Resuelve tu problema con un guiño

Encontré la oferta de trabajo perfecta. Aunque parece que ella me encontró primero

Cómo detectar ofertas de empleo falsas y proteger tus datos personales mientras buscas trabajo



Max Paradox

Encontré la oferta de trabajo perfecta. Aunque parece que ella me encontró primero

Cómo detectar ofertas de empleo falsas y proteger tus datos personales mientras buscas trabajo

Max Paradox

Rozwiąż swój problem z przymrużeniem oka

ISBN: 9788384906613

ALL-IN Rafał Płonkowski



ÍNDICE

INTRO 5

Capítulo 1 - La oferta perfecta, o por qué el estafador conoce tus sueños profesionales 11

Capítulo 2 - Un reclutador salido de la nada, o cómo funciona la confianza prestada 21

Capítulo 3 - El proceso de selección gratuito más caro, o cuándo el candidato empieza a pagar 32

Capítulo 4 - El formulario lo quiere todo, o cómo evitar entregar tu vida privada a recursos humanos 41

Capítulo 5 - Solicita todos los empleos, no compruebes nada, o cómo el agotamiento de buscar trabajo ayuda a los estafadores 53

Capítulo 6 - ¿Entrevista de trabajo o representación teatral? Cómo evitar caer en un proceso de selección falso 64

Capítulo 7 - Todos están ganando dinero menos tú, que sigues pensándotelo. La trampa de la prueba social 77

Capítulo 8 - Tu currículum recorre el mundo, o cómo reducir las huellas innecesarias mientras buscas empleo 88

Capítulo 9 - Quince minutos que pueden salvar tus datos. Cómo verificar una oferta de trabajo antes de presentar tu candidatura 100

Capítulo 10 - Una candidatura segura paso a paso. Qué enviar, qué no enviar y cuándo decir basta 111

Capítulo 11 - Yo también tengo preguntas. Cómo hablar con un reclutador sin convertirte en un blanco fácil 122

Capítulo 12 - Enhorabuena, estás contratado. Ahora comprueba qué estás firmando realmente 133

Capítulo 13 - Hice clic, envié los datos y confirmé. Qué hacer cuando una contratación sospechosa ha ido demasiado lejos 144

Capítulo 14 - Denúncialo antes de que desaparezcan las pruebas. Cómo convertir una sospecha de fraude en acciones concretas 156

Capítulo 15 - La empresa existe, el reclutador existe y la estafa también. Qué hacer cuando todo parece auténtico 168

Capítulo 16 - Cuando realmente necesitas trabajar. Seguridad bajo la presión del dinero y del tiempo 179

Capítulo 17 - Me dejé engañar. Cómo recuperar la tranquilidad, la confianza y el valor para seguir buscando trabajo 189

Capítulo 18 - Buscar trabajo de forma segura sin investigar todos los días. Hábitos que perduran 199

Capítulo 19 - Alguien me ha encontrado otra vez. Cómo reconocer una amenaza recurrente antes de que se vuelva grave 211

Capítulo 20 - El trabajo perfecto existe. Pero no necesita pedirte la contraseña. Cómo tomar decisiones seguras por tu cuenta 222

INTRO

Imagina que es martes y son las 21:47. Estás revisando otra oferta de empleo. Las doce anteriores exigían cinco años de experiencia, conocimientos de siete sistemas informáticos y capacidad para trabajar bajo presión, lo que probablemente significa que alguien va a gritarte a través de una aplicación de mensajería. La decimotercera es diferente. Un salario atractivo, horario flexible, teletrabajo, incorporación rápida y ningún requisito absurdo. Por lo visto, la empresa está creciendo a un ritmo vertiginoso, pero esta vez no espera que tú crezcas con ella trabajando gratis.

Envías tu candidatura. Ocho minutos después recibes una respuesta. El reclutador está encantado con tu perfil, aunque probablemente no le habría dado tiempo ni a leer el manual de instrucciones de una cafetera. Te invita a pasar a la siguiente fase. Solo tienes que rellenar un formulario, enviar una fotografía de tu documento de identidad y confirmar tus datos bancarios. Un pequeño trámite. Al fin y al cabo, una empresa seria necesita saber con quién está tratando.

Y justo aquí comienza una historia que podría terminar no con un nuevo empleo, sino con una relación muy larga con el servicio de atención telefónica de tu banco.

