

ÍNDICE GENERAL

	<u>Página</u>
PRÓLOGO	9
ABREVIATURAS	13

CAPÍTULO I

LA LIBERTAD DEL EMPRESARIO DE SELECCIONAR Y CONTRATAR A SUS TRABAJADORES

1. LA LIBERTAD DE EMPRESA COMO FUNDAMENTO DE LA LIBERTAD DE SELECCIONAR Y CONTRATAR TRABAJADORES	23
2. LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN COMO MANIFESTACIÓN DEL PODER DE CONTROL DEL EMPRESARIO	24
3. LÍMITES A LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN	25
3.1. Límites constitucionales.....	25
3.2. Límites legales.....	27
3.3. Límites convencionales.....	29

CAPÍTULO II

LOS DERECHOS Y DEBERES DEL CANDIDATO DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

1. EL DERECHO A LA INTIMIDAD.....	35
1.1. Temas a investigar.....	39
1.1.1. Datos profesionales del trabajador.....	39
1.1.2. Estado civil, situación familiar y embarazo	41
1.1.3. Ideología y creencias.....	42
1.1.4. Antecedentes penales.....	45
1.1.5. Infracciones y sanciones laborales	48
1.1.6. Estado de salud.....	48

	Página
1.1.7. Comportamientos privados.....	53
1.2. Las informaciones suministradas por terceros.....	56
2. LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.....	57
2.1. Los principios de la protección de datos.....	59
2.1.1. El principio de pertinencia/racionalidad.....	60
2.1.2. El principio de consentimiento.....	61
2.2. La cesión de los datos.....	63
3. EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y A LA NO DISCRIMINACIÓN.....	64
3.1. Tipología de la discriminación.....	67
3.1.1. Discriminación directa.....	67
3.1.2. Discriminación indirecta.....	68
3.1.3. Discriminación por asociación.....	69
3.1.4. Discriminación múltiple.....	70
3.1.5. Discriminación por error.....	71
3.2. La discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y las acciones positivas.....	72
3.3. La discriminación por razón de edad en el acceso al empleo.....	77
3.4. La discriminación en el acceso al empleo derivada del ejercicio de derechos fundamentales.....	81
4. LA GARANTÍA DE LA DIGNIDAD DEL CANDIDATO.....	83
4.1. dignidad y procesos de selección.....	83
4.2. El acoso al candidato durante el proceso de selección.....	84
4.2.1. El acoso sexual de intercambio o chantaje sexual.....	85
4.2.2. El acoso sexual ambiental.....	85
4.2.3. El acoso discriminatorio.....	86
4.2.4. El acoso moral o psicológico.....	87
5. EL DEBER DE BUENA FE.....	89

CAPÍTULO III

VÍAS EXTERNAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

1. DIFERENCIACIÓN ENTRE COLOCACIÓN, INTERMEDIACIÓN Y SELECCIÓN	91
2. LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN.....	93
2.1. De la intermediación a la selección.....	93

	Página
2.2. El principio de gratuidad.....	96
2.3. Los portales de empleo y su consideración como agencias de colocación	98
2.4. Las empresas de recolocación («outplacement»).....	101
3. LAS EMPRESAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	106
4. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETTS)	109
5. LAS EMPRESAS DE «HEAD-HUNTING».....	111
6. DETECTIVES PRIVADOS Y SELECCIÓN DE PERSONAL	112

CAPÍTULO IV

DESARROLLO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

1. FASE DE RECLUTAMIENTO	116
1.1. Oferta de empleo y reclutamiento	116
1.2. Recepción y criba de «curriculum vitae»	119
2. APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN	120
2.1. Cuestionarios biográficos.....	121
2.2. Pruebas profesionales.....	123
2.3. Pruebas o exámenes de conocimientos.....	123
2.4. Técnicas de simulación y «assessment center».....	124
2.4.1. Prueba de bandeja o «in basket».....	125
2.4.2. Ejercicios de análisis y presentación	126
2.4.3. Juego de rol o «role-play»	126
2.4.4. Dinámicas de grupo.....	126
2.5. Test psicométricos/psicotécnicos o examen psicológico.....	127
2.5.1. Test psicométricos que no vulneran la esfera privada del candidato.....	128
2.5.2. Test psicométricos que pueden vulnerar la esfera privada del candidato	129
2.5.3. La postura doctrinal y jurisprudencial frente a los test psicométricos.....	130
2.6. Pruebas grafológicas	132
2.7. Entrevista de selección.....	132
2.7.1. Tipos de entrevistas de selección.....	133

