



HOY SUPLEMENTO **Expansión Jurídico**

¿Es ilegal investigar el currículum de un candidato?

LABORAL



Es ilegal investigar a un candidato en un proceso de selección

No se puede solicitar el informe de vida laboral ni los antecedentes penales, salvo excepciones

Mentir en una entrevista de trabajo puede implicar un despido posterior por abuso de confianza

LABORAL

Entrevistas de trabajo: ¿hasta dónde es legal indagar en un CV?

Los jueces han tenido que aclarar si un responsable de recursos humanos puede solicitar a un candidato su informe de vida laboral o sus antecedentes penales o preguntarle por su vida personal para optar a un puesto de trabajo.

Laura Saiz, Madrid

Doble Grado en Derecho y Empresas, primera de su promoción, 26 años y un máster en Harvard que, además, confirmaba su nivel de inglés como bilingüe. Estas eran las credenciales con las que Miriam se presentó a su primera entrevista de trabajo "sería" lejos de las prácticas de verano. Aunque su currículum era brillante, el responsable de recursos humanos parecía más interesado en otras cuestiones y la joven tuvo que enfrentarse a todo un escrutinio de su vida privada cuando, sin ningún rubor, fue preguntada por posibles planes de maternidad.

El directivo no sólo se extendió en sus preguntas, sino que podría incluso haber sido denunciado por atentar contra el artículo 14 de la Constitución y el 17 del Estatuto de los Trabajadores, que persiguen la discriminación por diferentes causas. Circunstancias que Miriam conocía perfectamente gracias a sus estudios de Derecho.

Los temas personales, salvo que el desempeño del propio trabajo pueda poner en peligro al futuro empleado, deben quedar fuera de los procesos de selección. Y es que las empresas, en principio, tienen las



Fotos: Dreamstime

manos bastante atadas respecto a lo que la ley les permite preguntar o solicitar a un profesional mientras que se le evalúa para una posible incorporación en la que cubrir una vacante.

"En principio, una compañía debe creerse todo lo que dice el candidato", indica Marc Carbonell, asociado sénior del departamento de laboral de Deloitte Legal, que añade que la empresa sí tiene

la facultad de, por ejemplo, requerir que se le entregue el título universitario "siempre que tenga relación directa con el puesto de trabajo ofertado".

Sin embargo, el respeto a la

vida personal y a la privacidad no da vía libre a los trabajadores para contar lo que les dé la gana en una entrevista.

Lo del famoso nivel medio de inglés de los españoles puede quedarse en una pequeña

Despedido por mentir en el currículum

Una empresa buscaba a un arquitecto técnico con titulación para cubrir una vacante. Encontró supuestamente uno que, además, tenía experiencia como jefe de obra. Sin embargo, al solicitarle por escrito año y medio después de su contratación el título, éste confirmó que no lo tenía, lo que motivó su despido disciplinario por "el incumplimiento grave y culpable del trabajador consistente en la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño de la actividad laboral". La empresa se lo había pedido verbalmente en varias ocasiones, pero utilizó distintas mentiras para no entregarlo; entre ellas, llegó a decir que "su madre no lo encontraba en la habitación", según recoge el fallo del TSJ de Extremadura.

Una empresa puede echar a un aspirante por transgresión de la buena fe si miente

mentira sin castigo si la exigencia de hablar otras lenguas para un puesto de trabajo no es determinante. Sin embargo, en este caso, si está permitido hacer pruebas de nivel para demostrar si está capacitado para desenvolverse en el idioma de Shakespeare.

Pero cuidado con mentir en aspectos clave para cubrir una vacante. El experto recuerda, por ejemplo, que pueden derivarse implicaciones penales si se aportan títulos oficiales que realmente no han sido cursados y aprobados por delito de falsedad documental.

Además, "la empresa puede despedir disciplinariamente por transgresión de la buena fe contractual recogida en el artículo 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores a un empleado si detecta que engañó en su CV en algún punto, especialmente en una titulación", alerta Carbonell.

LOS LÍMITES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Encontrar el mejor talento para una empresa es la máxima de cualquier departamento de recursos humanos. Sin embargo, para conseguirlo no tiene carta libre para preguntar o exigir lo que quiera a los candidatos. Marc Carbonell, asociado sénior del departamento de laboral de Deloitte Legal, hace un repaso de los temas más controvertidos.