Las falsas ofertas de empleo son una modalidad de estafa especialmente desagradable porque se aprovechan de algo completamente normal: el deseo de encontrar un trabajo mejor. No necesitas ser ingenuo, descuidado ni especialmente vulnerable a la manipulación. Basta con que estés cansado de buscar, necesites dinero o simplemente encuentres una oferta tan ajustada a tus expectativas que, por un instante, quieras creer en la existencia de una

empresa que ofrece un sueldo elevado, libertad absoluta y un jefe que solo se comunica contigo cuando realmente tiene algo que decir.

El estafador no necesita convencerte de hacer algo que no quieres. Es mucho más sencillo prometerte exactamente lo que estás buscando.

Cuando un sueño viene acompañado de un enlace a un formulario

Hasta hace relativamente poco, a veces era posible reconocer una oferta sospechosa por su lenguaje. Alguien prometía «mucho dinerito por poquito trabajar», el mensaje parecía traducido por un frigorífico y la dirección del remitente contenía letras aleatorias y el nombre de la empresa escrito con tres errores. Hoy esas señales siguen siendo útiles en ocasiones, pero ya no bastan. Una oferta falsa puede estar redactada correctamente, presentar un formato profesional e incluir un logotipo convincente. La persona que contacta contigo puede utilizar terminología del sector, enviarte documentos que parecen auténticos formularios de selección e incluso realizar una entrevista de trabajo.

Esto último resulta especialmente descarado. Tú preparas una respuesta a la pregunta sobre tus mayores debilidades, explicas cuidadosamente una interrupción en tu trayectoria laboral y hablas de tu experiencia profesional, mientras que al otro lado alguien está interesado, sobre todo, en averiguar si puede convencerte de revelar información confidencial. Si los estafadores dedicaran tanto esfuerzo a una actividad honrada, quizá terminarían necesitando su propio departamento de recursos humanos.

El problema es que, cuando buscas empleo, compartir información es algo natural. Tu currículum contiene datos de contacto, experiencia laboral y formación académica. Un reclutador puede preguntarte por tu disponibilidad, tus expectativas salariales o tu experiencia. Por eso, los candidatos se acostumbran a responder preguntas y enviar documentos. El estafador intenta aprovechar esa costumbre desplazando poco a poco la frontera entre una solicitud justificada y una exigencia que no guarda ninguna relación razonable con la fase del proceso de selección.

No todas las peticiones de información adicional constituyen un intento de robo de datos. No todas las conversaciones extrañas son una estafa, del mismo modo que no todos los mensajes mal redactados proceden de delincuentes. Las empresas auténticas también cometen errores, recurren a agencias externas y organizan procesos cuya lógica puede seguir siendo un misterio incluso para sus propios reclutadores. Por eso, no vamos a aprender a sospechar de todo el mundo por cualquier motivo. Aprenderemos a distinguir las situaciones que requieren una atención normal de aquellas en las que conviene detenerse y verificar quién nos está escribiendo realmente.

Tus datos personales no son una entrada para conseguir una entrevista

Muchas personas imaginan el robo de datos como un espectacular ataque informático. Sin embargo, a veces todo comienza con un mensaje educado: «Para continuar con el proceso, le rogamos que complete la información solicitada». Dependiendo del procedimiento utilizado, el estafador puede intentar conseguir una fotografía de tu documento de identidad, tus credenciales de acceso, códigos de autorización o información financiera, o

convencerte de realizar una transferencia bancaria. También puede dirigirte a una página web falsa, enviarte un archivo adjunto sospechoso o pedirte que instales una aplicación supuestamente imprescindible para participar en la entrevista.

No todas estas acciones provocan los mismos daños. Conocer tu dirección de correo electrónico no permite automáticamente a otra persona acceder a tu cuenta bancaria, y enviar un currículum no significa que al día siguiente vayas a despertarte con un préstamo para comprar un yate. El riesgo depende del tipo de información revelada, de las circunstancias y de lo que el delincuente haga después. Precisamente por eso, conviene comprender las diferencias en lugar de entrar en pánico cada vez que aparece un mensaje de un número desconocido.

También hablaremos de la presión del tiempo. A los estafadores les gustan las situaciones en las que el candidato tiene que decidir inmediatamente porque «la oferta está a punto de caducar», «solo queda una plaza» o «el departamento de recursos humanos cerrará el sistema dentro de quince minutos». Una organización del trabajo bastante curiosa: la empresa supuestamente garantiza horarios flexibles, pero su sistema de selección se comporta como un cajero que está a punto de cerrar la tienda antes de un puente festivo.

