

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMAIERAKO LANA
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

.....

**APLICACIONES INFORMÁTICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS: CONDICIONES DE LICITUD**

[Arturo Armendáriz López]

DIRECTOR / ZUZENDARIA

[Julen Llorens Espada]

Pamplona / Iruñea

[18/05/2023]

ÍNDICE

I. RESUMEN	3
II. SUMMARY.....	3
III. INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETO DEL ESTUDIO.....	4
IV. LA AUTOMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN	5
V. QUÉ SON Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SOFTWARES DE RECURSOS HUMANOS... 7	
VI. APLICACIONES DE WOLTERS KLUWER PARA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS 9	
1. FUNCIONES DE A3INNUVA	10
VII. DESARROLLO DE LAS LABORES DE RECURSOS HUMANOS A TRAVÉS DE LA APP A3INNUVA, Y SUS CONDICIONES DE LICITUD.....	11
1. SELECCIÓN	11
1.1 IMPLICACIONES JURÍDICAS DESDE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	11
2. FORMACIÓN	20
2.1 IMPLICACIONES JURÍDICAS DESDE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	21
3. EVALUACIÓN.....	25
3.1 IMPLICACIONES JURÍDICAS DESDE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	26
VIII. COMUNICACIÓN INTERNA (PORTAL DEL EMPLEADO)	30
1. IMPLICACIONES JURÍDICAS DESDE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	30
IX. GESTIÓN DEL TIEMPO (CONTROL HORARIO)	34
1. IMPLICACIONES JURÍDICAS DESDE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	34
X. ANÁLISIS E INFORMES (CUADRO DE MANDO)	38
1. IMPLICACIONES JURÍDICAS DESDE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	39
XI. CONCLUSIONES	42
XII. BIBLIOGRAFÍA.....	44

I. RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Grado tiene la finalidad de realizar un análisis exhaustivo sobre la evolución de las aplicaciones automatizadas dentro de la gestión de datos, sobre el ámbito de las posibles funciones actuales y futuras que los departamentos de recursos humanos ostentan y que implican la gestión de datos de posibles trabajadores o usuarios externos. Concretamente en el análisis de la aplicación de a3innuva de Wolters Kluwer como supuesto de estudio.

Observando cual es la situación actual de la normativa referente, junto a su evolución y necesidad de cambio. Además de incidir en los distintos modos de actuación ante las posibles situaciones de riesgo existentes para todos aquellos trabajadores y usuarios que se vean implicados en los distintos procesos de gestión que impliquen el uso de dispositivos de análisis de datos automatizados que puedan vulnerar sus derechos y deberes fundamentales.

Palabras clave: APP; Recursos Humanos; Digital; Protección de datos.

II. SUMMARY

This Final Degree project has the purpose of carrying out an exhaustive analysis on the evolution of automated applications within data management, on the scope of possible current and future functions that human resources departments hold and that involve management of data of possible workers or external users. Specifically, in the analysis of the application of a3innuva by Wolters Kluwer as a case study.

Observing what is the current situation of the referring regulations, along with its evolution and need for change. In addition to influencing the different modes of action in the face of possible risk situations for all those workers and users who are involved in the different management processes that involve the use of automated data analysis devices that may violate their rights and duties fundamental.

Key words: APP; Human Resources; Digital; Data protection.

III. INTRODUCCIÓN

1. OBJETO DEL ESTUDIO

Ha día de hoy los recursos humanos son una de las fuentes empresariales con mayor importancia y valor dentro de las empresas debido a su capacidad para poder generar una ventaja competitiva entre estas. Tal valor acumulado a lo largo del tiempo ha dado como resultado que su desarrollo, evolución y mantenimiento quede unido junto con otros factores evolutivos empresariales.

Desde un inicio la gestión de los recursos humanos se ha situado dentro de todas las empresas (debido a que estas siempre han necesitado recursos físicos, financieros y humanos para poder realizar sus actividades productivas). Si bien este control y decisión sobre apartados políticos, organizativos y posibles enfoques para el desarrollo de su actividad, entre otras, ha seguido actualizándose junto con el desarrollo cultural y social, pero principalmente; junto con la evolución de las nuevas tecnologías.

El avance tecnológico está suponiendo un gran cambio a la hora de realizar actividades laborales que anteriormente se consideraban como algo básico dentro de las tareas correspondientes a responsables de recursos humanos o a trabajos de asesorías debido a la creación de aplicaciones que puedan permitir la simplificación de las tareas y reducción de tiempos. Es decir; la aparición de estas aplicaciones ha dado como resultado que cada vez un mayor número de decisiones se tomen por gestiones algorítmicas, sin necesidad de la interacción humana como mediadora. Un claro ejemplo de esta mejora en tiempos y control es la utilización de aplicación de gestión para cálculo de nómina de manera automática o la gestión de tiempos mediante el uso de calendarios u horarios online que permitan la actualización automática de los mismos. Concretamente en este estudio nos centraremos en la aplicación de Wolters Kluwer, siendo algunos de los aspectos a destacar:

- Gestión de los procesos de selección y formación de personal.
- Evaluación de la actividad desempeñada y la optimización del tiempo.
- La gestión del tiempo y control.

Si bien; este avance tecnológico en la creación y desarrollo de distintas aplicaciones para la gestión y control de dichas tareas no han supuesto únicamente un

beneficio. La simplificación del trabajo ha sido de gran ayuda para las personas encargadas de la gestión de los datos laborales además de la ejecución de los procesos correspondientes a la gestión y almacenamiento de estos datos, lo cual, a su vez, ha supuesto la aparición de dificultades legales a consecuencia de la gran cantidad de datos personales empleados en su aplicación. Como se acaba de mencionar, el uso de distintas aplicaciones informáticas se encuentra directamente enlazado con el control directo de datos personales de trabajadores y clientes, los cuales se encuentran dentro de marcos legales que se “debieran respetar” (ya que como observaremos no siempre es posible a consecuencia de la composición y forma de algunas aplicaciones). Esta situación supone un problema directo con la posible utilización de estos recursos ya que los datos empleados tanto de trabajadores como de clientes están sujetos a normas legales que impiden su libre utilización, además de que dependiendo de los datos empleados podemos estar actuando en contra de propios derechos básicos de las personas.

Debido a estas consecuencias legales y laborales en este estudio realizado sobre la aparición y evolución de aplicaciones informáticas en la gestión de las relaciones laborales y recursos humanos, podremos observar la evolución y adaptación que están sufriendo las actividades relacionadas dentro de las empresas, así como las consecuencias positivas y negativas que suponen hoy en día como a futuro.

IV. LA AUTOMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN

Como se ha explicado anteriormente en el apartado “Introducción”; la digitalización ha supuesto un cambio directo en la normativa aplicable dentro de las distintas situaciones en las que se pueden encontrar todos los trabajadores que se vean incluidos dentro del uso o mantenimiento de datos dentro de los distintos software automatizados que gestionan datos personales. Lo cual ha provocado la aparición de infracciones legales o la deshumanización de muchos procesos que contradicen la normativa redactada.

Esta situación evolutiva ha mejorado el funcionamiento y velocidad de distintos procesos, si bien la aparición de infracciones legales o la propia deshumanización de muchos de los procesos que se realizan han llegado a contradecir las distintas normativas de protección de datos creando posibles violaciones de derechos humanos junto con la falta de seguridad que conllevan la utilización y/o aplicación de algunos de estos servicios

provocó la necesidad de desarrollar una nueva legislación sobre protección de datos de los ciudadanos.