► **Referencias del candidato de otras empresas.** El comité de ministros del Consejo de Europa lanzó en 2015 una serie de recomendaciones relativas al tratamiento de datos personales en el entorno laboral. En ella, uno de sus puntos se dedicó a las referencias profesionales de los candidatos a cubrir una vacante.

Así, determinó que, aunque es una práctica habitual pedir esos contactos para que otra empresa valore el desempeño en puestos anteriores, el interesado debe estar debidamente informado de antemano, por lo que no es posible "puentearlo" y llamar sin más a una compañía que aparece en su CV.

► **Información obtenida en las redes sociales.** Para evitar problemas, las empresas deben considerar si el perfil del candidato en cualquier red social es profesional o privado; recabar únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo; eliminar los datos personales cuando se rechace la oferta o cuando se descarte al profesional;

y previamente a la participación en el proceso de selección, informar al interesado del tratamiento de estos datos.

► **Reconocimiento médico.** Con carácter general, "el reconocimiento médico es voluntario, y no se puede obligar a un trabajador a pasarlo a no ser que por la especial naturaleza del trabajo sea imprescindible", subraya Carbonell. Por lo tanto, no se puede exigir a entregar el historial médico en una entrevista.

► **Informe de vida laboral.** La aportación de un informe de vida laboral, presentado a instancia de un proceso de selección, debe ser siempre voluntario, ya que contiene

información privada respecto a la alta o baja de una persona en el conjunto de los distintos regímenes de la Seguridad Social.

► **Antecedentes penales.** Como regla general, una empresa de trabajo no está legitimada para obligar al candidato a presentar un certificado de antecedentes penales, salvo en ciertas excepciones. El artículo 136.4 del Código Penal determina que las inscripciones de antecedentes en los registros correspondientes no son públicas, indicando que "durante su vigencia sólo se emitirán certificaciones con las limitaciones y garantías previstas en sus normas específicas y en los casos establecidos por la ley".

Sin embargo, en España existen determinadas profesiones en las que sí puede solicitarse un certificado de antecedentes penales a los candidatos. Entre ellas, destacan los fiscales, las personas que desempeñan funciones de seguridad privada, los auditores, los miembros de la tripulación de cabina, la carrera judicial, los directivos de entidades financieras, las personas que celebran contratos con la administración pública o los policías. Además, todas aquellas personas que quieran acceder o ejercer profesiones, oficios, actividades o voluntariados que impliquen contacto habitual con menores, deberán obtener el certificado de delitos de naturaleza sexual.



Reconocimientos médicos

Aunque pasar los chequeos médicos que ofrecen las empresas suele ser a voluntad de los propios trabajadores, no siempre es así. A comienzos de año, el Supremo confirmó la sentencia previa del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y avaló la legalidad de los reconocimientos obligatorios a los empleados que prestan servicios como conductores y a los que realizan trabajos en altura, pero no así al personal de taller respecto al que no se pudo acreditar la concurrencia de circunstancias especiales en sus puestos de trabajo que justifique la imposición de la revisión médica.



Antecedentes penales

La sala de lo contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Madrid confirmó, en junio de 2018, que el requisito establecido en la Ordenanza Reguladora del Taxi, que obligaba a los conductores a acreditar que carecían de antecedentes penales era nulo, por lo que un taxista al que le habían negado la renovación del permiso finalmente lo consiguió. El fallo recuerda que "los antecedentes no podrán ser en ningún caso motivo de discriminación social o jurídica" y avala una vez más el carácter restrictivo al acceso a esa información, ya que su divulgación puede ser "perniciosa para la integridad moral o la reputación".



Preguntas personales

Tener que revelar la vida personal en una entrevista no es legal. Así lo declaró el Tribunal Superior de Justicia de Canarias en 2014, que condenó a una empresa por hacer preguntas personales en un proceso para un puesto en Tenerife. Ante la amenaza de no aceptar bajas por maternidad, tuvo que reconocer que se había ligado las trompas y que no podía tener más hijos. La compañía alegó que no hubo discriminación porque la persona que fue finalmente contratada era una mujer, pero el tribunal entiende que la discriminación se dio por ser madre de dos hijas, no únicamente por ser mujer.