La urgencia no demuestra por sí sola que exista una estafa, pero puede dificultar una comprobación tranquila de la información. Y precisamente esa comprobación suele ser lo que más necesitamos.

Ser prudente no significa volverse paranoico

Este libro no pretende que dejes de responder a las ofertas de empleo, que elimines todas las invitaciones a entrevistas ni que interpretes cada llamada de un reclutador como un intento de tomar el control de un satélite. El objetivo consiste en encontrar un equilibrio razonable entre mantenerte abierto a las oportunidades y proteger tus propios datos.

Conocerás formas de comprobar ofertas, empresas, direcciones de internet y la identidad de las personas responsables de los procesos de selección. Verás qué información suele ser razonable facilitar en cada fase, cuándo merece la pena hacer una pregunta adicional y cuándo conviene interrumpir el contacto. También examinaremos qué hacer después de pulsar un enlace sospechoso o compartir determinados datos, porque comprender los riesgos resulta especialmente importante cuando algo ya ha salido de una manera que no estaba prevista.

No recibirás una lista mágica de palabras capaces de activar inmediatamente una alarma roja ante cualquier estafa. Obtendrás algo más práctico: una forma de pensar que te ayudará a evaluar las situaciones incluso cuando un mensaje parezca creíble y tu interlocutor suene completamente profesional.

Para empezar, recuerda una pregunta a la que volveremos en diferentes circunstancias: ¿puedo confirmar de manera independiente que esta persona representa realmente a la empresa que dice representar? No pulsando otro enlace enviado por esa misma persona, sino comprobando la información a través de un canal independiente y fiable. Un hábito tan pequeño puede cambiar el desarrollo de toda la conversación.

Buscar trabajo ya puede resultar agotador por sí mismo. No necesitas añadir otro empleo a tu vida, esta vez como detective privado. Necesitas unas cuantas reglas bien elegidas que puedas aplicar incluso después de un día complicado, cinco candidaturas rechazadas y unas ganas bastante escasas de participar en otra conversación sobre dónde te ves dentro de cinco años.

Preferiblemente, en un trabajo que exista de verdad.

Y por ahí vamos a empezar.

Capítulo 1 - La oferta perfecta, o por qué el estafador conoce tus sueños profesionales

Marta lleva seis semanas buscando trabajo. Tiene experiencia, un currículum actualizado, un perfil profesional cuidadosamente preparado y una relación cada vez más personal con los mensajes automáticos que empiezan con las palabras «Gracias por su interés». Ha respondido a treinta y siete ofertas. Siete empresas la han rechazado, dos la han invitado a una entrevista y las demás, por lo visto, han trasladado sus procesos de selección a otra dimensión, donde el tiempo transcurre de manera diferente y nadie consulta el correo electrónico.

Una tarde aparece un mensaje. Una empresa busca una especialista en atención a clientes empresariales. El salario supera sus expectativas, el trabajo es a distancia, el horario es flexible y la experiencia de Marta encaja perfectamente con los requisitos. El reclutador escribe de forma educada, concreta y sin la irritante pregunta de si sabe trabajar bajo presión. Además, le propone una entrevista para ese mismo día.

Marta siente alivio. Por fin alguien ha reconocido sus capacidades. No tiene que demostrar una vez más que sabe utilizar una hoja de cálculo, comunicarse con otras personas y, al mismo tiempo, evitar incendiar la oficina. Alguien ha leído su perfil y ha llegado a las conclusiones correctas.

O al menos eso cree.

El mensaje podría proceder de un reclutador auténtico. También podría ser el comienzo de una estafa en la que el

conocimiento de la experiencia profesional de Marta no es más que una parte de un señuelo cuidadosamente preparado. La pregunta más importante todavía no es si la empresa es honrada. Es otra: ¿por qué esta oferta concreta se ha ganado su confianza tan rápidamente?

La respuesta es bastante más interesante que limitarse a afirmar que a la gente le gustan los trabajos bien remunerados.

Una oferta que te entiende mejor que tu antiguo jefe

Los falsos procesos de selección suelen aprovechar las necesidades habituales de quienes buscan empleo. Para una persona, lo más importante será la estabilidad; para otra, la posibilidad de trabajar desde casa; y para una tercera, conseguir ingresos rápidamente para pagar el próximo alquiler. El estafador no necesita conocer toda la historia del candidato. Le basta con identificar una necesidad alrededor de la cual pueda construir una promesa creíble.

