locació.** Es tracta de mediadors que han de garantir el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació. Les agències les promouen ajuntaments, sindicats, administracions autònomes, fundacions i organitzacions no governamentals.
- **Relacions personals.** Persones que tenen un contacte habitual amb l'empresa i que pot ser que coneguin candidats entre els familiars, clients, amics, etc.
- **Consultories.** Hi ha empreses que s'encarreguen de tot el procés de selecció, llevat de la darrera decisió, que la pren l'empresa.

Web @

www.sistemanacionalempleo.es/index.html

És un portal que facilita les demandes de feina i les oportunitats de formació que hi ha a tot l'Estat espanyol i a la resta dels països de l'Espai Econòmic Europeu.



Cas Pràctic 1



Un empresari necessita uns quants treballadors per a la xarxa de distribució dels seus productes i vol fer les ofertes d'ocupació a través de l'INEM/SOC. Per fer-ho, vol saber la informació següent:

- Quina oficina li correspon, segons el domicili de l'empresa, per fer l'oferta d'ocupació.
- Les demandes de feina que hi ha, amb el perfil professional que necessita, a tot l'Estat espanyol.

Solució

- A l'adreça **www.sepe.es** o **www.oficinatreball.cat** pot trobar l'oficina d'ocupació que li correspon, per codi postal i per província, i fer l'oferta directament a través de la xarxa; també pot baixar l'imprès, emplenar-lo i presentar-lo a l'oficina d'ocupació.
- En el catàleg de serveis de l'adreça **www.sistemanacionalempleo.es/index.html** es poden buscar les demandes d'ocupació fent una recerca selectiva amb la paraula de la professió que es busca i en un sector concret o en tots els sectors.

2. Selecció de personal

Quan una empresa necessita un empleat o més d'un per cobrir determinats llocs de treball, selecciona els candidats. Si l'empresa és petita, són els empresaris mateixos els qui seleccionen el personal. Les empreses grans solen tenir un departament de recursos humans o bé recorren a empreses de consultoria que s'encarreguen de tot el procés de selecció.

Quan l'empresa ja té un grup de candidats per al lloc que ha de cobrir, comença a preseleccionar els currículums que ha rebut de les persones que tenen les competències que demana aquesta empresa.

En la Figura 2.1 hi ha reflectit el **procés de selecció**. Aquest procés no ha de ser sempre així, sinó que, en funció del perfil del lloc de treball, pot ser més curt o seguir un camí ben diferent.

Definir el perfil del lloc

Característiques del lloc que s'ha de cobrir

Recepció i selecció del currículum

Presentació del currículum: dades personals, lloc a què s'opta, formació, experiència, cursos d'especialització, idiomes, etc.

Entrevista als candidats preseleccionats

Objectiu: conèixer els candidats personalment i avaluar-ne la manera d'actuar, de comportar-se, la maduresa, etc.

Entrevistador: un psicòleg

Tests i altres proves

Tets d'actituds: mesuren els aspectes de la intel·ligència relacionats amb la feina que s'ha de fer

Test de personalitat: avaluen aspectes de la personalitat relacionats amb la feina

Proves relacionades amb el lloc que s'ha de cobrir

Segona entrevista

Objectiu: confirmar les expectatives que ha creat el candidat

Entrevistador: un responsable de l'empresa

Contractació, incorporació, acollida

Resum de les característiques intel·lectuals dels candidats i de la seva personalitat, i també dels aspectes que es considerin rellevants per complir les seves funcions d'acord amb el perfil que es busca

Fase final. Informe

Reconeixement mèdic
Període de formació
Període de prova

? Sabies que...?

Els **tests psicològics** serveixen per mesurar trets psicològics de manera objectiva, és a dir, que eviten qualsevol mena d'influència del professional. Es poden aplicar de manera grupal o individual.

Aquesta classe de proves es fan, generalment, abans que les proves de coneixements, i a vegades abans que l'entrevista, per fer així una preselecció dels candidats que tinguin el perfil que s'ajusti més al que demana l'empresa.

Fig. 2.1. Fases del procés de selecció.

● 2.1. Les competències professionals i personals

Les **competències professionals** són el conjunt de coneixements, habilitats, aptituds, actituds, trets de personalitat i motivacions d'una persona que la predisposen a ocupar un lloc de treball.

A banda de les competències professionals, les empreses busquen competències personals vàlides per a qualsevol lloc de treball. Algunes de les més destacades són l'autocontrol (entès com la capacitat de dominar les emocions davant de situacions i condicions difícils i, d'aquesta manera, evitar reaccions emocionals negatives), l'adaptabilitat, l'autoaprenentatge, la confiança i seguretat en si mateix, la capacitat per a la comunicació i la identificació amb l'empresa.

● 2.2. Les proves de selecció

En alguns processos de selecció complexos se sol fer una entrevista per tenir una primera impressió de l'aspirant.

L'**entrevista** de selecció de personal és un diàleg entre dues persones o més amb la finalitat de saber si la persona entrevistada té les competències necessàries per ocupar el lloc de treball.

