

U

na gota de sangre, una letra más alta que otra o un detector de mentiras pueden decidir el futuro laboral de una persona. Ya no basta con lucir sonrisa, corbata y buenos modales delante del entrevistador. Ni siquiera con esgrimir un currículum brillante. Pruebas genéticas, análisis grafológicos e incluso el polígrafo —más conocido como *la máquina de la verdad*— son las últimas armas tecnológicas que las empresas utilizan para dar con el empleado deseado.

Aunque las compañías que contratan a su personal mediante estos métodos se resisten a admitirlo, los expertos que realizan las pruebas aseguran que son prácticas habituales y que su demanda es cada vez mayor.

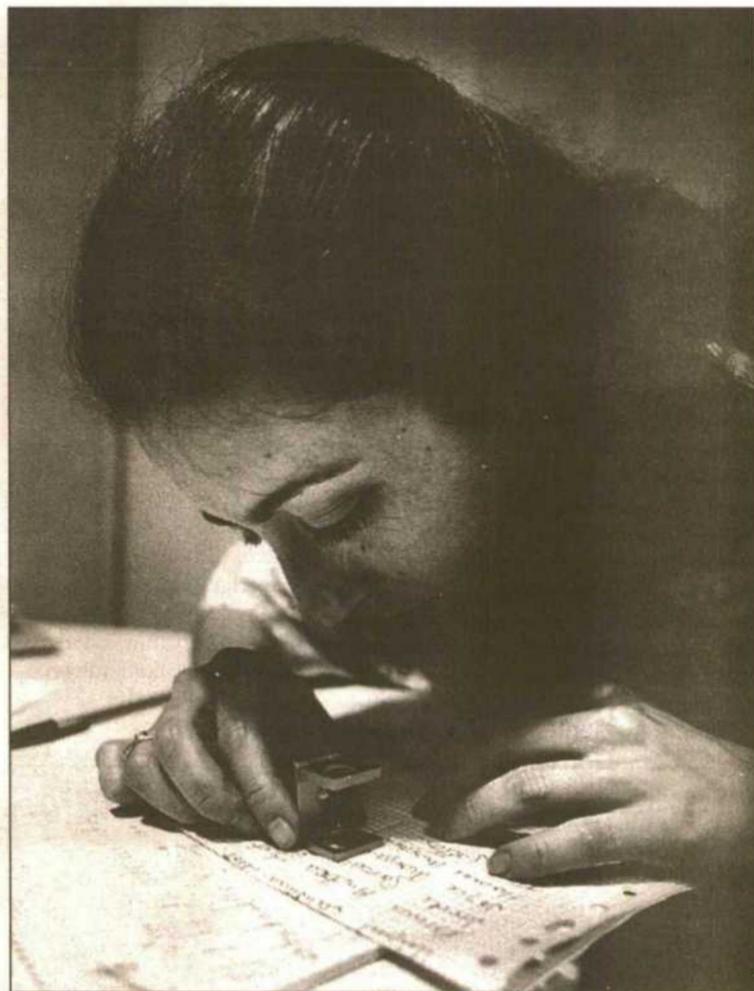
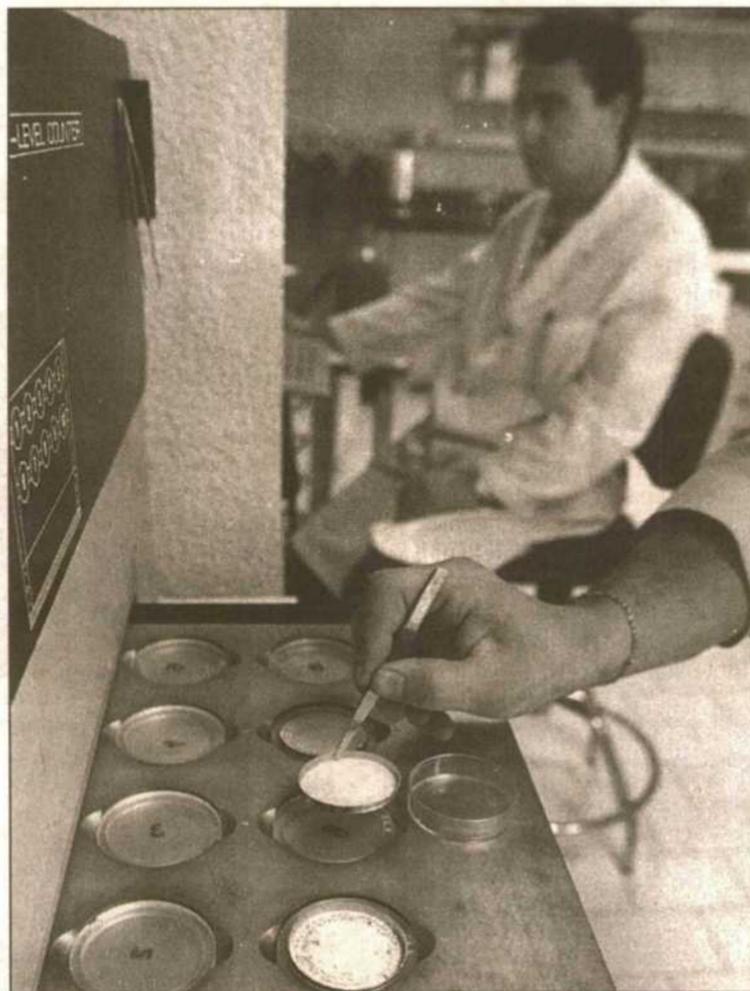
En la otra cara de la moneda, los sindicatos. Desde hace años, las organizaciones de trabajadores vienen denunciando el uso de los avances tecnológicos en los procesos de selección de personal. «Estos procedimientos deben detenerse, porque van contra el derecho a la intimidad. Son sistemas aberrantes, que pueden tener consecuencias monstruosas en manos de los empresarios», advierte Pedro Reyes, de Comisiones Obreras.