Alguien cansado de desplazarse diariamente prestará atención a una oferta de teletrabajo. Una persona que lleva meses solicitando puestos de nivel inicial sin obtener resultados se interesará por un anuncio que no exige experiencia. Un candidato que acaba de perder su empleo puede reaccionar con especial intensidad ante la posibilidad de incorporarse inmediatamente. Todas estas reacciones son completamente naturales. El problema comienza cuando el atractivo de la propuesta sustituye a la evaluación de su credibilidad.

Conviene observar una paradoja. Cuanto mejor se adapta una oferta a nuestras necesidades, mayor puede ser nuestra motivación para pasar por alto sus puntos débiles. No lo hacemos conscientemente. Nuestra mente simplemente

empieza a buscar argumentos que justifiquen una decisión que, emocionalmente, ya hemos tomado. Si la oferta es extraordinariamente ventajosa, quizá la empresa tenga un presupuesto enorme. Si la selección avanza a toda velocidad, seguramente necesitan contratar a alguien con urgencia. Si no exigen experiencia, puede que realmente valoren el potencial de las personas.

Todas esas explicaciones podrían ser ciertas. El problema aparece cuando nacen exclusivamente en nuestra cabeza y no de información que podamos comprobar.

Pensemos en un anuncio que ofrece un salario elevado a cambio de unas pocas horas diarias de tareas sencillas. No existe ninguna regla que establezca que un trabajo bien pagado tenga que ser difícil o desagradable. Sin embargo, sí existe una pregunta razonable: ¿por qué valor concreto está dispuesta a pagar la empresa? Si la respuesta se limita a generalidades sobre realizar tareas, apoyar al equipo y gestionar una plataforma, el candidato no dispone de información suficiente para evaluar la propuesta.

En los procesos de selección auténticos también podemos encontrar descripciones poco claras de los puestos. La diferencia está en lo que sucede cuando hacemos una pregunta. Un representante legítimo de la empresa debería poder explicar la naturaleza de las responsabilidades o dirigirnos a alguien que conozca la respuesta. Un estafador puede intentar sustituir las explicaciones por nuevas promesas.

«Conocerá todos los detalles después de registrarse. Los ingresos son realmente excelentes».

Una respuesta que dice mucho sobre los ingresos, siempre que consideremos el entusiasmo del interlocutor como información.

Los tres ingredientes de una propuesta sospechosamente maravillosa

Una oferta atractiva no se convierte en falsa simplemente porque suene demasiado bien. Sin embargo, merece la pena comprobar si reúne tres características: una promesa excepcionalmente poderosa, una cantidad reducida de información concreta y la expectativa de actuar rápidamente.

La primera característica atrae nuestra atención. La segunda dificulta evaluar el puesto real. La tercera reduce el tiempo disponible para detectar problemas. Es precisamente su combinación lo que crea una situación especialmente peligrosa.

Imagina un anuncio: «Teletrabajo, salario atractivo, flexibilidad total, incorporación inmediata». Suena estupendo, pero en realidad no sabes qué tendrías que hacer. ¿Se trata de atender a clientes, vender productos, analizar datos o simplemente sentarte delante de un ordenador y parecer profesionalmente ocupado? Cuando preguntas por las responsabilidades, te informan de que conocerás los detalles después de crear una cuenta en una plataforma determinada. Debes completar el registro en menos de una hora.

En ese momento no hace falta emitir todavía un veredicto. Basta con reconocer que no has recibido la información básica necesaria para tomar una decisión y, sin embargo, ya esperan que hagas algo.

Puedes plantear tres preguntas sencillas:

- ¿Qué tareas concretas voy a realizar y en qué condiciones?
- ¿Qué empresa está llevando a cabo el proceso de selección y dónde puedo confirmar de manera independiente su participación?
- ¿Por qué debo completar el trámite indicado antes de recibir la información fundamental?

No se trata de interrogar al reclutador bajo la luz de una lámpara dirigida a su rostro. Puedes formular las preguntas educadamente y sin acusaciones. Lo importante no es tanto el tono como el contenido de las respuestas. La información concreta permite continuar con la evaluación. Evitar las respuestas, ejercer presión o desviar la conversación hacia otros formularios justifica aumentar la precaución.