Concretamente el “Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de dichos datos” (RGPD), reconoce que la protección de datos se considera como un derecho fundamental. Dicha consideración como derecho fundamental se encuentra especificada en el artículo 8 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales¹ y en el artículo 18.4 de la Constitución Española². En ambas legislaciones se especifica como derecho fundamentales todos aquellos que hagan referencia al trato de datos de carácter personal que puedan afectar de manera directa o indirecta a la intimidad, honor y ejercicio de los derechos fundamentales de toda persona sobre quién sean adquiridos o posibles terceros afectados.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales. Se redacta con el objeto final de “adaptar el ordenamiento jurídico español al Reglamento del Parlamento Europeo y el consejo referente a protección de datos de personas físicas, su circulación junto con la garantía de que respetaran los derechos de los ciudadanos y trabajadores dentro de materia digital”³.

La guía de protección de datos ha sido desarrollada por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), encargada de velar por la supervisión, control y cumplimiento de la normativa de protección de datos junto con su correcta aplicación y evolución según continúen avanzando las nuevas tecnologías y desarrollando nuevos métodos de control laboral.

¹ Art. 8 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales “Protección de datos de carácter personal”: por la cual toda persona tendrá derecho a la protección de datos de carácter personal, junto con el correspondiente uso de manera leal, fines concretos y junto con el consentimiento de la persona afectada por su trato. Teniendo derecho al acceso de los datos recogido (por la persona afectada) para su rectificación. Siempre bajo el control de una autoridad independiente.

² Art. 18.4 de la Constitución Española: Se limita la utilización de la información como medida para poder garantizar el honor, la intimidad personal y la familiar de los ciudadanos, además del pleno ejercicio de sus derechos.

³ Art. 1. Objeto de la ley. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

V. QUÉ SON Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SOFTWARES DE RECURSOS HUMANOS

Antes de entrar en materia de desarrollo de cada una de las utilidades que ofrece el programa de gestión de Recursos Humanos “a3innuva” debemos analizar qué son dichos softwares y sus utilidades.

Estos son conocidos como diferentes soluciones informáticas por las cuales se consiguen agilizar y constituir procesos mediante el uso de la automatización de los datos de una manera más eficiente que permite tanto a larga como a corta distancia la reducción de costes y tiempo empleado debido a la automatización de las tareas a desarrollar (una de las causas principales por las que cada día se intentan implementar en mayor medida dentro de las empresas).

Si bien cabe recordar que nos encontramos ante softwares de gestión automatizada de información empresarial (información compuesta tanto por datos personales de los trabajadores, como datos confidenciales sobre los centros empresariales) reguladas por el Reglamento de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantías de Derechos Digitales (LOPDGDD), en la cual no solo se ven afectados datos de carácter de libre acceso sino que se componen de datos personales de carácter “delicado” (refiriéndonos a delicado como aquellos datos considerados de carácter especialmente sensibles del art.9 del RGPD⁴) por los cuales se pueden llegar a vulnerar derechos fundamentales de los ciudadanos.

Por un lado; el artículo de la revista de Forbes “Cómo la digitalización está transformando los recursos humanos”⁵. En dicho artículo se hace referencia a la situación cambiante por la que el trabajo se encuentra modificándose de manera continuada (afectando de manera directa e indirecta a empresarios y trabajadores). Es por ello por lo que los departamentos de recursos humanos se hayan en la necesidad de mantenerse constantes en la actualización de sus bases de comportamiento, aplicando las nuevas metodologías automatizadas dentro de sus procesos para lograr mejorar la eficiencia y la

⁴ Art. 9 RGPD por el que se expresa que: tendrán como consideración de “datos especialmente sensibles” aquellos referentes al: origen étnico o racial, opiniones políticas, convicciones religiosas o filosóficas, afiliación sindical y referentes a datos biométricos o de salud.

⁵ Carlos Cubeiro, J. “Cómo la digitalización está transformando los recursos humanos.” *Forbes España*, 2020.

precisión de los distintos procesos empresariales (además de mejorar la posible situación de los trabajadores). Si bien; nos plantea como la utilización de las nuevas aplicaciones automatizadas no suponen solo una ventaja, ya que a consecuencia de estas se están desarrollando nuevas barreras legales ante la necesidad de regular la privacidad de los propios trabajadores y el consecuente nivel de seguridad que conlleva su manejo.

Si bien en el artículo anterior nos hemos centrado principalmente en la eficacia y eficiencia de los trabajadores y los distintos departamentos de las empresas, también debemos hablar de la propia satisfacción de los trabajadores. Referente a la revista “Harvard Business Review”⁶ la nueva aplicación de la digitalización en los procesos laborales no debe centrarse únicamente en los aspectos de eficiencia y eficacia de los procesos productivos sino en la situación en la que se encuentran los trabajadores. La automatización de los procesos dentro de los departamentos de recursos humanos no solo permite la mejora de los procesos productivos sino que nos brindan una serie de nuevas modalidades de análisis de gestión de personal, permitiendo mantener las habilidades empresariales actualizadas.

Con estos autores podemos concluir como idea generalizada que la propia utilización de la inteligencia artificial y/o de las aplicaciones automatizadas están suponiendo una transformación de los departamentos de recursos humanos provocando la necesidad (casi obligatoria) de aplicar modificaciones continuadas con la finalidad de ser capaces de adaptarse con la mayor precisión y eficiencia a las necesidades que se están creando y su implementación dentro de las empresas, tanto para mejorar la efectividad de los trabajadores como para regular las necesidades de estos. La mejora generalizada de los procesos más básicos de la empresa junto con la posibilidad de ejercer análisis automatizados de la situación de los trabajadores puede llegar no solo a mejorar la eficiencia sino el compromiso y la satisfacción de los trabajadores (poniéndonos ejemplos como son la aplicación de análisis de datos para la reducción de la rotación del personal).

No debiendo olvidar que la propia aplicación de la automatización empresarial puede suponer un efecto contradictorio al provocar miedo en los propios empleados (ante la posibilidad de perder sus empleos por la posible automatización), además de las

⁶ Bogen, M. “All the Ways Hiring Algorithms Can Introduce Bias”. Harvard Business Review, de <https://hbr.org/2019/05/all-the-ways-hiring-algorithms-can-introduce-bias>.

posibles cargas de trabajo referentes a los departamentos de recursos humanos al necesitar que los trabajadores posean los conocimientos mínimos necesarios a las nuevas formaciones correspondientes de la automatización de procesos⁷.

Por último, podemos hacer referencia a un aspecto más simple de la automatización de los recursos humanos que puede preocupar principalmente a personas que no se encuentren muy habituadas al uso de las nuevas tecnologías, la “pérdida del valor humano”. Dicho tema es descrito en la revista HRzone, en la cual nos describen un enfoque por el cual la aplicación de una automatización excesiva de los departamentos de recursos humanos puede llegar a suponer la pérdida del valor humano en las relaciones laborales. Si bien es cierto que la implementación de programas automatizados (como se ha mencionado sobre otros autores) puede aumentar significativamente una gran parte de los aspectos productivos, de eficacia, eficiencia y satisfacción dentro de la empresa en este artículo se nos describe como esto no debe ser un proceso de rápida y/o inmediata aplicación, debiendo de ser aplicado de una manera regulable que permita observar el comportamiento dentro de la empresa y realizar un análisis de los resultados finales obtenidos para su posterior continuación⁸.

