



COLECCIÓN EMPRESAS Y AUTÓNOMOS · BIBLIOTECA MOLINA LÓPEZ

Guía de Seguros para Consultoras de Selección de Personal y Recursos Humanos

*Qué cubre realmente el seguro de una consultora de selección
de personal antes de un error o una reclamación*

*RC profesional, protección de datos de candidatos, ciberriesgos y
discriminación en procesos de selección explicados con criterio.*

ML-GUIA-RRH-001 · Colección Empresas y Autónomos · v1.0

Mateo Molina · Molina López · 2026

CARTA AL LECTOR

Antes de empezar

Una recomendación de candidato que precede a una contratación posteriormente cuestionada. Una brecha de seguridad que expone los currículums y datos personales de numerosos candidatos. Una reclamación por presunta discriminación en un proceso de selección. La actividad de una consultora de selección de personal combina un componente de asesoramiento profesional con la gestión intensiva de datos personales de terceros que no son clientes de la empresa, sino candidatos cuya información se trata dentro de un proceso sobre el que no siempre tienen visibilidad directa.

Esta combinación genera exposiciones que una póliza de responsabilidad civil profesional genérica no siempre contempla con el detalle necesario: la protección de los datos de los candidatos, la posible responsabilidad derivada de un proceso de selección cuestionado y la relación contractual con la empresa cliente son cuestiones que conviene revisar de forma diferenciada.

Esta guía recorre las coberturas que conviene evaluar en una consultora de RRHH, distingue conceptos que con frecuencia se confunden y revisa los errores más habituales al asegurar este tipo de actividad. Al final encontrará un checklist para revisar el programa de seguros de su consultora.

Mateo Molina

Molina López · Análisis y Optimización de Seguros

RESUMEN EJECUTIVO

Seguros, coberturas y garantías que conviene revisar

La relevancia de cada cobertura depende de si la consultora realiza selección de personal, búsqueda directa de profesionales, evaluación psicotécnica o verificación de referencias y antecedentes autorizados, así como del volumen de datos de candidatos que gestiona.

SEGURO / GARANTÍA	QUÉ DEBE REVISARSE
RC profesional en selección de personal CRÍTICA	Puede cubrir reclamaciones derivadas de errores, omisiones o negligencia en el proceso de selección, evaluación o recomendación de candidatos. Debe verificarse que recoge expresamente los servicios realmente prestados —selección de personal, búsqueda directa de profesionales, evaluación psicotécnica— y la delimitación temporal de la póliza.
Protección de datos de candidatos CRÍTICA	Los currículums y las evaluaciones contienen datos personales y, en determinados casos, pueden incorporar categorías especiales de datos. Debe verificarse la cobertura ante incidentes de seguridad, la gestión de la respuesta ante una brecha y los protocolos de conservación y eliminación de datos de candidatos no seleccionados.
Ciberriesgos ALTA	Una base de datos de candidatos constituye un objetivo habitual de ataques informáticos. Debe verificarse si la póliza de ciberriesgos cubre específicamente la actividad de gestión de bases de datos de terceros no clientes.
RC de explotación / multirriesgo de oficina ALTA	Puede cubrir daños materiales y caídas o incidentes de visitantes en las instalaciones. Debe verificarse que cubre la actividad real de la consultora.
RC patronal SEGÚN ESTRUCTURA	Si la consultora tiene personal contratado, puede cubrir la responsabilidad derivada de accidentes laborales.

RESUMEN EJECUTIVO · CONTINUACIÓN

SEGURO / GARANTÍA	QUÉ DEBE REVISARSE
Responsabilidad por discriminación en procesos de selección CRÍTICA	Puede cubrir los gastos de defensa y, dentro de las condiciones de la póliza, determinadas indemnizaciones frente a reclamaciones derivadas de una presunta discriminación en el proceso de selección. Debe verificarse el ámbito de cobertura, si incluye responsabilidad frente a candidatos además de frente a la empresa cliente, y el límite de gastos de defensa.
Protección jurídica ALTA	Puede cubrir gastos de defensa y reclamación en conflictos con candidatos, empresas clientes o proveedores. Debe verificarse el límite de gastos y la libre elección de abogado.
Errores en verificación de antecedentes SEGÚN ACTIVIDAD	Si la consultora realiza verificación de referencias o antecedentes laborales, puede cubrir reclamaciones derivadas de una verificación incorrecta o incompleta. Debe verificarse si esta actividad está expresamente declarada en la póliza.
Responsabilidad de administradores y directivos OPCIONAL	Puede cubrir la defensa y determinadas indemnizaciones frente a reclamaciones por decisiones de gestión de la consultora. Especialmente relevante si existe estructura societaria compleja o inversión externa.
Esta tabla tiene finalidad orientativa. La disponibilidad, el alcance y los límites de cada garantía dependen de la póliza concreta contratada y de la normativa aplicable en materia de protección de datos y de no discriminación en el empleo.	

