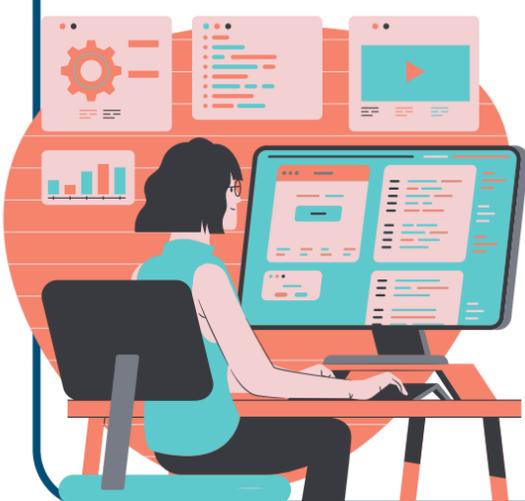


# RRSS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL



## RRSS



- Es común que las **empresas busquen información sobre los candidatos** a través de las redes sociales antes de contratarlos.
- Esto supone **tratar datos personales** del candidato en una fase previa a la contratación.
- Esta práctica plantea importantes **cuestiones de privacidad**.

## BASE JURÍDICA

- Los candidatos **no están obligados a permitir** la indagación del empleador en sus perfiles durante el proceso de selección.
- La revisión de los perfiles de RRSS sólo se justifica si es para **finés profesionales**.
- Hay que demostrar que el tratamiento es **necesario y pertinente** para desempeñar el trabajo.
- Hay que **informar al trabajador** antes de iniciar el proceso de selección.



## TIPO DE PERFIL Y RED SOCIAL



- Que el perfil sea de **acceso público** no es una justificación para investigarlo libremente.
- El empleador tiene que contar con una **base jurídica válida**.
- Hay que valorar si el **contenido** que se publica es profesional o personal.
- Hay que tener en cuenta la **red social** de la que se trate. No es lo mismo una red social profesional que una personal.

## CONSECUENCIAS Y SANCIONES

- Pueden tomarse decisiones **discriminatorias** basadas en la información personal obtenida en las RRSS.
- Esto puede conllevar a **sanciones el ámbito laboral**.
- El candidato podría presentar una **demanda por daños y perjuicios** contra la empresa por **vulneración de sus derechos fundamentales**.



## CONCLUSIÓN

**Es legal** que una empresa consulte las RRSS de un candidato, pero deben justificarse los **finés profesionales** y tenerse en cuenta una serie de **circunstancias muy estrictas**.

