Publicado en el 01/02/2017

Las preguntas de carácter personal no deberían hacerse en las entrevistas de trabajo

El Departamento de Recursos Humanos debe tener en cuenta que según que preguntas no pueden realizarse a los candidatos a ocupar un puesto en la empresa. No obstante, existen alternativas que pueden ser útiles para conocer cierta información

A menudo cuando se realiza una entrevista de trabajo lo que se busca es hacerse una idea de la idoneidad del candidato. Pero lo cierto es que muchas de las preguntas que se pueden hacer a lo largo de la misma, sobre todo las preguntas personales, pueden suponer una vulneración de los derechos del candidato.

Todo esto tiene que ver con los derechos constitucionales, donde todos "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social". Está claro que hay preguntas que es fácil identificar como inadecuadas. Las preferencias políticas, la religión que profesas o si pertenece o no a un sindicato, por ejemplo. Pero otras no tanto.

Preguntas que se realizan en una entrevista, pero no deberían hacerse

¿Estás casado? Esta pregunta puede parecer bastante inocua, pero no deja de ser una forma de discriminar la estabilidad emocional de una persona. Se puede pensar que una persona casada va a tener un mayor compromiso con la empresa que una soltera, que al no tener a nadie que dependa de él puede dejar el trabajo en cualquier momento.

Por esta sencilla razón también se podría peguntar si el candidato tiene un hipoteca o vive de alquiler o con sus padres. No hay nada que ayude más a conservar el puesto de trabajo que tener cada mes la obligación de tener que pagar una cuota fija. Esto puede determinar también la negociación salarial, pero la empresa no debería preguntar por estas cuestiones.

Lo mismo ocurre con los hijos. Si una persona tiene hijos puede ser una problema a la hora de viajar, de tener más movilidad o una mayor disponibilidad horaria a la hora de adaptarse a las condiciones del puesto de trabajo ofertado.

Lo ideal es que se obtenga esta información que se necesita para valorar al candidato a través de otro tipo de preguntas. Si alguien nos dice que no puede trabajar por las tardes a partir de las cinco, por motivos personales y la jornada de la empresa se puede prolongar más allá de este horario, la decisión de contratarle o no está basada en un hecho objetivo, no en que tenga que ir a recoger a su hijo al colegio.

¿Y qué pasa con las redes sociales?

En este sentido, también deberíamos tener cuidado a la hora de investigar a los candidatos en las redes sociales. Por mucho que ellos ofrezcan esta información de forma pública, no podemos descartar a una candidata porque veamos en las redes sociales que está casada y buscando tener hijos en un futuro próximo.

Una cuestión diferente es si se utilizan las redes sociales para comprobar si la persona que queremos contratar es o no sociable, si se relaciona y se lleva bien con los compañeros de una antigua empresa, etc. Esto nos ayuda a ver si encajará o no dentro de la plantilla.

También para ver su grado de compromiso con otras empresas. No sería el primer caso que alguien se jacta en las redes sociales de no ir a trabajar por tener resaca y aducir en la empresa enfermedad. Pero también para ver otras actividades, aficiones, etc. que pueden ayudar a completar el perfil del candidato.

El contenido de este comunicado fue publicado primero en la web de Pymes y Autonomos

Datos de contacto:

Nota de prensa publicada en:

Categorías: Derecho Viaje Sociedad Recursos humanos Ocio para niños

NotasdePrensa

https://www.notasdeprensa.es