És fonamental que l'aspirant hagi preparat abans l'entrevista per:

- Demostrar que té els coneixements necessaris per fer la feina.
- Demostrar que pot fer la feina.
- Convèncer l'empresa que es beneficia de contractar-lo.
- Convèncer l'empresa que s'integrarà en el grup de treball.

És una de les tècniques de selecció de personal que es fan servir més, i es pot aprendre a millorar-la, tant pel que fa a la **comunicació verbal com a la no verbal**.

- La **comunicació verbal** conté dos aspectes diferents: què diu la persona entrevistada i com ho diu.
- La **comunicació no verbal** en una entrevista de feina és d'una importància vital. Saber-ne les claus pot afavorir la persona entrevistada. Diuen que el 70% de la comunicació és no verbal.

Després de fer l'entrevista, es pot sotmetre els candidats a proves psicològiques (test d'intel·ligència i test de personalitat), per mesurar-ne les aptituds, i a les proves de coneixements professionals que facin falta per ocupar el lloc de treball.

Quan s'ha acabat el procés de selecció i s'ha pres la decisió de la persona que s'incorporarà al lloc de treball, aquesta ha de passar una revisió mèdica i, si la feina que ha de fer ho exigeix, ha de dur a terme un període de formació o de prova la durada del qual depèn del que s'ha acordat i de la feina que ha de fer. Tot això dins de la normativa laboral.

Sabies que...?

Els entrevistadors volen saber el següent:

- Qui és l'aspirant.
- Quins coneixements té.
- Si és capaç de fer la feina i assumir-ne les responsabilitats.

Claus i consells

En l'entrevista la primera impressió és decisiva. Diuen que els primers trenta segons marquen de manera decisiva el desenvolupament d'una entrevista, i que és difícil superar una primera impressió desfavorable.

Activitats

1. Indica quina diferència hi ha entre els tests d'actitud i els tests de personalitat.

● 2.3. Característiques professionals que busquen i rebutgen les empreses

En una selecció cal ressaltar els aspectes del perfil personal i professional que s'acosten als que requereixen les empreses. Normalment, les empreses busquen treballadors amb un seguit de característiques que es consideren positives; aquestes característiques estan sintetitzades a la Taula 2.2.

Característiques	Busquen	Rebutgen
Personalitat	• Iniciativa • Autonomia • Treball en equip • Tracte agradable • Polivalència • Flexibilitat • Seguretat • Capacitat de treball • Facilitat per a les relacions	• Passivitat • Submissió • Arrogància • Dependència • Agressivitat • Conflictivitat • Inseguretat • Rigidesa • Dedicació a una sola tasca • Individualisme • Aïllament del grup
Formació i actitud	• Nivell d'estudis adequat • Capacitat d'organització i planificació • Motivació • Habilitat • Capacitat d'expressió	• Nivell d'estudis per damunt o per sota dels que es requereixen. • Malaptesa • Motivacions econòmiques i prou • Desordre • Poca motivació
Imatge	• Saber estar en públic i comportar-se com cal. • Aspecte correcte	• Deixadesa • Manera de vestir-se o estil inadequats per al lloc

Taula 2.2. Característiques que busquen i rebutgen les empreses.

Activitats

2. Vés a la pàgina <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang.es> i busca les ofertes de feina que hi ha amb el teu perfil.
3. A partir de la informació de la Taula 2.2, elabora un quadre comparatiu en què en una columna hi hagi les teves característiques personals i professionals que coincideixin amb les que busquen les empreses i en una altra columna hi hagi les teves característiques personals i professionals que et sembla que poden rebutjar les empreses.

La reflexió que facis t'ha de servir per reconèixer els punts febles del teu currículum professional i personal i t'ha d'ajudar a fer front a la tasca de continuar-te formant i de millorar les actituds personals que poden ser negatives en un procés de selecció.

Cas Pràctic 2

Una jove és citada a una entrevista per a una feina en el departament d'atenció al client d'uns grans magatzems. A partir de la informació de la Taula 2.2, descriu quines habilitats fan falta per fer aquesta feina en el departament esmentat. Quins altres aspectes pot ser que valorin de manera positiva?

Solució

Per incrementar les possibilitats de ser seleccionada, ha de tenir habilitats de comunicació, capacitat d'expressió, facilitat per a les relacions i un tracte agradable. Entre altres punts, poden valorar el fet de saber estar en públic i comportar-se com cal, l'aspecte i la capacitat d'organització.

● 3. La formació permanent

Un pilar bàsic de la carrera professional és la formació durant tota la vida, que permet adquirir coneixements i habilitats noves per ser més competents en el camp laboral i també en el desenvolupament personal.

Durant la vida laboral dels treballadors hi poden haver molts canvis de feina que requereixin adquirir competències professionals noves, millorar l'ocupabilitat i augmentar la confiança en si mateixos.

L'**aprenentatge continu** comporta una actitud positiva davant dels canvis i implica capacitat d'explorar les fonts d'informació de l'entorn per trobar les ocasions de formació que fan falta a cada moment laboral i personal.