VI. APLICACIONES DE WOLTERS KLUWER PARA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En este estudio nos centraremos concretamente en las distintas funciones ofrecidas por Wolters Kluwer. En su página oficial se definen como “una compañía de carácter mundial que abarca más de 180 años de experiencia ofreciendo soluciones para software de gestión, información además de otorgar servicios de formación para la mejora de la gestión de la eficiencia y competitividad de empresas y profesionales”⁹. Dicha compañía

⁷ Bloom, N. y Van Reenen, J. “Cómo la digitalización está cambiando el trabajo y la gestión de los recursos humanos.” *Harvard Business Review*, núm. 96, 2018.

⁸ Lauby, S. “Digital Transformation and HR: “Is HR Losing Its Human Touch?” *HRZone*, 2019.

⁹ Definición de Wolters Kluwer oficial: «compañía líder mundial con más de 180 años de historia en el desarrollo de soluciones de gestión para empresas y profesionales, con una cifra de negocio de 4.612 millones de euros (2019), más de 19.000 empleados y presencia en más de 180 países. En España Wolters Kluwer lleva más de 30 años siendo la única compañía que ofrece soluciones integrales de software de gestión, información, servicios y formación a Pymes, Despachos Profesionales y Departamentos de Recursos humanos para ayudarles a mejorar su eficiencia y competitividad».

Pañella, J. (s. f.). *Quiénes somos Wolters Kluwer*. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/solutions/a3/quienes-somos>.

presenta distintos tipos de softwares de gestión dependiendo de los servicios a los que se necesite recurrir:

- a3INNUVA: “Una suite de soluciones online para Despachos Profesionales y Empresas” (permite la facilitación de la realización del trabajo mediante el uso de medios telemáticos).
- a3ASESOR: “Solución integral de gestión para Despachos Profesionales” (permite la realización de diversas funciones realizadas por los propios despachos profesionales mejorando el control y la utilización de los datos de los usuarios y clientes).
- a3ERP: “Solución integral de gestión para Pymes” (permite la simplificación de distintos procesos además de servir como apoyo para este tipo de empresas).
- a3innuva Nómina: “Solución integral de gestión para RRHH” (permite la simplificación de procesos referentes a los departamentos de Recursos Humanos dentro de las empresas).

Concretamente en este estudio nos centraremos en la aplicación y funcionamiento del software de gestión y mantenimiento de los Recursos humanos “a3innuva” con base en la aplicación de la normativa correspondiente a la protección de datos.

1. FUNCIONES DE A3INNUVA

Como bien se ha mencionado anteriormente, a3innuva permite la gestión de las distintas funciones dentro del departamento de Recursos Humanos de manera online y actualizada según las necesidades de cada situación. Concretamente a3innuva engloba los siguientes apartados (que serán desarrollados en apartados posteriores de manera individual):

- Desarrollo de RRHH:
 - Selección.
 - Formación.
 - Evaluación.
- Portal de empleo y Gestión del tiempo

➤ Cuadro de mando.

VII. DESARROLLO DE LAS LABORES DE RECURSOS HUMANOS A TRAVÉS DE LA APP A3INNUVA, Y SUS CONDICIONES DE LICITUD

Con el apartado general de desarrollo de Recursos Humanos, a3innuva nos define tres funciones principales que considera de principal utilidad dentro de la empresa debido a su uso reiterativo y continuado. Concretamente podemos desarrollar con la aplicación las funciones correspondientes a: formación, selección y evaluación.

1. SELECCIÓN

Comenzaremos hablando sobre el apartado correspondiente a la selección dentro del software a3innuva, el cual permite una rápida gestión de los distintos procesos referentes a la selección y contratación de personal dentro de la empresa de manera automatizada disminuyendo la cantidad de trabajo necesaria.

Entre las funciones desarrolladas por la aplicación dentro del apartado referente a formación encontramos el uso de un “Portal del candidato” a través del cual los encargados responsables de los procesos de selección podrán realizar actividades referentes a la publicación, control y gestión de vacantes. Además de permitir a los candidatos tener acceso a visualizar todas las vacantes disponibles dentro de la empresa y su correspondiente inscripción dentro de las mismas.

A su vez; podemos encontrar la posibilidad de creación de bases de datos con los datos de todos los candidatos que se hayan inscrito, pudiendo crear grupos según características o propiedades deseadas.

Por último tenemos la posibilidad de realizar el propio proceso de selección. Entendiendo este como el control del desarrollo de las entrevistas (abriendo y cerrando las vacantes según se realicen estas) y la finalización con la redacción y firma del contrato laboral de manera online.

1.1 Implicaciones jurídicas desde la protección de datos personales

Si bien el uso de la aplicación para la realización de procesos de selección puede suponer un gran ahorro de tiempo y recursos para la empresa no podemos olvidar la gran cantidad de datos con los que trabaja la aplicación al realizar dicha actividad junto con

las posibles discriminaciones contra los “posibles trabajadores a seleccionar” a la hora de elaborar posibles perfiles laborales en los que se determinen las características personales y/o información confidencial. Tratando los perfiles personales como la definición explícita en el Reglamento 2016/679¹⁰.

Como ya se ha mencionado anteriormente; en el proceso de selección se determinarán las características de los trabajadores necesarias para la realización de las actividades correspondientes para el puesto de trabajo determinando las capacidades de los futuros trabajadores. Si bien a la hora de realizar dicha selección y distribución de los candidatos a seleccionar se pueden dar distintas inconcurrencias legales con la utilización del programa a3innuva. Concretamente en el apartado referente a la selección de los candidatos dentro de las empresas podemos encontrar dificultades ante el uso de datos referentes a privacidad, igualdad y no discriminación, además de datos referente a la salud de los trabajadores que puedan influir en el ámbito laboral.

Por un lado, encontramos la privacidad referente al almacenamiento de datos de carácter personal y/o de carácter confidencial dentro de la empresa. Dicho proceso de almacenamiento debe encontrarse regulado por unos mínimos de protección y uso legal que deben aceptar todos los participantes a la hora de incluirse dentro del proceso de selección ya que si por alguna razón dentro del programa de selección utilizásemos datos de carácter personal referentes a condiciones personales como pueden ser características de ámbito externo al puesto de trabajo nos encontraríamos ante una ilegalidad referente al artículo 5 del Reglamento (UE) 2016/679¹¹. La información recopilada deberá ser precisa, actualizada y pertinente, informando a todos los candidatos sobre la existencia del proceso de manipulación de datos y los propios derechos por los que se encuentran sujetos (según el RGPD y la LOPDGDD), debiendo encontrarse estrictamente justificada para la realización contractual. Pudiendo llegar al caso de necesitar la aplicación de una “Evaluación de Impacto en la Protección de Datos (EIPD)” antes de la captación de los

¹⁰ Reglamento (UE) 2016/679 «elaboración de perfiles»: “toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistente en utilizar datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional, situación económica, salud, preferencias personales, intereses, fiabilidad, comportamiento, ubicación o movimientos de dicha persona física”.

¹¹ RGPD Art. 5 Principios relativos al tratamiento. 1.b): “los datos personales serán: recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines”.

datos de los candidatos, permitiendo poder evaluar e identificar los posibles riesgos sobre las libertades y derechos de los posibles candidatos (que pudieran encontrarse vulnerados) además de la correspondiente toma de medidas protectoras¹². Además de que por parte de los empresarios y/o responsables del proceso de selección dentro de la empresa será necesario el informe de los candidatos sobre la situación de tratamiento automático que se procederá a realizar sobre sus datos recogidos en el propio proceso además del correspondiente análisis de la empresa sobre las ya mencionadas infracciones debidas a la trata de datos de carácter personal o no personal sobre los derechos y deberes de los candidatos¹³.