CAPÍTULO 1

Qué es —y qué no es— el seguro de una consultora de RRHH

Bajo la etiqueta genérica de «seguro de consultoría» conviven coberturas que responden a riesgos distintos, y en la selección de personal esa distinción resulta especialmente relevante por la doble relación con la empresa cliente y con el candidato.

RC profesional frente a protección de datos de candidatos

La RC profesional protege frente a reclamaciones derivadas de un error o una negligencia en el proceso de selección o evaluación. La protección de datos de candidatos responde a una exposición distinta: la gestión de información personal de personas que no son clientes de la consultora, sino candidatos que han confiado sus datos a un proceso sobre el que no tienen control directo. Ambas coberturas deben revisarse por separado.

Cliente frente a candidato

La relación contractual de la consultora es con la empresa cliente que encarga el proceso de selección. La exposición frente a los candidatos —en materia de protección de datos y de posibles reclamaciones por discriminación— tiene un fundamento jurídico distinto, ya que no deriva de esa relación contractual. Conviene no asumir que la cobertura frente a la empresa cliente resuelve automáticamente la exposición frente a los candidatos.

◆ EL CRITERIO DE MOLINA LÓPEZ

Antes de comparar precios entre propuestas, conviene verificar cómo trata cada póliza la protección de datos de candidatos y la posible responsabilidad por discriminación en el proceso de selección: son las dos exposiciones que distinguen a una consultora de RRHH de otros servicios profesionales genéricos.

CAPÍTULO 2

RC profesional en procesos de selección

Un error en la evaluación de un candidato, una recomendación desacertada o una verificación de antecedentes incompleta pueden dar lugar a una reclamación de la empresa cliente.

Elemento	Qué verificar
Ámbito de servicios cubiertos	Verificar que la póliza recoge expresamente los servicios realmente prestados —selección de personal, búsqueda directa de profesionales, evaluación psicotécnica, verificación de antecedentes— y no una descripción genérica de consultoría.
Delimitación temporal	La RC profesional suele operar bajo sistemas basados en reclamaciones. Debe verificarse la retroactividad y las obligaciones de notificación al cambiar de aseguradora.
Recomendaciones y evaluaciones de candidatos	Verificar si la póliza cubre reclamaciones derivadas de errores o negligencia en la evaluación o recomendación de un candidato, cuando la contratación resultante sea posteriormente cuestionada por la empresa cliente.
Verificación de referencias y antecedentes	Verificar si esta actividad está expresamente declarada y cubierta, dado que una verificación incorrecta o incompleta puede generar responsabilidad frente a la empresa cliente.
Colaboradores y subcontratación de servicios	Si parte del proceso se subcontrata a otro profesional o consultora, verificar cómo se coordina la responsabilidad entre las partes.

CAPÍTULO 2 · CONTINUACIÓN

Documentación del proceso de selección

La documentación de los criterios de evaluación aplicados, las pruebas realizadas y las recomendaciones formuladas constituye con frecuencia un elemento relevante para la gestión de una reclamación centrada en el resultado del proceso de selección.

“Una recomendación de candidato no garantiza el éxito en el puesto: lo relevante ante una reclamación suele ser si el proceso de evaluación aplicado fue razonable y quedó adecuadamente documentado, no el resultado final de la contratación.”

Contratos con empresas clientes

Conviene revisar las cláusulas de limitación de responsabilidad y de garantía de sustitución incluidas en los contratos con las empresas clientes, junto con la póliza de RC profesional, para verificar que ambas son coherentes entre sí.

CAPÍTULO 3

Protección de datos de candidatos

La gestión de currículums, evaluaciones y datos de contacto de candidatos constituye una de las exposiciones más específicas de esta actividad.