● 3.1. Formació per a l'ocupació

La **Formació Professional per a l'Ocupació**, un dels dos subsistemes de formació professional que hi ha a l'Estat espanyol, té l'objectiu de **formar els treballadors aturats i ocupats** per millorar-ne la capacitat professional i el desenvolupament personal, i ha de proporcionar els coneixements i les pràctiques adequats als requeriments del mercat de treball i a les necessitats de les empreses.

Els treballadors poden accedir a la formació per a l'ocupació a través de diverses entitats: empreses, serveis públics d'ocupació i organitzacions empresarials i sindicals.

○ A. Accions formatives de les empreses

Es tracta de formació bonificada que inclou els **cursos de formació** que desenvolupin les empreses mateixes i els **permisos individuals de formació**.

Les accions formatives de les empreses han de tenir relació amb l'activitat empresarial, i són generals o específiques.

Les poden dur a terme **directament** les empreses, contractant altres centres especialitzats o també agrupant-se voluntàriament amb altres empreses per organitzar la formació.

Aquesta iniciativa també comprèn els **permisos individuals de formació**, l'objectiu dels quals és que els treballadors facin accions formatives reconegudes per una titulació oficial sense cap cost per a l'empresa on treballen.

La formació dels treballadors és molt important per al desenvolupament d'una empresa i repercuteix directament en la qualitat dels serveis que ofereix als clients.

○ B. Serveis públics d'ocupació

L'anomenada **formació en alternança amb l'ocupació** permet als treballadors compatibilitzar l'aprenentatge formal amb la pràctica professional en el lloc de treball. Inclou els **contractes per a la formació**, que són els que tenen l'objectiu d'adquirir la formació teòrica i pràctica que fa falta per aconseguir de manera adequada un ofici o un lloc de treball qualificat.



Web @

<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang.es> és el portal europeu de la mobilitat professional.

Eures proporciona serveis de recerca de feina a treballadors i empresaris, i també a qualsevol ciutadà que es vulgui beneficiar de la circulació lliure de les persones dins de la Unió Europea.

Sabies que...?

Totes les empreses que estan al corrent de pagament a la Seguretat Social i Hisenda disposen d'una quantitat mínima anual per formar els seus treballadors. Aquesta quantitat, que s'anomena **crèdit formatiu**, està subjecta, entre altres condicions, al nombre de treballadors que va contractar l'empresa l'any anterior. Si aquesta quantitat no s'utilitza, es perd.

@ Web

www.oficinatreball.cat

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) ofereix un buscador de cursos de formació al seu lloc web.

○ C. Organitzacions sindicals, empresarials, d'economia social i d'autònoms

A través de les organitzacions sindicals i empresarials, d'economia social i d'autònoms més representatives en cada sector es duen a terme els anomenats **contractes programa**. Són d'àmbit estatal o autonòmic, sectorials i intersectorials (inclouen economia social i autònoms), per a treballadors ocupats o aturats.

● 3.2. Modificacions en l'expedient personal

La formació que adquireixen els treballadors es recull en l'expedient personal amb l'objectiu que estigui actualitzat, i la persona responsable dels arxius ha de vetllar perquè es compleixi la **normativa sobre protecció de dades de caràcter personal**, que regula la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, i el Reglament 1720/2007, que la desenvolupa, i que s'estudia tot seguit.

● 4. La protecció de dades de caràcter personal

? Sabies que...?

El Registre General de Protecció de Dades és l'òrgan al qual correspon vetllar per la publicitat de l'existència dels fitxers de dades de caràcter personal, per fer possible que s'exerceixin els drets d'accés, rectificació, oposició i cancel·lació.

L'accés al registre és públic i gratuït i es pot consultar en el lloc web.

Tothom té el dret a la protecció de dades. Aquest dret consisteix en la nostra capacitat de controlar l'ús que fa qualsevol organització de les nostres dades. Per garantir el dret a la protecció de dades, els qui les vulguin fer servir ens n'han d'informar i, si s'escau, ens n'han de demanar permís.

La protecció de dades la regula la Llei orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, que en l'article 1 diu: «Aquesta Llei orgànica té com a objecte garantir i protegir, pel que fa al tractament de les dades personals, les llibertats públiques i els drets fonamentals de les persones físiques, i especialment del seu honor i la seva intimitat personal i familiar.» Inclou el tractament automatitzat i el no automatitzat de les dades de caràcter personal; per exemple, el nom, els cognoms, l'adreça o la veu gravada en el mòbil.

L'**Agència Espanyola de Protecció de Dades** és l'autoritat de control independent que vetlla perquè es compleixi la normativa sobre protecció de dades i tutela el dret fonamental a la protecció de dades de caràcter personal. A la Taula 2.3 es resumeixen les competències d'aquest organisme.

Informa	Del contingut, els principis i les garanties del dret fonamental a la protecció de dades que regula la llei.
Ajuda	Els ciutadans a exercir els seus drets.
Garanteix	El compliment de les obligacions que estableix la LOPD i la resolució de dubtes per part dels responsables i encarregats de tractaments.
D'altres	A través de la Llei general de telecomunicacions i la Llei de serveis de la societat de la informació, protegeix els drets de les persones abonades i usuàries en l'àmbit de les comunicacions electròniques i, concretament, amb referència al correu brossa o <i>spam</i> .