Dicha situación podría evitarse siempre que todos los participantes dentro del proceso de selección aceptasen con anterioridad algún tipo de cláusula de confidencialidad por la cual se permita a la empresa almacenar datos de carácter personal de los candidatos al puesto de trabajo; debiendo estos guardar siempre una relación directa con la finalidad inicial por la que se adquirieron los datos referentes (quedando constancia de que la empresa regulará y velará por el correcto uso de los datos recabados mediante los procesos de seguridad mínimos necesarios). Concretamente el trato sobre los datos de los candidatos será de carácter lícito cuando se produzca para la realización de un proceso de selección¹⁴ o cuando sea necesario para poder ejercer la relación contractual entre el interesado y el empresario referente a la consideración “44” del RGPD¹⁵.

Si bien el establecimiento del proceso de recogida de datos a través del consentimiento¹⁶ de los posibles candidatos no supondría una correcta actuación (ya que el consentimiento consta de un papel muy residual a consecuencia del desequilibrio de poder existente entre el trabajador y el empresario)¹⁷, ya que los trabajadores y/o

¹² AEPD: *Gestión de datos personales en los procesos de selección de personal*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2020.

¹³ AEPD: *Análisis de los riesgos de la utilización de algoritmos y sistemas basados en la inteligencia artificial en la selección de personal y propuestas de actuación*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2021.

¹⁴ AEPD: *Guía de protección de datos en las relaciones laborales de la AEPD*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, punto 3.1 “Límites al tratamiento de datos”, 2021. Referente al artículo 6.1 b) del RGPD.

¹⁵ “El tratamiento debe ser lícito cuando sea necesario en el contexto de un contrato o de la intención de concluir un contrato”, art. 6.1 b) del RGPD: sobre la situación de necesidad para la ejecución de un contrato o aplicación de medidas precontractuales.

¹⁶ Establecida como la vía de legitimación por el art. 6.1 del RGPD.

¹⁷ Dictamen del GT29: por el que se especifica que el consentimiento debe ser libre, informado, inequívoco y específico.

candidatos al puesto de trabajo no se encontrarán en ninguna posición de “justicia” de decisión para otorgar su consentimiento o validación debido a la incertidumbre sobre la posible negativa del empresario. Siendo únicamente tomada como forma válida de confirmación sobre algún tipo de metodología para la recogida de datos y/o actuación del empresario sobre el trabajador o los candidatos al puesto siempre que esta suponga de manera única una ventaja dentro del proceso de selección¹⁸.

Dicho deber de información por parte de la empresa hacia los candidatos sobre la recaudación de sus datos deberá realizarse según lo descrito en el art.11 del LOPDGDD dependiendo de si los datos se obtuvieran directamente del interesado o no. Concretamente para que la recaudación de los datos realizada por a3innuva sea de carácter legal deberá realizar el siguiente planteamiento¹⁹:

Si se tratasen de datos obtenidos del propio interesado deberemos realizar una capa de información básica por la cual se informe a dicho interesado del puesto quien es el responsable de trato sobre sus datos, la finalidad de la recaudación de los mismos, su posibilidad de ejercer derecho en contra de su uso (si no estuviera conforme con su recaudación de datos, principalmente cuando se traten de decisiones que produzcan algún tipo de efecto jurídico) y un medio correspondiente para poder tener acceso a todos los datos personales que hayan sido recaudados. Será necesario el cumplimiento de dichas condiciones para que el trato de los datos obtenidos desde el interesado sea de carácter legal y no nos suponga ningún incumplimiento reglamentario y/o de derechos de la persona individual (esa capa de información puede ser cumplimentada y ampliada mediante la misma directiva con la “capa de información adicional y detallada correspondiente”).

Por otro lado, si se tratasen de datos que no se han obtenido directamente del propio interesado; sino que su forma de obtención haya sido de la utilización de fuentes de carácter público o se obtuvieran de forma legítima, siempre respetando la privacidad y los derechos de las personas a la hora de utilización de la información recaudada. Concretamente si se tratasen de datos obtenidos para el proceso de selección mediante

¹⁸ Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajador. 6.2 Consentimiento del interés legítimo.

¹⁹ González González, C. *Guía práctica sobre Protección de Datos: ámbito laboral*. Aranzadi, 2019, pág. 49-50.

recursos externos/personales de los candidatos, como son las redes sociales; estos podrán considerarse como fuente justificada siempre que (siendo los datos de carácter público, como son las cuentas abiertas por norma general) los datos obtenidos sean eliminados lo antes posible en cuanto se califique como incompatible al candidato con el puesto ofertado²⁰ (siendo posible su almacenamiento para otros referentes a la defensa de los candidatos sobre acciones legales siempre que estos datos sean eliminados posteriormente su finalización²¹) además de que conformen una base jurídica válida para su recopilación (no estando obligado por parte de los candidatos a dar acceso a dichos perfiles aunque sean de carácter público durante la ejecución del contrato ni durante el propio proceso de selección²²).

Al igual que en la obtención de datos directamente del propio interesado, para que se realice de manera lícita y respecto a los derechos básicos de los interesados en materia de protección de datos; será necesaria la aplicación de una capa básica donde se registre a la persona encargada de la gestión de dichos datos con la correspondiente finalidad para su registro y reserva para posibles estudios. Tal como se menciona en el apartado anterior será necesario otorgar la información correspondiente para que los interesados puedan acceder a los datos que hayan sido recaudados de ellos además de ser informados sobre las distintas materias legales que puedan alegar para la defensa de sus derechos (dicha capa de información podrá ser ampliada al igual que la obtenida directamente del interesado con la “capa de información adicional y detallada”).

A su vez el proceso de selección de personal tiene una gran influencia dentro de los apartados referentes a igualdad y discriminación dentro de las empresas. Esto es debido a que la aplicación de procesos automatizados dentro del marco de la selección de personal puede generar con gran facilidad situaciones de exclusión para distintos grupos según características físicas, psicológicas y/o personales.

Concretamente dentro de a3innuva se nos ofrece el servicio automatizado de selección por el que el recaudador de información puede crear grupos de selección según

²⁰ CM/Rec.5 “of the Committee of Ministers to Member States on the processing of the personal data in the context of employment” del Consejo de Europa, párraf. 13.2, 1 de abril de 2015.

²¹ CM/Rec.5 “of the Committee of Ministers to Member States on the processing of the personal data in the context of employment” del Consejo de Europa, párraf. 13.3, 1 de abril de 2015.

²² AEPD: *Guía de protección de datos en las relaciones laborales de la AEPD*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, punto 3.2 “Selección de personal y redes sociales”, 2021.

los intereses concretos que desee o características necesarias dentro del puesto de trabajo a cubrir. A primera vista esto no supondría un problema debido a que es una facilidad a la hora de escoger personal dentro de las empresas de manera automatizada, si bien; dependiendo del tipo de información por la que agrupemos a los posibles seleccionados nos encontraremos ante casos de discriminación contra personas físicas (incluso cuando los interesados den el consentimiento desarrollado anteriormente en su utilización) debido a la utilización de datos concretos que puedan ser considerados como especialmente sensibles²³ o personales. Siendo necesario (como se menciona en el art. 6.1.a y 9.2 RGPD²⁴) la necesidad mínima de consentimiento explícito mínimo de los interesados para poder ser tratados (para el caso de contratación laboral) siempre que sean de obligatoria necesidad para la realización del contrato de trabajo y no sean utilizados con fines de almacenamiento o control sobre los interesados, no pudiendo ser tratados en última instancia de manera automatizada únicamente (salvo que fuera de obligatoria necesidad para la ejecución del propio contrato laboral²⁵).