También conviene separar dos cuestiones: si el puesto te resulta atractivo y si la persona que contacta contigo realmente tiene derecho a ofrecértelo. Son preguntas independientes. Ni siquiera una descripción excelente del puesto confirma la identidad del reclutador, y la existencia de una empresa auténtica no garantiza que todas las personas que utilizan su nombre sean representantes autorizados.

Por qué funciona la personalización

Volvamos a Marta. Su perfil profesional está disponible públicamente. Contiene información sobre su experiencia atendiendo a clientes, sus conocimientos de determinados programas informáticos y su interés por el teletrabajo. Alguien que prepare un mensaje fraudulento puede utilizar esos datos para crear la impresión de un interés individualizado.

«Nos ha llamado la atención su experiencia en la atención a clientes empresariales y sus conocimientos de sistemas CRM».

Marta interpreta esa frase como una prueba de que el reclutador ha examinado sus competencias. Sin embargo, utilizar información procedente de un perfil público no demuestra que el remitente tenga buenas intenciones. La personalización únicamente demuestra que alguien dispone de determinados datos.

Es una diferencia importante, porque las herramientas actuales permiten preparar numerosos mensajes aparentemente individuales sin realizar un análisis real de los candidatos. Las palabras cuidadosamente escogidas, una redacción correcta y las referencias precisas a la experiencia profesional aumentan la credibilidad del contacto, pero no constituyen una prueba de autenticidad.

Esto no significa que debas eliminar tu historial laboral de internet. Al fin y al cabo, una de las funciones de un perfil profesional es permitir que los empleadores auténticos puedan encontrarte. Lo importante es saber qué información está disponible públicamente y cómo puede utilizarse. Si una persona desconocida conoce el nombre de tu anterior empresa, no necesita tener permisos especiales ni un misterioso acceso a los archivos del departamento de personal. Puede que simplemente haya leído tu perfil.

Un cumplido tampoco constituye una verificación. La frase «Usted es el candidato ideal» puede levantarte el ánimo, especialmente después de una serie de rechazos, pero no dice nada por sí misma sobre la honradez del remitente. Un reclutador auténtico puede apreciar sinceramente la experiencia de un candidato. Un estafador

puede utilizar exactamente las mismas palabras. Para distinguirlos hace falta comprobar algo más que los elogios.

Un primer filtro que no te hace perder oportunidades

Durante la búsqueda cotidiana de empleo resulta imposible dedicar horas a investigar cada anuncio. Si todas las candidaturas exigieran un trabajo comparable a una auditoría de una multinacional, el candidato acabaría necesitando contratar a un asistente para buscar trabajo. Por eso conviene empezar con un filtro sencillo.

Antes de presentar tu candidatura, intenta responder cuatro preguntas: quién ofrece el empleo, qué tareas hay que realizar exactamente, cuáles son las condiciones generales y dónde puede comprobarse que ese proceso de selección existe. Si la información básica está disponible, puedes pasar a una evaluación más detallada. Si falta, busca una explicación antes de compartir datos más sensibles.

Supongamos que encuentras una oferta para un puesto administrativo. Se indica el nombre de la empresa, las responsabilidades, la modalidad de contratación y la forma de contacto. Puedes acceder al sitio web oficial del empleador, localizado por tus propios medios, y consultar su sección de empleo. Que la oferta no aparezca allí no demuestra que sea una estafa, porque algunas empresas contratan a través de agencias o portales externos. Sin embargo, puedes contactar con la organización mediante un canal encontrado de manera independiente y preguntar por el proceso.

Esa comprobación resulta especialmente valiosa cuando alguien toma la iniciativa de contactar contigo y tú no recuerdas haber enviado ninguna candidatura. Muchos procesos de selección auténticos empiezan precisamente

con un mensaje dirigido a una persona encontrada en internet. Por tanto, el contacto inesperado no constituye por sí mismo una señal de alarma. Sí es, en cambio, una buena razón para averiguar quién te está escribiendo.

Si encuentras una oferta magnífica, pero no puedes verificar su procedencia, no tienes que rechazarla inmediatamente. Puedes suspender temporalmente el envío de información, solicitar la identificación de la empresa y comprobar los datos fuera del canal proporcionado por tu interlocutor. Esa es la diferencia entre actuar con prudencia y renunciar a todas las oportunidades.