Taula 2.3. Competències de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.

● 4.1. La protecció de dades a l'empresa

Si els empresaris tracten dades de caràcter personal de clients, proveïdors i empleats, són responsables dels fitxers d'acord amb la Llei. En la Taula 2.4 es resumeixen les obligacions dels empresaris en aquesta matèria.

Informar les persones afectades	Qualsevol persona té el dret de saber si les seves dades personals s'inclouran en un fitxer i els tractaments que es faran amb aquestes dades. Els responsables tenen l'obligació d'informar les persones afectades quan recullen dades personals i quan les fan servir. Aquest dret és essencial perquè condiciona l'exercici d'uns altres drets, com ara els d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició.
Demanar el consentiment	Com a regla general, la inclusió de dades de caràcter personal en un fitxer suposa un tractament de dades de caràcter personal, que requereix, en principi, el consentiment de la persona afectada.
Qualitat i proporcionalitat de les dades	La Llei conté el principi de qualitat de les dades, que, afegit al principi de proporcionalitat de les dades, exigeix que siguin adequades a la finalitat que en motiva la recollida.
Atenció als drets dels ciutadans	L'Agència Espanyola de Protecció de Dades té la competència de tutelar aquests drets, perquè davant d'una denegació d'exercir-los queda oberta la possibilitat que la persona titular de les dades reclami aquesta tutela i faci la reclamació corresponent. Drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició.
Deure de guardar secret	Exigeix als qui intervenen en qualsevol fase del tractament de les dades guardar secret professional respecte a aquestes dades, fins i tot havent acabat la seva relació amb la persona responsable del fitxer.
Adoptar les mesures de seguretat	El reglament estableix tres nivells de seguretat, atenent la naturalesa de la informació tractada.
Notificar els fitxers amb dades de caràcter personal	Les dades de caràcter personal s'organitzen en fitxers, que s'han de notificar en el Registre General de Protecció de Dades i sol·licitar-n'hi la inscripció.

Taula 2.4. Obligacions dels empresaris en matèria de protecció de dades.

● 4.2. Excepcions en el consentiment de les persones afectades

Com a regla general, la inclusió de dades de caràcter personal en un fitxer requereix el consentiment de la persona afectada. No obstant això, **aquest consentiment no fa falta en els casos següents:**

- Si el tractament és necessari per mantenir o **complir un contracte o precontracte** d'una relació negocial, laboral o administrativa de la qual és part la persona afectada i les dades són necessàries per mantenir-lo o complir-lo.
- Si el tractament és necessari **per protegir un interès vital de la persona interessada** o d'una altra persona, en cas que aquesta persona estigui físicament o jurídicament incapacitada per donar el consentiment.
- Si el tractament és necessari **per complir les funcions de les administracions públiques** en l'àmbit de les seves competències.
- **Quan una llei habilita el tractament** sense requerir el consentiment inequívoc de la persona titular.
- Quan les dades estan en fonts accessibles al públic i és necessari tractar-les per satisfer l'interès legítim de la persona responsable del fitxer o d'un tercer a qui es comuniquin les dades.

La LOPD **considera cessió o comunicació** de dades qualsevol revelació de dades que es fa a una persona diferent de la interessada.

Sabies que...?



L'article 18.4 de la Constitució disposa que la llei limita l'ús de la informàtica per garantir l'honor i la intimitat personal i familiar dels ciutadans i el ple exercici dels seus drets.

Per desenvolupar aquest article, es va aprovar la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Sabies que...?



En determinats casos es pot enviar publicitat fins i tot sense haver demanat el consentiment a la persona afectada. Això està autoritzat sempre que les dades siguin en alguna de les fonts accessibles al públic que preveu la Llei, és a dir, el cens promocional, les guies telefòniques, les llistes de col·legis professionals, els mitjans de comunicació social i els diaris i butlletins oficials.

@ Web

En el lloc web **www.agpd.es** hi ha els models de sol·licituds per exercir els drets de protecció de dades i també els models per interposar les reclamacions oportunes.

Activitats

- Comprova en la publicitat personalitzada que reps a casa teva la noteta final, en lletra petita, que hi ha a peu de pàgina, relacionada amb les dades personals. Depenent d'on han obtingut les dades, té el contingut següent:

Les dades seves que s'inclouen aquí són del fitxer de Pot exercir els drets d'accés, cancel·lació, rectificació i oposició escrivint a Així mateix, consent que s'utilitzin les seves dades, en un futur, per informar-lo dels nostres productes o serveis i que comuniquem, amb el mateix objectiu, aquestes dades a altres empreses del grup. Si no vol rebre informació nostra o d'una altra empresa del grup, faci'ns-ho saber (Llei orgànica 15/1999).

Cas Pràctic 3

La publicitat ens envaeix massa sovint. Considerem que aquesta pràctica és il·legal, però no sabem què hem de fer per no rebre-la. Com ho podem fer?