Psicólogos y sindicalistas coinciden en que estos métodos constituyen una «utilización perversa» de la técnica. Sin embargo, todos los intentos de reprimirlos han chocado hasta ahora con un vacío legal incapaz de proteger a los aspirantes a un puesto de trabajo, que no tienen más remedio que pasar por el aro si quieren tener alguna posibilidad. De esta forma, lo que en teoría es una prueba opcional, se convierte en una auténtica criba obligatoria. «A ningún empresario le interesa un trabajador que, de entrada, se niega a someterse a un test. Precisamente, lo que se busca es una persona dócil, sumisa, que no cree problemas —explica Reyes—. Claro, puedes negarte, pero ya sabes a lo que te atienes...».

Aunque parezca una película de ciencia ficción, Empresas de Trabajo Temporal (ETT), gabinetes de selección de personal y sociedades privadas requieren los servicios de grafólogos, polígrafos e ingenieros genéticos para asegurar que las nuevas incorporaciones y las promociones internas se ajusten, según el representante de CC OO, «a la política tradicional de la empresa».

#### El paro en los genes

Un análisis genético que desvele la propensión a padecer ciertas dolencias, físicas o psíquicas, indeseables desde el punto de vista empresarial —ideas suicidas, factor depresivo hereditario, tendencia a sufrir infartos— deja al individuo a merced de un mercado laboral que



## Elegidos por la TÉCNICA

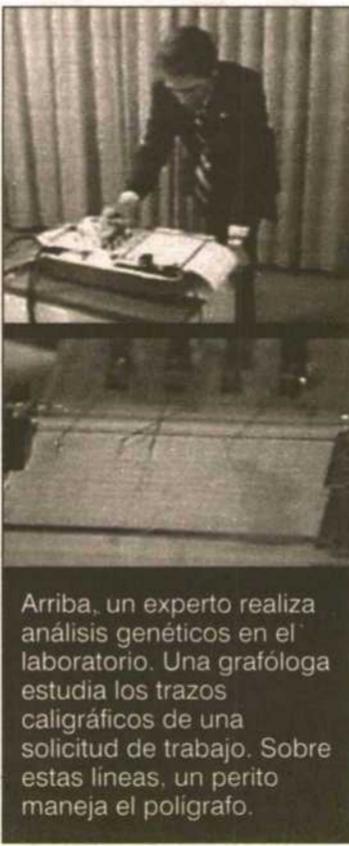
Por Solange Vázquez

*La utilización de sensores y técnicas de ingeniería genética revoluciona los procesos de selección de personal y provoca la ira de los sindicatos*

se convierte en una jungla donde las leyes de Darwin recobran vigencia. Si el uso de estas técnicas se generaliza, sólo los que nazcan con un perfil ajustado a los cánones de rentabilidad tendrán derecho a ganarse el pan de cada día.