Si bien es cierto que para la selección de trabajador dentro de empresas no será explícitamente necesario la firma o confirmación del interesado directamente, debido a que con la entrega del curriculum vitae para formar parte del proceso de selección del puesto de trabajo valdrá como título legitimador para la aplicación de las medidas contractuales correspondientes (siendo necesario que se cumpla siempre de manera obligatoria el deber de información del seleccionador de que la persona está formando parte dentro del proceso de selección).

Al tratarse de un proceso automatizado la forma de trabajo más exacta que permite el respeto de los derechos de los interesados y la no discriminación sería la no inclusión de los datos que se consideran con carácter especialmente sensible, ya que si bien es cierto que con la otorgación del consentimiento por parte de los interesados²⁶ (mediante la

²³ Art. 9.1 RGPD: origen étnico, opiniones políticos, convicciones religiosas o filosóficas, afiliación sindical, datos genéticos, datos biométricos, datos relativos a salud y datos sobre vida u orientación sexuales.

²⁴ Art. 6.1.a RGPD: sobre la necesidad del consentimiento del interesado para el tratamiento de sus datos y el art. 9.2 para la trata de datos de carácter personal cuando se concurra alguno de los hechos mencionados en el artículo.

²⁵ AEPD: *Guía de protección de datos en las relaciones laborales de la AEPD*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, punto 3.5 “Decisiones automatizadas”, 2021, y art. 22.1 del RGPD.

²⁶ Art. 9.2 del RGPD, por el cual se modifica los efectos de no inclusión de datos de carácter personal siempre que se den como mínimo una de las condiciones explícitas dentro del artículo 9.2.

aceptación de algún tipo de cláusula o contrato temporal para el uso y/o inclusión dentro del proceso de selección) se evitaría la posibilidad de demanda por uso de dichos datos (siempre que no sean almacenados). Jurídicamente hablando seguiríamos hallándonos en una situación discriminatoria (como puede ser por ejemplo la utilización del programa automatizado de selección para que suprima todos los currículum vitae que provengan de personas con una orientación sexual concreta o sean de un género específico). Esta situación de discriminación algorítmica²⁷ es una realidad creada por un sesgo humano (no suponiendo una implicación real en contra el derecho de las personas o en la aplicación de la protección de datos de los trabajadores). Si bien, será necesario que se cumplimente alguno de los requisitos referentes al art.22 del RGPD para que se posibilite la automatización total del proceso (estando prohibido los datos que se encuentren dentro del grupo considerados como datos especialmente sensibles²⁸).

Es decir, la causa real por la que nos encontramos ante casos de discriminación automatizados dentro de los procesos de selección automatizados, no es la utilización de bases de datos que abarcan la mayor cantidad de información posible albergada en internet, sino las personas que creen sesgos concretos que impliquen la utilización de datos y criterios discriminatorios dentro del proceso de selección que si se implementan dentro de la utilización de la inteligencia artificial. Dicha IA se forma mediante los datos que se le otorgan con la utilización repetitiva de otros usuarios de la plataforma provocando la creación de discriminaciones directas automatizadas sin necesidad de que los propios seleccionadores estén buscando a personas concretas según género o edad por ejemplo. Concretamente según un estudio realizado por la Universidad de Harvard se observó como la automatización de ofertas de trabajo en los casos de cajeros de supermercado el 85% de estos anuncios estaban destinados a un público femenino²⁹.

Concretamente podemos especificar que dicha discriminación indirecta “automatizada” vendrá creado por el sesgo adaptado en la propia aplicación por la

²⁷ Entendida como la aplicación de la discriminación (definición de la RAE: “trato diferencia, contrario al principio de igualdad, normalmente perjudicial para el discriminado”) de manera automatizada por el sesgo creado en la aplicación. <https://dle.rae.es/discriminaci%C3%B3n>.

²⁸ Art.22.4 del RGPD: no será de aplicación lo referente al apartado 2 siempre que se traten de datos considerados como especialmente sensibles (art. 9 del RGPD).

²⁹ Mehrabi, N., Morstatter, F., Saxena, N., Lerman, K., Galstyan, A., “Evaluating Gener Bias in AI with Experiments and Machine Learning”, 2019. Entrada concreta: “we found, among other things, that broadly targeted ads on Facebook for supermarket cashier positions were shown to an audience of 85% women”

utilización de un procedimiento automatizado referente a la utilización de datos históricos que reflejen algún tipo de prejuicio o tendencia subconsciente que de la necesidad de que se impartan algún tipo de prueba de control sobre el proceso o dispositivo automatizado que permita la identificación y mitigación de los riesgos discriminatorios³⁰. Ya que por norma general las empresas deberán promover (según la normativa vigente) el uso de inteligencias artificiales (como son las creadas en el uso automatizado de los procesos de selección en las empresas) de manera ética, confiable y respetuosa frente a la aplicación de los derechos fundamentales según especifique la Unión Europea en su propia normativa específica³¹.

Estas situaciones de discriminación automatizada son de especial interés dentro de la utilización de *AI* al tratarse de inteligencias artificiales de reconocimiento de perfiles que se actualizan según el uso que le den los seleccionadores, siendo la única forma real de solucionar la posición de discriminación en los procesos de selección la no inclusión de datos considerados como “especialmente sensibles” en un intento reiterativo de corregir la situación. Si bien deberemos especificar que la situación puede estar afectada por casos contradictorios debido a la posible modificación indirecta de los datos. Un ejemplo de dicha situación sería la aplicación dentro del algoritmo la búsqueda de personas con algún grado de discapacidad (para cumplimentar el porcentaje mínimo de discapacidad dentro de las empresas³²), si bien; este dato puede considerarse como un dato especialmente sensible según la normativa su aplicación en dicho caso concreto supondría una discriminación positiva hacia un sesgo de los candidatos (considerando dicha discriminación positiva como una situación excepcional pero legal dentro del marco de la automatización de datos, aunque la persona no estará en la obligación de aportar dichos datos).

³⁰ AEPD: *Análisis de los riesgos de la utilización de algoritmos y sistemas basados en la inteligencia artificial en la selección de personal y propuestas de actuación*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2021.

³¹ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, art. 23.3: “Inteligencia Artificial y mecanismos de toma de decisión automatizadas”.

³² Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, art. 42: por el que se especifica la obligatoriedad de que las empresas de ámbito público y privado empleen un porcentaje mínimo de personas con discapacidad dentro del total de su plantilla.

A su vez; la posible transformación de datos considerados con un carácter “común” o no sensibles³³, puedes suponer una situación discriminatoria de la vida privada de las personas. Referente al ejemplo anterior de incapacidad, si la propia inteligencia artificial integrada en la aplicación analizase los patrones de una persona (por ejemplo que acudiera frecuentemente a una instalación de recuperación o asistencia para discapacidades) podría deducir que el sujeto sufre algún tipo de discapacidad que no haya sido informada por el mismo y proceder a su descarte o inclusión en un grupo de búsqueda concreto en el que el propio interesado no deseaba encontrarse (al no haber proporcionado la información anteriormente por sí mismo)³⁴.