Solució

Ens hem d'adreçar a l'empresa que ens ha enviat la publicitat i fer-li saber que no volem que ho continuï fent. L'empresa ens ha de respondre, abans de deu dies, i ens ha de dir si accepta la nostra petició o no.

Si l'empresa no ens respon o la resposta és negativa, ens podem adreçar a l'Agència Espanyola de Protecció de Dades i denunciar el fet. Les multes que han de pagar les empreses que no compleixen la legislació són importants.

@ Web

En la pàgina web **www.lista-robinson.es** es poden inscriure al Servei de Llistes Robinson els consumidors particulars que no volen rebre publicitat o que volen rebre la que els interessa i prou. Quan un usuari s'ha donat d'alta en aquest servei, passen de tres a sis mesos fins que no es fa efectiu i deixa de rebre publicitat a casa seva.

4.3. El Servei de Llistes Robinson

És un servei que gestiona la Federació de Comerç Electrònic i Màrqueting (FECEDM) amb l'objectiu no lucratiu de reforçar les bones relacions entre els professionals del sector i el públic en general.

El Servei de Llistes Robinson s'emmarca en l'àmbit de la publicitat personalitzada, és a dir, la publicitat que rep un usuari a nom seu a la seva adreça, i està adreçat a consumidors particulars i empreses.

L'objectiu que té és permetre als consumidors suprimir el seu nom i la seva adreça de les llistes de publicitat per reduir al mínim la publicitat que reben a casa seva.

Els consumidors que vulguin rebre menys publicitat poden sol·licitar el Servei de Llistes Robinson i formar part de manera gratuïta de la Llista Robinson. Les persones que, en canvi, volen rebre més publicitat, i d'algun àmbit determinat, també poden sol·licitar el servei i formar part de manera gratuïta de la llista de preferència.

Aquestes llistes es proporcionen a les empreses membres, que han de garantir que els noms i les adreces deixin de constar o, si s'escau, s'inclouen en les llistes de consumidors que utilitzen per a màrqueting directe.

El Servei de les Llistes Robinson, que gestiona la FECEDM, ha de supervisar que les empreses que en són membres compleixen les normes.

4.4. Mesures de seguretat en el tractament de dades

El **principi de seguretat de les dades** imposa a la persona responsable del fitxer que adopti les mesures de caire tècnic i organitzatiu que facin falta per garantir la seguretat de les dades de caràcter personal i evitar-ne l'alteració, la pèrdua, el tractament o l'accés no autoritzat.

Les mesures de seguretat en el tractament de les dades de caràcter personal, amb independència de la manera com sigui el sistema de tractament, d'acord amb el reglament que desenvolupa la Llei 15/1999, es classifiquen en tres nivells: bàsic, mitjà i alt.

- **Nivell alt.** Per als fitxers que contenen dades d'ideologia, afiliació sindical, religió, creença, salut, origen racial o vida sexual, i també les que s'han obtingut per a finalitats policials sense consentiment de les persones afectades.
- **Nivell mitjà.** Per als fitxers que contenen dades relatives a la comissió d'infraccions administratives o penals, Hisenda Pública, serveis financers i les que es regeixen per l'article 29 de la LOPD (prestació de serveis de solvència i crèdit).
- **Nivell bàsic.** Per als fitxers que contenen dades de caràcter personal.

Hi ha, no obstant això, **algunes excepcions en l'aplicació del nivell alt en dades de salut**. L'article 81.6 del Reglament de desenvolupament de la LOPD indica que «es poden implantar les mesures de seguretat de nivell bàsic en els fitxers o tractaments que continguin dades relatives a la salut, referents exclusivament al grau de discapacitat o la simple declaració de la condició de discapacitat o invalidesa de la persona afectada, amb motiu del compliment de deures públics».

Per tant, hi ha dos factors que han de concórrer necessàriament per aplicar mesures de nivell bàsic en aquest cas: que hi hagi una llei que imposi un deure el compliment del qual obligui a tractar certes dades de salut, i que aquestes dades responguin a unes característiques concretes.

En el primer cas, i a títol d'exemple, es poden esmentar les obligacions que preveu la legislació sobre l'IRPF o la Seguretat Social, que en els fitxers de nòmines obliguen a tractar dades com el percentatge de discapacitat o l'existència d'una incapacitat laboral.

En el segon cas, es pot aplicar el nivell bàsic, tractant-se de dades de salut, tan sols en les classes de dades següents: discapacitat (percentatge), incapacitat laboral, malaltia comuna, accident laboral, malaltia professional, aptitud per a complir una feina (raons de salut) i maternitat.

Sabies que...?

La **Llei orgànica 15/1999** estableix en l'**article 44.3** que constitueix una infracció greu «mantenir els fitxers, locals, programes o equips que continguin dades de caràcter personal sense les degudes condicions de seguretat [...]».

Sabies que...?

El Registre General de Protecció de Dades és l'òrgan al qual correspon vetllar per la publicitat de l'existència dels fitxers.