Sin embargo, los analistas polígrafos justifican el uso del detector de mentiras. Someter a una persona a *la máquina de la verdad* cuesta unas 75.000 pesetas, si el test es concienzudo, y unas 12.000 si se trata de un examen menos elaborado —a razón de 10.000 pesetas la hora—. A pesar de su elevado coste, a las empresas les compensa contratar estos servicios. «Encontrar a la persona idónea para ocupar un determinado cargo les ahorra tiempo y dinero. En definitiva, es una cuestión de rentabilidad», señala J. A. Fernández de Landa, polígrafo de Fox detectives.

Ante el argumento de que las personas tienen derecho a mentir u ocultar aspectos de su vida privada para conseguir un empleo —tesis que defienden los detracto-



Arriba, un experto realiza análisis genéticos en el laboratorio. Una grafóloga estudia los trazos caligráficos de una solicitud de trabajo. Sobre estas líneas, un perito maneja el polígrafo.

res de estos sistemas—, el analista polígrafo mantiene que «si los empleados pueden mentir, los empresarios tienen derecho a conocer a quién incorporan a su plantilla».

Unas veces contratado por una ETT, y en ocasiones requerido directamente por las compañías interesadas, Fernández de Landa afirma haber realizado más de 400 análisis de selección de personal en España con su *máquina de la verdad*. «El análisis poligráfico no discrimina a nadie por haberse fumado un porro —apunta—. Lo que pretende es evitar que se contraten personas con adicciones graves, poco honestas, o con tendencias al robo, que pueden causar muchos problemas si se las coloca en un determinado puesto».

#### Atados a la máquina

En la Unión Europea, la legislación no es un obstáculo a la hora de someter a los recursos humanos a estos experimentos. Y aunque en España es aún una práctica bastante exótica —especialmen-

te, si se compara con la aplicación sistemática que padecen los aspirantes a ocupar cargos en la Administración estadounidense—, el uso del detector de mentiras va *in crescendo*. De hecho, es ya muy solicitado por hoteles, corporaciones de seguridad y, en general, todas aquellas empresas que precisan personal para cubrir empleos que implican manejo de dinero —cajeros, transporte de fondos— o requieren un alto grado de responsabilidad —manejo de información confidencial, armas, mercancías peligrosas, sustancias psicotrópicas o transportes pesados—.

El objetivo de las compañías contratantes es detectar —a priori— posibles hábitos que puedan comprometer la imagen de la empresa, como el juego, las drogas o el alcohol. Lo que poca gente sospecha es que la carta manuscrita que normalmente hay que adjuntar al currículum, y que parece un mero formalismo abocado a la papelera, puede determinar su futuro profesional.

Las compañías las utilizan para realizar un estudio grafológico que revele la personalidad del solicitante a través de los trazos de la escritura y de parámetros como el tamaño, inclinación, angulosidad, dirección, presión o velocidad. Ningún recoveco personal queda sin descubrir. «Es un método muy extendido para seleccionar empleados. A las empresas no les gusta admitirlo porque, aunque la grafología tiene ya categoría de ciencia, conserva para muchos un halo de frivolidad», reconoce Mauricio Xandró, presidente de la Sociedad Española de Grafología.

«Es necesario tomar medidas legales; se está imponiendo un fascismo laboral», advierte Pedro Reyes. A pesar de las críticas sindicales, más de dos millones de parados esperan su oportunidad para probar estos métodos, aunque sean unos análisis o una máquina diseñada para desvelar secretos quien les dé la venia para trabajar.