

# ¿Por qué no te pueden preguntar en una entrevista de trabajo si estás embarazada?

**Las cuestiones que pueden implicar cualquier tipo de discriminación están prohibidas en los procesos de selección**

M. V. G.

11 DE JULIO DE 2017

En el día a día, en una conversación intrascendente, preguntar a alguien si es creyente, cuestionarle por su edad, interrogarle por su orientación sexual o interesarse por cuál fue su voto en las últimas elecciones no es más que una indiscreción. Sobre todo, si se acaba de conocer al destinatario de la pregunta. Pero si estas cuestiones se hacen en una entrevista de trabajo por parte de la empresa, la cosa cambia. En ese momento el entrevistador se desliza por una pendiente que vulnera el artículo 14 de la Constitución.

Esto es lo que sucedió en las entrevistas a aspirantes a azafata que hacía Randstad en una selección de personal encargada por Iberia, que le ha costado a la aerolínea una sanción de 25.000 euros. Pedía a las aspirantes antes de contratarlas una prueba de embarazo y la Inspección de Trabajo entendió que esto suponía una discriminación. Esto supone una falta muy grave, según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La compañía asegura que lo hacía para evitar riesgos a la hora de asignarles un puesto concreto y que nunca ha dejado de contratar a ninguna mujer que pasara la selección por estar embarazada. Pero solo el hecho de pedir en la selección la prueba de embarazo (o preguntar a una candidata si está embarazada) no es legal.

“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”, reza el artículo 14 de la Constitución, que da pie al 17 del Estatuto de los Trabajadores. Y esto, como explica el profesor de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Lahera, también rige en los procesos de selección de personal.

De hecho, Lahera distingue entre estar ya contratado o no y entre las preguntas que se pueden hacer, puesto que hay cuestiones que el empresario necesita conocer para establecer los procedimientos de seguridad y salud laboral. Y, aunque la línea es muy fina y depende mucho del puesto de trabajo que se desarrolla, estar embarazada puede ser una de esas cuestiones. Y esa fue una de las alegaciones de la aerolínea que la Inspección de Trabajo rechazó.

## Preguntas vetadas

Aunque sea solo una entrevista de trabajo, el empresario ejerce el poder de dirección y organización. Y esto le vincula a la normativa laboral y le obliga a garantizar la intimidad y a no discriminar. Por eso no puede hacer cuestiones sobre estos temas, siempre que no tengan relación directa con el puesto de trabajo:

1. “¿Estás embarazada? ¿Pretende tener hijos en el futuro?”. Este tipo de preguntas implica una discriminación a las mujeres en un mercado laboral que, de hecho, ya las sitúa en una posición peor: sus salarios suelen ser más bajos; están mucho más afectadas por la precariedad (temporalidad, empleo a tiempo parcial) y ocupan menos puestos de responsabilidad.
2. “¿Estás casado? ¿Tienes pareja? ¿Tienes hijos?”. Esta pregunta puede tratar de averiguar la disponibilidad o el compromiso del potencial empleado.
3. “¿Cuál es tu ideología?”. Las ideas políticas no pueden estar presentes en una entrevista de trabajo.
4. “¿Eres creyente?”. Como en el caso de la ideología, cualquier pregunta relacionada con el culto religioso o simplemente si el aspirante es ateo no puede estar presente en el interrogatorio.
5. “¿Qué edad tienes?”. Cualquier tipo de discriminación está prohibida, también esta, la derivada de la edad, pese a que está muy presente en los procesos de selección. Esto supone que no se puede preguntar ni directa ni indirectamente (¿cuándo acabó los estudios?) por la edad, como explica el portal Infojobs.
6. “¿Cuánto mide? ¿Cuánto pesa?”. Si el puesto de trabajo para el que se realiza la selección y su desempeño adecuado no tiene una vinculación directa con este punto (en algunos empleos, como el de Policía, hay un límite mínimo de altura por cuestiones de seguridad), la cuestión debe evitarse. Lo mismo sucede con la discapacidad.