Dinero real, urgencia falsa

La presión económica modifica nuestra manera de evaluar los riesgos. Cuando tienes ahorros y un empleo estable, una propuesta para empezar a trabajar inmediatamente puede parecer simplemente interesante. Cuando necesitas ingresos antes de que termine el mes, el mismo mensaje adquiere un significado completamente distinto.

No tiene sentido fingir que basta con mantener la cabeza fría. Una persona preocupada por sus facturas no se vuelve automáticamente más tranquila después de leer un manual sobre seguridad digital. Necesita una estrategia que pueda aplicar incluso bajo estrés.

Una buena solución consiste en separar la decisión de interesarse por una oferta de la decisión de realizar una acción concreta. Puedes estar muy interesado en un puesto y, al mismo tiempo, negarte a enviar una copia de tu documento de identidad antes de confirmar quién es realmente la empresa. Puedes aceptar una entrevista sin instalar una aplicación desconocida que solicita permisos

amplios. También puedes pedir tiempo para revisar las condiciones.

Esa actitud no significa falta de profesionalidad. Un proceso de selección serio exige cooperación por ambas partes, y el candidato tiene derecho a formular preguntas sobre el procedimiento y la protección de su información. Si tu interlocutor afirma que cualquier intento de verificación elimina automáticamente tus posibilidades, acabas de recibir información importante sobre la calidad de ese contacto.

Finalmente, Marta decide no enviar el documento de identidad que le habían solicitado antes de la entrevista. En su lugar, intenta confirmar el proceso de selección a través del canal oficial de la empresa. En nuestra historia ilustrativa descubre que la organización no está contratando para ese puesto. No sabemos qué habría sucedido si hubiera enviado el documento. Lo que sí sabemos es que detuvo el proceso precisamente cuando el riesgo comenzaba a aumentar.

No todas las historias tendrán un desenlace tan claro. En ocasiones, la empresa confirmará que el proceso de selección es auténtico. Otras veces no será posible obtener una respuesta y la oferta seguirá sin verificarse. En esas circunstancias tendrás que decidir con información limitada, recordando que la posibilidad de conseguir empleo no justifica cualquier exigencia.

El cambio más importante consiste en dejar de considerar el atractivo de una propuesta como un argumento que demuestra su autenticidad. Un salario elevado es una condición de la oferta, no una prueba de credibilidad. Un horario flexible es una ventaja, no un certificado de seguridad. El entusiasmo del reclutador puede ser sincero, pero no sustituye la comprobación de su identidad.

Por tanto, puedes seguir alegrándote cuando encuentres el anuncio de tus sueños. Incluso puedes imaginar durante unos instantes tu primera nómina y la nueva firma de tu correo corporativo. Pero antes de compartir tus datos, realiza ese pequeño gesto tan poco romántico: comprueba que detrás de la promesa existe un empleador real.

Una oferta de trabajo perfecta debería resistir unas cuantas preguntas razonables. Si se desmorona ante la primera, quizá su requisito más importante fuera precisamente que no hicieras ninguna.

Capítulo 2 - Un reclutador salido de la nada, o cómo funciona la confianza prestada

El teléfono vibra mientras estás comiendo. En la pantalla aparece un mensaje de una persona que se presenta como representante de una gran empresa tecnológica. El remitente explica que ha encontrado tu perfil en una plataforma profesional y quiere proponerte una conversación sobre un puesto interesante. La firma incluye nombre, apellidos, departamento y una dirección web de aspecto elegante. Todo parece un contacto profesional.

Solo hay un pequeño detalle. No tienes la menor idea de quién es esa persona.

Eso no tendría nada de extraordinario si no fuera porque, después de apenas dos mensajes, el supuesto representante de la empresa propone trasladar la conversación a una aplicación de mensajería privada y, a continuación, te pide que completes un formulario de verificación. Explica que es un procedimiento de seguridad estándar. Resulta difícil negarse a un procedimiento de seguridad, especialmente cuando alguien lo presenta con un tono que sugiere que ha sido aprobado personalmente por cinco abogados y once especialistas en protección de datos.

Sin embargo, la verdadera pregunta es otra: ¿cómo sabes que estás hablando con quien el remitente asegura ser?

En el primer capítulo hemos examinado cómo una oferta atractiva consigue captar la atención del candidato. Ahora nos ocuparemos de otro mecanismo. El estafador puede

intentar aprovechar la confianza que ya depositas en una empresa determinada, en un portal de empleo conocido o en la imagen profesional de la persona que dirige la conversación. No necesita construir su propia reputación. Le basta con apropiarse convincentemente de la ajena.