	Página
2.7.1.1. Según la forma en la que el entrevistador realiza las preguntas	133
2.7.1.2. Según el número de participantes en la entrevista	135
2.7.1.3. Según el grado de tensión durante la entrevista.....	136
3. VERIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE EL CANDIDATO.....	137
3.1. Finalidades de la fase de verificación/ampliación de información sobre los candidatos.....	137
3.1.1. Verificar la información aportada por el candidato.....	137
3.1.2. Ampliar la información sobre el candidato.....	138
3.1.3. Evitar responsabilidades civiles.....	138
3.1.3.1. El caso estadounidense.....	138
3.1.3.2. El caso español.....	140
3.2. Formas de verificar y ampliar los datos del candidato	141
3.2.1. El estudio de la documentación del candidato	141
3.2.2. La verificación de las referencias proporcionadas por el candidato.....	142
3.2.3. Las redes sociales virtuales.....	145
3.2.4. El informe prelaboral («background check o pre-employment screening»).....	151
4. EVALUACIÓN Y DECISIÓN DE CONTRATACIÓN.....	152
4.1. El informe de selección y otra documentación del proceso de selección	153
4.2. El control de la selección de personal en la negociación colectiva. Especial referencia a los planes de igualdad.....	155

CAPÍTULO V

CUESTIONES PROCESALES EN MATERIA DE TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE TRABAJADORES Y VÍAS DE PROTECCIÓN JURÍDICA DEL CANDIDATO

1. EL ACCESO A LA JURISDICCIÓN SOCIAL POR PARTE DEL CANDIDATO.....	161
2. COMPETENCIA JUDICIAL FUNCIONAL Y TERRITORIAL EN MATERIAS RELACIONADAS CON LA SELECCIÓN DE PERSONAL	163
2.1. Competencia funcional en materias relacionadas con la selección de personal.....	163
2.2. Competencia territorial en materias relacionadas con la selección de personal.....	164

	Página
3. VÍAS DE TUTELA (JUDICIALES Y EXTRAJUDICIALES) EN MATERIA DE SELECCIÓN DE PERSONAL	165
3.1. Modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales	165
3.2. Modalidad procesal de conflicto colectivo	167
3.3. Modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos.....	168
3.4. Breve referencia al procedimiento de oficio para la indemnización de las discriminaciones laborales	169
3.5. Otras vías fuera de la jurisdicción social.....	170
3.5.1. Protección del derecho a la intimidad y al honor (LISOS, LO 1/1982 y CP)	170
3.5.2. Protección frente al acoso (LISOS y CP)	171
3.5.3. Protección frente a la discriminación (LISOS y CP).....	172
3.5.4. Protección de los datos de carácter personal (LOPD).....	173
3.5.5. Infracciones en materia de empleo y ETTs (LISOS)	174
4. LA DIFICULTAD PROBATORIA DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DURANTE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	175
4.1. Distribución de la carga de la prueba en la vulneración de derechos fundamentales.....	176
4.2. El uso de la prueba estadística para probar la discriminación indirecta	177
4.3. Los medios de prueba más eficaces en materia de procesos de selección de personal	178
5. LA REPARACIÓN DEL DAÑO DERIVADO DE UN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	180
5.1. Incumplimiento de contratación tras la superación de un proceso de selección de personal.....	180
5.2. La reparación del daño causado por vulneración de derechos fundamentales durante el proceso de selección de personal.....	183
CONCLUSIONES.....	189
BIBLIOGRAFÍA	195
ANEXO	205