Activitats

5. Indica el nivell de seguretat que tenen els fitxers següents:

	Nivells		
	baix	mitjà	alt
Afiliació sindical			
Origen racial			
Maternitat			
Violència per raó de sexe			
Prestació de serveis financers			
Infraccions administratives			

Important

Hi ha dades sensibles, especialment protegides, relatives a ideologies, creences, religió, afiliació sindical, salut, origen racial o vida sexual de les persones.

Aquestes dades, generalment, solament es poden recollir i tractar amb el consentiment exprés i per escrit de la persona afectada.

? Sabies que...?

La persona responsable del fitxer i, si s'escau, l'encarregada del tractament, ha d'assegurar que el personal amb accés a dades de caràcter personal sap les funcions i obligacions que té pel que fa a l'accés a les dades de caràcter personal, concretament amb referència al deure de secret i confidencialitat.

● 4.5. El document de seguretat

És un document intern de l'organització que s'ha de mantenir actualitzat sempre.

Disposar del document de seguretat és una obligació per a tots els responsables de fitxers i, si s'escau, per als encarregats del tractament, amb independència del nivell de seguretat que faci falta aplicar.

Els apartats que com a mínim ha d'incloure el document de seguretat són els següents:

- Àmbit d'aplicació del document i especificació detallada dels recursos protegits.
- Mesures, normes, procediments, regles i estàndards encaminats a garantir el nivell de seguretat exigít.
- Funcions i obligacions del personal.
- Procediments per fer còpies de les dades en els fitxers o tractaments automatitzats.
- Mesures per transportar i destruir els documents i suports.

● 4.6. Auditoria de seguretat

L'auditoria de seguretat té l'objectiu de determinar si s'han establert, si són adequades i si es compleixen les mesures de seguretat que recull el títol VIII del Reglament de desenvolupament de la **Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre**, de protecció de dades de caràcter personal. Aquesta auditoria és obligatòria per als fitxers de nivell mitjà i alt. Pot ser interna o externa. S'ha de fer, com a mínim, **cada dos anys**.

L'informe d'auditoria l'ha d'analitzar la persona responsable de seguretat, que ha d'eleva les conclusions a la responsable del fitxer perquè adopti les mesures correctores, i ha de quedar a disposició de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades o, si s'escau, de les autoritats de control de les comunitats autònomes.

✚ Cas Pràctic 4

Quan es pot aplicar el nivell bàsic de mesures de seguretat a un fitxer que conté dades especialment protegides com ara l'afiliació sindical?

Solució

S'hi pot aplicar quan les dades s'utilitzen per a les finalitats següents:

- Fer una transferència dinerària a les entitats a les quals els afectats estan associats o en són membres.
- Quan es tracta de fitxers o tractaments no automatitzats que de manera incidental o accessòria contenen les dades però que no tenen cap relació amb la finalitat d'aquestes dades.

✚ Cas Pràctic 5

Quan es pot aplicar el nivell bàsic de mesures de seguretat a un fitxer que conté dades especialment protegides com ara la salut?

Solució

D'acord amb l'article 81.6, s'aplica en els casos següents: discapacitat, incapacitat laboral, malaltia comuna, accident laboral, malaltia professional, maternitat, aptitud per acomplir la feina per raons de salut.

Síntesi

Reclutament de personal

Procés pel qual l'empresa busca candidats per ocupar el lloc de treball que vol cobrir

Tipus: intern i extern

Intern: la vacant o les vacants que ofereix l'empresa les cobreixen empleats de la mateixa empresa, els quals poden ser ascendits o promocionats

Extern: arxius de l'empresa, Internet, premsa, FCT, borses d'ocupació dels centres educatius, Sistema Nacional d'Ocupació, ETT, agències de col·locació, relacions personals, consultories

Preselecció dels currículums rebuts de les persones que tenen els coneixements i les competències que es demanen

Proves de selecció:

- Les proves professionals que siguin necessàries
- Test d'intel·ligència i de personalitat
- Entrevista

- Acollida, contractació
- Reconeixement mèdic
- Període de formació
- Període de prova

Característiques que busquen i rebutgen les empreses

Competències professionals i personals

Coneixements, habilitats, aptituds, trets de personalitat i motivacions d'una persona que la predisposen per a un lloc de treball

Protecció de dades de caràcter personal. Llei 15/1999 i Reglament 1720/2007

Agència Espanyola de Protecció de Dades

Autoritat de control independent que vetlla perquè es compleixi la normativa sobre protecció de dades i tutela el dret fonamental de la protecció de dades de caràcter personal

Obligacions dels empresaris:

- Mesures de seguretat
- Document de seguretat
- Auditoria



Test de repàs

1. El reclutament és...
 - a) buscar candidats aptes per ocupar el lloc de treball.
 - b) buscar candidats aptes o no per ocupar el lloc de treball.
 - c) comprovar l'evolució de les ofertes d'ocupació de les empreses de l'entorn.
 - d) Totes són certes.
2. El reclutament intern...
 - a) pot crear actituds negatives en els empleats que no s'han promocionat.
 - b) és més econòmic i ràpid que l'extern.
 - c) motiva els treballadors perquè veuen que es poden promocionar dins de l'empresa.
 - d) Totes són certes.
3. Indica quina de les característiques següents rebutgen els empresaris:
 - a) Autonomia.
 - b) Polivalència.
 - c) Submissió.
 - d) Capacitat de treball.
4. Són competències professionals...
 - a) les habilitats, les actituds, etc.
 - b) els trets de personalitat.
 - c) les motivacions.
 - d) Totes són certes.
5. Les competències personals més vàlides per a qualsevol lloc de treball són:
 - a) La identificació amb l'empresa.
 - b) La confiança i seguretat en si mateix.
 - c) La capacitat de dominar les emocions.
 - d) Totes són certes.
6. L'objectiu de la formació per a l'ocupació és formar...
 - a) els treballadors aturats.
 - b) els treballadors ocupats.
 - c) els treballadors aturats i ocupats.
 - d) Totes són certes.
7. Les accions formatives de les empreses...
 - a) han de tenir relació amb l'activitat empresarial.
 - b) poden ser generals o específiques.
 - c) les pot fer l'empresa directament.
 - d) Totes són certes.
8. Pel que fa al tractament de dades personals, l'objectiu de la Llei de protecció de dades és garantir i protegir...
 - a) les llibertats públiques.
 - b) els drets fonamentals de les persones físiques.
 - c) els drets a l'honor i la intimitat personals.
 - d) Totes són certes.
9. Pel que fa al tractament de les dades personals, l'objectiu de la Llei de protecció de dades és garantir i protegir aquestes dades...
 - a) només quan estan automatitzades.
 - b) només quan no estan automatitzades.
 - c) Indistintament.
 - d) Les dades personals no necessiten protecció.
10. Les mesures de seguretat en el tractament de les dades de caràcter personal es classifiquen en...
 - a) tres nivells.
 - b) un nivell.
 - c) dos nivells.
 - d) No hi ha nivells de classificació.
11. L'auditoria de seguretat s'ha de fer...
 - a) cada tres anys.
 - b) cada dos anys.
 - c) cada any.
 - d) cada cinc anys.

Comprova el teu aprenentatge

Identificar els jaciments dels recursos humans i les fonts de reclutament.

- Què s'entén per reclutament de personal i quines classes en coneixes?
- De les característiques següents, indica quines destacades en les fonts de reclutament internes:
 - Són més barates.
 - Són més cares.
 - Esperit competitiu.
 - Promoció.
 - Són més segures.
 - Rejuveniment de la plantilla.
 - Motivació.
- Indica les fonts de reclutament extern que coneguis.
- Et sembla que cal fer una descripció exhaustiva del lloc de treball per fer una bona selecció? Raona la resposta.
- Per ajudar-te a definir quina és la teva actitud respecte a la teva feina i la teva professió, respon a les preguntes següents:
 - Quin bagatge professional i formatiu tinc?
 - Tinc la formació adequada?
 - Quina classe de feina puc fer?
 - Quin és el meu objectiu professional a curt termini?
 - Tinc iniciativa pròpia o m'estimo més que em dirigeixin els altres?
 - M'agrada assumir responsabilitats?
 - Sé fer front als obstacles o m'atabalo?
 - Sóc constant en la feina o ho deixo córrer de seguida?
 - Em conformo amb el que he aconseguit o aspiro a aconseguir més coses?
 - Estic disposat a sacrificar-me per aconseguir una meta?
 - Com m'agradaria que fos la meva trajectòria professional?
- Describeix el lloc de treball que s'adapta al teu perfil personal i professional.
- Busca tots els anuncis de feina que puguis (mitjans de comunicació, ràdio, Internet, serveis públics d'ocupació, empreses de treball temporal, agències d'ocupació, etc.). Fes un extracte de les característiques que tenen en comú. Algunes de les que has de remarcar són les següents:
 - Lloc geogràfic on s'ofereixen les ocupacions.
 - Títol que s'exigeix i cursos d'especialització.
 - Especialistes en una activitat concreta.
 - Idiomes i quin nivell es demana.
 - Competències professionals.
 - Programes informàtics que cal utilitzar i nivell que s'exigeix.

- Horari de feina.
- Nivell salarial.
- Disponibilitat per viatjar.
- Experiència.

Amb la informació que has obtingut:

- Redacta el perfil professional que, segons aquesta informació, demanen les empreses del teu entorn. Tant la recerca d'informació com la primera part de l'activitat es poden fer també en grups d'alumnes.
 - Compara el perfil que has obtingut amb el teu i fes una llista de les teves mancances professionals amb relació al que demanen les empreses del teu entorn professional.
- Fes una relació detallada de totes les fonts d'ocupació del teu entorn econòmic i social en les categories següents:
 - Diaris de difusió local i estatal.
 - Prensa especialitzada en el sector i premsa econòmica.
 - Programes de ràdios i televisions locals.
 - Serveis d'ocupació d'àmbit estatal, de comunitat autònoma i local.
 - Portals d'Internet estatals i europeus.
 - Empreses de l'entorn.
 - Empreses de treball temporal.
 - Agències de col·locació.
 - Persones que et poden ajudar.
 - Ofertes d'ocupació pública.

Aquesta activitat es pot fer de manera individual o bé amb un grup d'alumnes que col·laborin els uns amb els altres.