Qué puede cubrir esta garantía

Puede cubrir, dentro de las condiciones de la póliza, la gestión técnica de un incidente de seguridad que afecte a los datos de candidatos, la notificación a los afectados y a las autoridades competentes cuando proceda conforme a la normativa aplicable, y determinados gastos de investigación y recuperación. Debe verificarse si la póliza distingue entre los datos de la empresa cliente y los datos de los candidatos.

Conservación y eliminación de datos

Los datos de candidatos no seleccionados no deben conservarse indefinidamente. La consultora debe definir y justificar los plazos de conservación según la finalidad, la base jurídica y la información facilitada al candidato. Debe verificarse si la consultora dispone de un protocolo de eliminación o anonimización de estos datos una vez transcurrido el plazo correspondiente.

CASO PRÁCTICO · Brecha de seguridad en la base de datos de candidatos

En un supuesto hipotético, una consultora de selección sufre un acceso no autorizado a su base de datos de candidatos, que incluye currículums, datos de contacto y evaluaciones psicotécnicas correspondientes a un número relevante de personas. La póliza de ciberriesgos podría cubrir, dentro de sus condiciones, la gestión técnica del incidente y la notificación a los afectados, mientras que la responsabilidad frente a los candidatos dependería de las medidas de seguridad aplicadas y de las condiciones concretas de la póliza. El caso ilustra la relevancia de que la cobertura de ciberriesgos contemple expresamente la gestión de datos de candidatos, no solo de las empresas clientes.

CAPÍTULO 4

Discriminación y aspectos regulatorios

Dos cuestiones específicas que conviene resolver de forma diferenciada del resto del programa de seguros.

Responsabilidad por discriminación en el proceso de selección

Un candidato descartado puede considerar que la decisión respondió a motivos discriminatorios no relacionados con su idoneidad para el puesto. Debe verificarse si la póliza cubre expresamente la defensa y las posibles indemnizaciones derivadas de este tipo de reclamación, distinta de una reclamación centrada en un error técnico de evaluación.

Criterios de selección documentados

Contar con criterios de selección documentados y aplicados de forma homogénea a todos los candidatos de un mismo proceso puede resultar relevante tanto para la gestión de una reclamación como para la propia actividad de la consultora frente a la normativa de igualdad y no discriminación en el empleo.

◆ EL CRITERIO DE MOLINA LÓPEZ

La responsabilidad por discriminación en un proceso de selección no siempre queda resuelta dentro de una póliza de RC profesional genérica: conviene verificar expresamente si esta cobertura está incluida y con qué límites. Además del impacto económico directo, este tipo de reclamación puede tener consecuencias reputacionales que conviene considerar al dimensionar el programa de seguros.

CAPÍTULO 5

Errores frecuentes al asegurar una consultora de RRHH

- 1 Asumir que la RC profesional cubre automáticamente la protección de datos de candidatos**
Son exposiciones distintas que conviene revisar de forma separada.
- 2 No declarar la verificación de antecedentes como actividad realizada**
Una verificación incorrecta puede quedar fuera de cobertura si esta actividad no está expresamente declarada.
- 3 No revisar la cobertura de ciberriesgos para datos de candidatos**
La póliza puede centrarse en los datos de la empresa cliente sin contemplar expresamente la base de datos de candidatos.
- 4 No disponer de un protocolo de conservación y eliminación de currículums**
Puede generar incumplimientos normativos y dificultar la gestión de una reclamación relacionada con datos conservados más allá del plazo aplicable.
- 5 No documentar los criterios de evaluación aplicados en cada proceso**
La documentación del proceso de selección puede resultar relevante para acreditar que la decisión respondió a criterios razonables, tanto ante una posible negligencia como ante una reclamación por discriminación.
- 6 No revisar la delimitación temporal de la RC profesional**
En pólizas basadas en reclamaciones, deben verificarse la retroactividad y las obligaciones de notificación al cambiar de aseguradora.

CAPÍTULO 6

Preguntas clave antes de contratar o renovar

Estas son las preguntas que conviene resolver con la aseguradora o el asesor antes de firmar la póliza, o antes de renovarla sin revisarla.