Por otro lado, la automatización del proceso por completo nos supondría una situación ilegal dentro del marco normativo del RGDP. Esto es debido a que si bien es posible la aplicación de un sistema automatizado a la hora de realizar los procesos de selección (llegando incluso a descartar candidatos de manera automática que no completen todos los requisitos requeridos dentro del formulario correspondiente), nunca podrá realizarse de manera automatizada total. Ya que según la regulación actual³⁵ no permite que el tratamiento hacia los interesados sea de manera automatizada únicamente, sino que sea necesario la intervención de un tercero a la hora de tomar las decisiones finales. Salvo que el propio interesado de su consentimiento o sea para trámites de fácil gestión como la firma final de un contrato de trabajo y siempre que no haya datos de carácter sensible.

En este apartado a3innuva no debería tener un factor determinante dentro de apartados legales de utilización ya que debido a que la aplicación de selección únicamente realizará la agrupación de los participantes entre las personas que reúnan los requisitos, siendo necesario la actuación de un tercero para la confirmación de los participantes. Si las empresas optasen por la aceptación de todo el personal que haya sido seleccionado por la generación y selección automatizada del programa sí que nos encontraríamos ante

³³ Art. 4 del RGPD: tendrán consideración como datos personales todos aquellos que aporten información relacionada con una persona física.

³⁴ García, A.: “La ética de la Inteligencia Artificial: ¿Cómo debemos regular su uso?”, 2.2 Análisis del comportamiento y privacidad de datos: sobre obtención de datos de comportamiento para la creación de perfiles que afecten a la toma de decisiones automatizadas, *Revista de Tecnología e Innovación*, vol.3, 2019.

³⁵ Art. 22.1 del RGPD: por el que se especifica que a ningún interesado será objeto únicamente de un tratamiento automatizado para la toma de una decisión (siempre que el interesado lo desee).

la situación descrita con anterioridad del art. 22 (pudiendo llegar a sufrir actuaciones legales por parte de los interesados inscritos en las ofertas de selección al no haber existido ningún tipo de personal al cargo y tratarse de una tarea automatizada en su totalidad).

A su vez; se debe aclarar que la propia interacción humana mínima determinada por el art. 22 del RGPD no puede tratarse de una “falsa formalidad” por la que se añade dicha interacción con la intención de evitar incumplir la normativa. Es decir, será necesaria que la participación humana durante la realización del proceso no se trate de una interacción simbólica para el cumplimiento de la normativa, sino que se demuestre que la actividad que se esté desarrollando durante el proceso sea de aplicación dentro del supuesto de selección dentro de las empresas suponga una actividad necesaria para los candidatos.

2. FORMACIÓN

A continuación nos centraremos en el apartado referente a formación dentro de a3innuva. Cabe recordar que la formación se considera como un derecho fundamental de los trabajadores reconocido en el Estatuto de los Trabajadores³⁶.

Por otro lado; como bien indica su nombre, el apartado referente a formación dentro de a3innuva nos permite la realización de planes formativos junto con la correspondiente recapitulación de información además de la automatización de procesos de detección de necesidades formativas dentro del personal empresarial según su nivel o necesidades del mercado.

Concretamente las funciones dentro del servicio de formación de a3innuva hacen referencia a la detección de las necesidades formativas dentro de la empresa y correspondiente gestión de la formación a impartir (tanto en organización como en gestión de recursos necesarios a invertir). Además de la realización de inscripción automatizada de los interesados.

³⁶ Art. 23.1 d) del ET, “Promoción y formación profesional en el trabajo”: el trabajador tendrá derechos a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones de su puesto.

A su vez, permite la realización de un control exhaustivo sobre costes y posibles beneficios derivados de la aplicación de bonificaciones por parte de la Fundación Tripartita y Seguridad Social.

2.1 Implicaciones jurídicas desde la protección de datos personales

Al igual que en los procesos de selección, la formación dentro de las empresas se encuentra en una situación a regular dentro de los derechos de las personas físicas ante la digitalización de los procesos.

Como ya se mencionó en la sección anterior referente a selección, dentro de la formación impartida por las empresas también existen distintos tipos de procesos selectivos que al encontrarse automatizados pueden suponer casos de discriminación basada en algoritmos o datos históricos que muestren situaciones anteriores o perjuicios creados por los seleccionadores que vayan a impartir la actividad formativa o encargados dentro de las empresas que supervisen y controlen las personas que acudan a dichos procesos formativos.

Si bien; cabe recalcar si dicha discriminación por un proceso automatizado llevado a cabo por inteligencias artificiales supondría una discriminación directa o indirecta de las personas. Pudiendo concretar que la situación que supone la aplicación a3innuva en procesos de discriminación algorítmica no se trataría de situaciones de discriminación directas o indirectas por la propia aplicación sino que las posibles situaciones discriminatorias que se encontrarían serían similares a las existentes hoy en día en el mundo laboral, debido a factores sociales externos a la propia aplicación como son los pensamientos intrusivos o actuaciones de los posibles candidatos en base a los pensamientos generalizados socialmente.

Además del propio deber de las empresas que procedan a utilizar la automatización ofrecida por a3innuva para la formación empresarial de asegurar que los procesos selectivos llevados a cabo para la impartición y selección del personal a formar se basen en la igualdad de trato y la no discriminación.³⁷

³⁷ Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, art. 38 Formación: “se contemplara en los procesos selectivos y formativos del personal, el estudio y aplicación de la igualdad de trato y la no discriminación”.

Esto es debido a la situación planteada por los “sesgos ocultos”³⁸. Dichos sesgos son una situación que se traslada de forma directa por las personas que se encarguen del trato de las aplicaciones al ser estas las encargadas de su gestión, manipulación y funcionamiento. No estando, incumpliendo ninguna normativa de derechos fundamentales ni protección de datos por parte de la empresa Wolters Kluwer con la creación del apartado referente a formación en a3innuva, sino siendo una falta de los propios usuarios en su propia utilización al estar realizando actividades que puedan llegar a considerarse de carácter discriminatorio o manipulables según los intereses personales que se apliquen.

A su vez podemos hablar sobre el proceso de inscripción automatizada y la falta de dirección humana. A3innuva nos ofrece un servicio automatizado que permite a los trabajadores la inscripción dentro de los cursos formativos que imparta u ofrezca la empresa de manera automática (pudiendo esto suponer una falta referente a la obligatoriedad de trato humano si algún trabajador reclamase explicaciones sobre cuáles han sido las formas de decisión de admisión a los posibles cursos)³⁹, si bien; esto supone dos grandes factores: el almacenamiento de los datos referentes a todas las personas que deseen participar en las formaciones impartidas y la posibilidad de la no interacción con ninguna persona relacionada con la gestión de dichos procesos.

La falta de transparencia a la hora de realizar dicho proceso siempre que se lleve a cabo únicamente mediante la utilización del servicio ofrecido por el programa puede llevar a cabo la creación de sucesivas reclamaciones por parte de trabajadores disconformes con los resultados finales (considerando estos la aceptación o negación en posibles cursos formativos) debido a una violación de su derecho a ser atendidos por un mediador y no estar sometidos a un tratamiento completamente automatizado sin interacción de terceros.⁴⁰ Siendo esto también aplicable a la impartición del curso; debido a que si bien es cierto que los cursos formativos pueden llegar a darse de manera

³⁸ Rivas Vallejo, P.: “Discriminación y protección de datos en la Inteligencia Artificial”. *Revista de Derecho Digital y Nuevas Tecnologías*, pág. 40: Estos sesgos ocultos en ocasiones obedecen a un propósito de objetivos claramente discriminatorios (discriminación directa), aunque huyendo de la burda discriminación explícita, 2021.

³⁹ Artículo 22.1 del RGPD: sobre el derecho de los individuos a no ser tratados únicamente por un proceso automatizado, requiriendo la actuación de un tercero.