Un logotipo no es un documento de identidad

Imagina dos mensajes. El primero procede de una persona desconocida que te propone participar en un proyecto indefinido. El segundo incluye el nombre de una empresa conocida, su logotipo, la firma de un reclutador y la información de que has sido seleccionado para una entrevista preliminar. Aunque el contenido de ambos mensajes sea parecido, probablemente el segundo despierte mayor interés.

Esto sucede porque una marca reconocible lleva asociadas determinadas ideas. La empresa tiene una historia, una página web, productos, empleados y una reputación. Cuando ves su nombre, parte de esa confianza puede trasladarse automáticamente a la persona que supuestamente la representa.

Es un mecanismo cómodo en la vida cotidiana. Al fin y al cabo, no comprobamos desde cero la credibilidad de todas las instituciones con las que interactuamos. El problema es que, en internet, cualquiera puede escribir el nombre de una empresa en un mensaje sin tener autorización alguna. Un logotipo puede copiarse y una firma corporativa puede prepararse en unos minutos. La apariencia de una comunicación no confirma su procedencia.

Un estafador puede hacerse pasar por un reclutador de una organización conocida, un representante de una agencia de empleo o un trabajador de una plataforma de

anuncios. También puede crear una empresa ficticia que parezca auténtica gracias a una página web profesional y materiales cuidadosamente elaborados. En ambos casos, el objetivo es el mismo: conseguir que el destinatario acepte una identidad declarada como si fuera un hecho comprobado.

Esto no significa que cualquier mensaje que contenga un logotipo deba despertar sospechas. La identidad visual de una empresa es un elemento normal de la comunicación profesional. Sin embargo, conviene recordar que la imagen corporativa y la identidad real del remitente son dos cosas diferentes.

Si alguien se presenta como reclutador de una marca conocida, puedes comprobar si la empresa realmente está seleccionando candidatos para el puesto indicado. También puedes preguntar a través de un canal oficial si esa persona o agencia colabora con la organización. Lo importante es no basar toda la verificación exclusivamente en la información facilitada por la persona a la que intentas verificar.

Sería como preguntarle a un vendedor sospechoso si está completamente seguro de no ser un estafador y después considerar su rotundo «por supuesto que no» como una prueba suficiente. La amabilidad del interlocutor es valiosa, pero no tiene el poder de una certificación oficial.

Una dirección que resulta familiar

Uno de los recursos habituales para suplantar la identidad de una empresa consiste en utilizar direcciones de internet que se parecen a las auténticas. La persona que prepara el mensaje fraudulento puede emplear un dominio similar al nombre real de la organización o incluir un enlace que dirija a una página que imita su sitio oficial.

Algunas diferencias son evidentes. Otras resultan fáciles de pasar por alto, especialmente en un teléfono, donde las direcciones largas no caben completamente en la pantalla. Una palabra adicional, una letra cambiada o una extensión de dominio poco habitual no demuestran por sí solas que exista una estafa, pero sí justifican una comprobación.

Por ejemplo, que una dirección contenga el nombre de una empresa no significa que pertenezca a esa empresa. En el dominio reclutamiento-empresaejemplo.example, la presencia de las palabras «empresaejemplo» no demuestra que el propietario del sitio sea el verdadero empleador. Del mismo modo, un enlace que comienza con el nombre de una marca reconocida puede dirigir a una página completamente distinta si el dominio real se encuentra en otra parte de la dirección.

No necesitas convertirte en especialista en la estructura de las direcciones web para reducir el riesgo. La regla más sencilla es esta: cuando un mensaje te pide realizar una acción importante, busca por tus propios medios la página oficial de la empresa en lugar de utilizar exclusivamente el enlace recibido. Puedes recurrir a una dirección que ya conozcas, a un marcador guardado anteriormente o a una fuente fiable. Después comprueba si el proceso de selección y la forma de contacto indicada tienen algún respaldo verificable.

También conviene saber que el símbolo del candado junto a la dirección de una página no demuestra la honradez de su propietario. Significa, principalmente, que la conexión está cifrada y que el navegador puede verificar determinadas propiedades de esa conexión. Una página fraudulenta también puede utilizar cifrado. En otras palabras, un candado cerrado no significa que al otro lado haya una