- ¿La póliza de RC profesional recoge expresamente todos los servicios que realmente prestamos?
- ¿La cobertura de ciberriesgos contempla específicamente los datos de candidatos, no solo los de las empresas clientes?
- ¿Cubre expresamente la responsabilidad por discriminación en un proceso de selección?
- ¿Disponemos de un protocolo documentado de conservación y eliminación de currículums?
- ¿La verificación de antecedentes y referencias está declarada como actividad cubierta?
- ¿Cuál es la retroactividad de la RC profesional al cambiar de aseguradora?
- ¿Cómo se coordina la responsabilidad cuando se subcontrata parte del proceso de selección?
- ¿Necesitamos un seguro de responsabilidad de administradores y directivos atendiendo a nuestra estructura societaria?
- ¿Qué límite y qué franquicia se aplican a la cobertura de ciberriesgos, y son suficientes frente al volumen de datos de candidatos gestionado?
- ¿La póliza de RC profesional cubre reclamaciones formuladas por candidatos, o solo por empresas clientes?

CHECKLIST

Revisión del programa de seguros de su consultora

Utilice este checklist para revisar el programa de seguros de una consultora de selección de personal y RRHH. No sustituye la lectura de las condiciones particulares y generales de cada póliza.

RC profesional y discriminación

- Servicios declarados en la RC profesional (selección de personal, búsqueda directa, evaluación)
- Delimitación temporal y retroactividad de la RC profesional
- Cobertura de responsabilidad por discriminación en procesos de selección
- Declaración de la verificación de antecedentes como actividad cubierta
- Documentación de criterios de evaluación por proceso de selección
- Cobertura de reclamaciones formuladas por candidatos, no solo por empresas clientes

Datos, ciberriesgos y estructura

- Cobertura de ciberriesgos específica para datos de candidatos
- Protocolo de conservación y eliminación de currículums
- Protección jurídica ante conflictos con candidatos o empresas clientes
- RC patronal si existe personal contratado
- Necesidad de un seguro de responsabilidad de administradores y directivos según la estructura societaria
- Límite y franquicia de la cobertura de ciberriesgos frente al volumen de datos gestionado

Documentación que conviene reunir

- Pólizas vigentes y últimos recibos
- Contratos tipo con empresas clientes
- Protocolo de conservación y eliminación de currículums
- Criterios de evaluación documentados por tipo de proceso
- Relación de personal contratado, si lo hay

CIERRE

Ideas clave

- La RC profesional y la protección de datos de candidatos responden a exposiciones distintas. La primera protege frente a errores en el proceso; la segunda, frente a incidentes de seguridad que afecten a información personal.
- La relación contractual de la consultora es con la empresa cliente, pero la exposición más sensible en materia de datos y discriminación surge de la relación con los candidatos.
- La responsabilidad por discriminación en un proceso de selección no siempre queda resuelta dentro de una póliza de RC profesional genérica y conviene verificar expresamente su alcance y sus límites.
- Un protocolo documentado de conservación y eliminación de currículums reduce el riesgo normativo y facilita la gestión de una eventual reclamación.
- La documentación de los criterios de evaluación aplicados en cada proceso suele ser determinante tanto para gestionar una reclamación como para acreditar la ausencia de discriminación.

Un programa de seguros bien dimensionado no evita un error en un proceso de selección.

Evita que ese error comprometa la reputación y la continuidad de la consultora.

SOBRE MOLINA LÓPEZ

Molina López · Análisis y Optimización de Seguros trabaja con más de 95 aseguradoras para encontrar, en cada caso, el equilibrio entre garantía y coste que corresponde a la situación real de cada consultora. No somos un comparador: analizamos los servicios prestados, el volumen de datos de candidatos gestionado y la estructura societaria antes de recomendar un programa de seguros. La revisión de sus seguros no tiene coste y no implica obligación de contratar. Es un servicio que ofrecemos siempre de forma gratuita.

AVISO LEGAL — Esta guía tiene finalidad exclusivamente informativa y divulgativa. No constituye asesoramiento jurídico ni una recomendación personalizada de contratación. Las coberturas, condiciones, límites y exclusiones varían según la aseguradora, y la normativa aplicable en materia de protección de datos y de igualdad en el empleo puede variar según el territorio. Antes de contratar, mantener, cancelar o modificar cualquier seguro, debe revisarse la situación concreta y la documentación aplicable.