⁴⁰ Art. 22.1 del RGPD: todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar.

telemática y/o mediante el uso de grabaciones, seguirá siendo necesario la participación de un tercero (en dicho caso que actúe como tutor) en caso de que quienes participasen en la formación lo viesen necesario.

Por otro lado en muchos casos será necesario la aplicación de algún sistema que permita el registro de los trabajadores que hayan sido seleccionados para el desarrollo de la formación y deban corroborar que son ellos mismos (además de permitir al empresario comprobar que se están realizando). Un claro ejemplo de esta situación sería la aplicación de registros mediante el uso de datos biométricos, si bien; su aplicación puede suponer una invasión en sus derechos fundamentales siendo necesario aplicar una serie de limitaciones (una base legítima jurídica y la previa información a los trabajadores)⁴¹. Concretamente será considerado su uso como legal cuando se traten de medidas necesarias para fines de autenticación de las partes⁴² o cuando se encuentre bajo el consentimiento de los trabajadores⁴³.

A su vez la realización de la formación se encontrará unido directamente con el tratado y recopilación de datos personales de los trabajadores que participen en los procesos formativos. Esta situación únicamente constará dentro del marco legal siempre que dicho proceso de recopilación de datos automatizados recoja un registro de los datos necesarios y correspondientes para la realización del proceso formativo, no pudiendo almacenar ningún dato que no sea requisito para el acceso a la misma debido a que según el artículo 5 del RGPD⁴⁴ “los datos recogido serán únicamente los necesarios para la realización de la actividad”. Considerando como datos específicos aquellos que se requieran para el correcto desarrollo, acceso, registro y seguridad de los participantes de

⁴¹ AEPD: *Análisis de los riesgos de la utilización de algoritmos y sistemas basados en la inteligencia artificial en la selección de personal y propuestas de actuación*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2021.

⁴² Art. 9 de la RGPD y art. 88 de la LOPDGDD: por el que se especifica que se podrá aplicar el uso de control biométrico sobre los trabajadores para garantizar su seguridad y acceso (autenticación).

⁴³ Siendo en este caso una forma válida de confirmación debido a que se trata de un proceso beneficiario para los trabajadores que no supondrá un efecto contradictorio hacia estos si procedieran a negarse a someterse al control biométrico, referente al punto 6.2 del Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo.

⁴⁴ Art. 5.1.b) del RGPD: recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; de acuerdo con el art. 89, apartado 1, el tratamiento ulterior de los datos personales con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales («limitación de la finalidad»).

la formación impartida⁴⁵. Siendo estos siempre estar limitados a los necesarios para el propósito concreto para el que se recojan (en este caso concreto la aplicación de formación) además de cumplimentar la legislación pertinente de la RGPD (artículos 5,6 y 9)⁴⁶.

Por último dentro del apartado definido como formación tenemos los procesos referentes a la “Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo”⁴⁷ y las posibles bonificaciones correspondientes a la Seguridad Social. La funcionalidad que realiza a3innuva dentro de la empresa por parte de la Fundación Tripartita es el control del estado de las bonificaciones empresariales aplicables según la formación que se esté llevando a cabo por los distintos trabajadores de la empresa.

Si bien; el registro de los datos personales de trabajadores podría suponer una contradicción con el RGPD por parte de la empresa (ya que estaría cediendo datos de carácter personal de los trabajadores que se encuentren cursando los distintos tipos de formación disponibles). En esta situación el programa a3innuva no supondría un problema referente al Reglamento General de Protección de Datos, siendo en este caso necesario que la propia empresa tome la iniciativa referente al traspaso de información personal mediante la adquisición de permisos de todos los participantes que se encuentren en cursos formativos incluidos en la Fundación Tripartita (respetando así lo referente al artículo 9 del RGPD⁴⁸) al encontrarse tratando con datos considerados como datos especialmente sensibles o de carácter personal. Al mismo tiempo, el traspaso de los datos de los trabajadores solo podrá ser permitido para los datos que sean exclusivamente necesarios para la realización del servicio concreto o ejecución del contrato (no siendo posible la transmisión de cualquier otro dato falto de referencia y/o necesidad para que se pueda realizar el proceso⁴⁹).

⁴⁵ Referente al art. 5.1.b) y 6.f): datos recopilados con fines determinados y limitados para el uso principal recogido además de ser para la satisfacción del interés legítimo de alguna de las partes (el acceso al curso formativo).

⁴⁶ AEPD: *Uso de las tecnologías en el ámbito de la formación online y tratamiento de datos personales*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2021.

⁴⁷ Fundación tripartita: tiene por objetivo promover e impulsar la formación continuada de los trabajadores dentro del ámbito empresarial mediante la financiación, gestión y desarrollo de acciones formativas junto con bonificaciones explícitas para las empresas que deseen optar por la formación de sus trabajadores.

⁴⁸ Art. 9.2.a) del RGPD: el interesado dio su consentimiento explícito para el tratamiento de dichos datos personales con uno o más de los fines especificados.

⁴⁹ AEPD: *Protección de datos en las relaciones laborales*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, y el dictamen 2017 del GT29, por los que se especifica que solo se permitirá la

A su vez; los datos recaudados por los responsables para su inserción dentro de la aplicación (ya sea para la inclusión dentro de los posibles beneficios de la aplicación de los recursos formativos referentes a la Fundación Tripartita o la recogida de datos referentes a la utilización general de la aplicación a3innuva), únicamente se podrán recaudar los datos que sean exclusivamente necesarios para su correcto funcionamiento de ambos servicios. Pudiendo estos (haciendo referencia al artículo 5 del RGPD⁵⁰) ser actualizables en la medida que sea necesario para asegurar el correcto funcionamiento de los recursos y almacenados durante el tiempo que se considere necesario para la realización de los cursos formativos correspondientes. Siendo necesario que los empleadores sean responsables de la creación de un calendario de retención de datos donde se establezca los tiempos por los cuales los datos recogidos serán almacenados (debiendo eliminar de manera definitiva los datos personales de los trabajadores una vez se haya concluido el tiempo establecido en el calendario correspondiente).

3. EVALUACIÓN

Por último, encontramos el apartado correspondiente a evaluación. En dicho apartado podremos realizar actividades referentes a los procesos de valoración de los trabajadores según las competencias deseadas a analizar permitiendo observar la eficiencia y eficacia del grupo analizado mejorando los tiempos de vida empleados en los distintos procesos de la organización.

Concretamente las funciones que podemos realizar dentro del proceso de evaluación son las de evaluación del personal de manera individual y personalizada según los objetivos que definamos dentro de la empresa y las competencias que consideremos como necesarias dependiendo el puesto y funciones correspondientes al trabajador.

Además de poder introducir una mejora de la productividad en los distintos departamentos de la empresa mediante la automatización de procesos (a consecuencia de la anterior evaluación), realizando un seguimiento continuada que permita la realización de una evaluación comparativa de los resultados a lo largo de la vida empresarial.

transferencia de datos de los afectados de manera lícita siempre y cuando se de alguna de las excepciones especificadas en el art. 49 de la RGPD (consentimiento legítimo del interesado o la propia necesidad para ejecutar el contrato entre las partes).

⁵⁰ Art. 5. b, c) y d): Recogidos con fines determinados, limitados a los datos necesarios y actualizados para evitar posibles errores.