- Fes una llista de les empreses del teu entorn que poden oferir llocs de treball relacionats amb el teu perfil professional a les quals puguis enviar el currículum. Pots fer servir les pàgines grogues, Internet, les publicacions d'organismes i institucions oficials, la premsa econòmica, el lloc web oficial de les cambres de comerç espanyoles (www.camerdata.es), etc.
- Després d'haver fet les activitats anteriors, et deus haver adonat que potser tens llacunes en la teva formació, de manera que:
 - Digues per escrit quines són les teves necessitats de formació.
 - Busca els cursos que ofereix l'INEM/SOC que s'adeqüen al teu perfil professional.
 - Mira de trobar els centres educatius i les entitats de caràcter privat que et poden oferir formació i estudia'n l'oferta formativa.

Comprova el teu aprenentatge

Valorar la formació dels treballadors com a factor clau per adaptar-se a les exigències del mercat laboral.

11. Consulta l'oferta formativa de cursos gratuïts per a treballadors ocupats amb el cercador de cursos de formació del SOC (www.oficinadetreball.cat).
12. Les accions formatives de les empreses bonificades, s'han de fer a dins de l'empresa o a fora?
13. Consulta el Reial decret 395/2007 i l'Ordre ministerial TAS/2307 i comprova la bonificació que hi ha per crèdit formatiu a les empreses segons el nombre de treballadors, i també els permisos individualitzats de formació.

Analitzar les obligacions que tenen els empresaris en matèria de protecció de dades.

14. Què vol dir que tothom té dret a la protecció de dades? Ens han d'informar o de demanar permís per fer-les servir?
15. Quina finalitat té l'Agència Espanyola de Protecció de Dades?

Debate a classe sobre les teves dades personals a Internet en relació amb:

16. **Dades aportades voluntàriament a Internet**, en donar-nos d'alta com a usuaris, en portals de compra, en xarxes socials, en portals de contactes, en serveis de correu electrònic o en sistemes de missatgeria instantània. Algunes d'aquestes dades personals són les següents:

Nom i cognoms, fotografies, data de naixement, domicili, DNI o passaport, adreça de correu electrònic, número de telèfon, codi de targeta de crèdit.

Amb aquestes dades:

Poden contactar amb tu, poden suggerir la teva procedència, les teves aficions, preferències i hàbits de consum, poden revelar informació del teu entorn o la teva família, etc.

Hem de saber:

Que a l'hora de facilitar dades personals a la xarxa ens hem d'assegurar de la fiabilitat i seguretat que ens ofereix qui ens les demana, i aportar-hi, en tot cas, exclusivament les necessàries per a la finalitat amb què són recollides. Per a això, hem d'anar a les polítiques de privacitat i a les condicions d'ús que es publiquen en els llocs web.

Dades personals publicades per tercers a Internet

Poden aparèixer les nostres dades en portals de contactes, en portals de vídeo, en blocs, en butlletins i diaris oficials de les diferents administracions públiques, etc.

Hem de saber:

Que en la majoria dels casos, i llevat d'alguna excepció, tenim dret a sol·licitar que es cancel·lin les dades publicades en aquests llocs web o, almenys, que s'eviti que es puguin recuperar a través dels cercadors. Per a això, ens hem d'adreçar als responsables del lloc web que allotja el contingut amb les nostres dades o també, en el cas dels blocs i fòrums, als autors del contingut.

- Debateu a classe sobre les obligacions i responsabilitats amb què es poden trobar les empreses pel que fa a la protecció de dades.
- Entra al lloc web de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (www.agpd.es). En el canal del ciutadà pots consultar les preguntes més freqüents sobre els drets dels afectats.

17. Esmenta les obligacions que tenen els empresaris si tracten dades de caràcter personal.
18. Quines competències té el Registre General de Protecció de Dades?
19. Indica quins nivells de seguretat estableix el Reglament 1720/2007, de protecció de dades de caràcter personal, i quines classes d'arxius s'inclouen en cada nivell.
20. Indica el nivell de seguretat que tenen els fitxers següents:

Classes de dades	Nivells		
	baix	mitjà	alt
Creença.			
Origen racial.			
Maternitat.			
Malaltia professional.			
Accident.			
Violència per raó de sexe.			
Dades per a finalitats policials.			
Personalitat dels ciutadans.			
Infraccions administratives.			
Fitxers relacionats amb mútues d'accidents de treball.			
Incapacitat laboral.			
Aptitud per a complir la feina (salut).			
Percentatge de discapacitat.			

Telf. contacto: 902 656 439



<http://mghlibros.distriforma.es/>

**McGraw-Hill te facilita disponer de tus eBooks y libros
¡No esperes más para tenerlos!
Un sistema rápido y cómodo al recibirlo en tu domicilio
Contacta con MGHLibros**



www.mcgraw-hill.es / www.mhe.es



Distriforma y MGHLibros: Distribuidor de ebook y venta tradicional

McGraw-Hill y Distriforma colaboran gestionando la librería virtual

En esta página web puedes disponer de nuestro fondo actualmente activo