3.1 Implicaciones jurídicas desde la protección de datos personales

Al igual que en muchos medios empresariales, la evaluación interna y externa del personal supone un factor fundamental a la hora de desarrollar una actividad laboral, ya que este sistema permite observar cómo se desarrolla la actividad de forma habitual y nos permite realizar un análisis en profundidad sobre los posibles aspectos de mejora en su desarrollo interno.

En la actualidad es cada vez más común la utilización por parte de las empresas de sistemas automatizados de evaluación basados en los datos otorgados por los consumidores. Si bien, cabe recordar que la evaluación debe ser un proceso exhaustivo que permita establecer unos criterios claros y objetivos (para una comunicación directa y efectiva con los trabajadores). Concretamente según Adrián Todolí alguna de las fuentes más útiles pueden ser la aplicaciones de distintas fuentes de información (permitiendo la participación de los trabajadores) que permita el establecimiento de un feedback continuado para poder mantener un vínculo directo entre la evaluación del desempeño y los objetivos y las estrategias que se pretenden alcanzar dentro de las empresas⁵¹. Si bien; dentro de a3innuva podemos encontrar dicho proceso de evaluación automatizado basado en la recopilación de datos informativos sobre la actividad realizada por los trabajadores dentro de sus departamentos mediante el uso de asistentes de evaluación.

Aunque de primera mano esto pueda suponer dentro de las empresas como una idealización “perfecta” sobre la reducción de gastos en inversión en procesos de evaluación (al estar automatizándolo de manera casi total) y mejoras en tiempos de producción, la realidad es que la aplicación de un proceso evaluativo de trabajadores de manera automatizada por completa supone efectos negativos tanto en aspectos legales como en el estado de los trabajadores. Concretamente, referente al estudio de Adrián Todolí⁵² podemos decir que el estado de salud de los trabajadores se puede ver afectado de manera directa por la aplicación de plataformas digitales en el trabajo debido a la

⁵¹ Todolí Signes, A. “¿Cómo mejorar la efectividad de la evaluación del desempeño?”, *People Management, Osalan*, 2017.

⁵² Todolí Signes, A. “Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales”, *Barakaldo, Osalan*, 2020.

situación de conexión constante al estar expuestos de manera continuada a dispositivos virtuales provocando situaciones de riesgos psicosociales⁵³.

Según informes de la AEPD la realización de análisis detallados de los trabajadores mediante procesos automatizados de evaluación del rendimiento laboral (como ejerce a3innuva) pueden llegar a resultar “injustos” y/o discriminatorios siempre que no se utilicen respetando los principios de protección de datos personales (no pudiendo remplazar por completo la evaluación humana referente al artículo 22.1 del RGPD⁵⁴). Debiendo dichos algoritmos respetar la transparencia de información de los datos hacia los trabajadores, ser una evaluación equitativa a las necesidades reales de la empresa y existiendo el propio derecho a rectificar por parte de los trabajadores (en materia de corrección de posibles datos erróneos)⁵⁵.

Si bien; no debemos olvidar en ningún momento que aunque los beneficios de la aplicación del proceso automatizado de evaluación por parte de a3innuva dentro de las empresas puede ser algo que incremente su valor general, también puede tener un efecto negativo en la salud de los trabajadores. Concretamente como se explica en el informe de la EU-OSHA la aplicación de metodologías automatizadas de evaluación sobre los trabajadores puede suponer un grave impacto en el estado físico, emocional y consecuente descenso de la productividad laboral. Definiendo la necesidad de aplicar una regulación adecuada que permita el control del estado de los trabajadores y se centre principalmente en el estado físico y psicológica en el que se encuentran estos a consecuencia de la aplicación de los procesos automatizados⁵⁶.

A su vez; Adrián Todolí Signes expresa su opinión en referencia a la situación de los trabajadores relacionado con los procesos evaluativos de los mismos de manera automatizada. Debido al posible carácter “sensible” de la información recaudada, Adrián

⁵³ Entendiendo como factores psicosociales “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”. Martín Daza, M. y Pérez Bilbao, J. *Factores psicosociales en el trabajo y su evaluación*, Madrid: Pirámide, 2013.

⁵⁴ Art. 22.1 RGPD: por el que se establece que será necesario que la relación ejecutada entre el trabajador y el propio servicio no sea únicamente por un programa automatizado, siendo necesaria la intervención humana.

⁵⁵ AEPD: *Evaluación automatizada de los trabajadores: aspectos a considerar en la relación con la protección de datos*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2018.

⁵⁶ Informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA): “Evaluación de riesgos psicosociales y de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de las TICs”.

Todo lo describe la situación de necesidad respecto a la protección de los trabajadores, siendo necesaria la aplicación de medidas específicas a la hora de efectuar el correcto cumplimiento del RGPD en defensa de los derechos de los trabajadores. Este autor destaca las siguientes recomendaciones⁵⁷:

Por un lado expresa la necesidad de garantizar el respeto de los derechos fundamentales (siendo un tema del que hemos hecho referencia en la gran mayoría de puntos), el seguimiento y control de los datos debe encontrarse regulado por un responsable directo que asegure la garantía de los derechos fundamentales en materia de protección de datos y privacidad de los propios trabajadores (creando las medidas de seguridad que se consideren necesarias para su necesario cumplimiento).

A su vez describe la necesidad de proporcionar mecanismos de revisión y transparencia para los trabajadores sobre los datos utilizados dentro de las posibles aplicaciones, permitiendo una revisión y control sobre posibles errores además de otorgar a los trabajadores información sobre los mecanismos de evaluación que se están implementando sobre ellos.

Finalmente concluye con la necesidad de establecer una serie de responsables que sean capaces de realizar las labores referentes al control y examinar el correcto cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y la normativa correspondiente al RGPD.

Por otro lado; la evaluación de los trabajadores se encuentra unido directamente con la aplicación de medidas disciplinarias o beneficios dentro de la empresa. Si bien por norma general no se podrán aplicar tales medidas disciplinarias frente a los trabajadores únicamente por los datos obtenidos salvo que se encuentren basadas en pruebas concretas que por norma general supondrían la aplicación de algún tipo de amonestación. Aunque por norma general será necesario que no se tomen como única fuente para la toma de decisiones (haciendo esto referencia al mínimo de actuación humana para la toma de decisiones en la empresa establecido en el RGPD)⁵⁸.

⁵⁷ Lansky M. “Revista internacional del trabajo”, 140(1):71-91: “derecho a la información y transparencia, protección de datos personales (corrección y eliminación), responsabilidad de los empleadores e implementación de medidas de protección y seguridad, entre otras”, 2021.

⁵⁸ AEPD: *Evaluación del rendimiento laboral mediante sistemas de métricas digitales*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2021 y el artículo 22.1 del RGPD.

Si nos adentramos dentro del apartado de evaluación de a3innuva podemos observar un gran factor referente a lo ya mencionado, la creación de formularios personalizados en base a las competencias de los trabajadores.

Dicha función se basa en la recopilación de datos de los trabajadores de manera continua, lo cual nos uniría a los derechos de los trabajadores ya mencionados con anterioridad en otros puntos del estudio (referentes a los artículos 9 y 6 del RGPD⁵⁹). Si bien; en este caso me gustaría hacer referencia a la necesidad de monitoreo sistemático a gran escala sobre los datos de los trabajadores que será necesario realizar para que sea posible la redacción de los perfiles personalizados por parte de la aplicación.

En dicho caso no solo nos encontramos con la necesidad de que los propios trabajadores den su permiso para la realización de esos procesos automatizados por la propia aplicación (ya que si se procediera a realizar dichos procesos sin el consentimiento⁶⁰, otorgado previamente por la firma del contrato de trabajo; los trabajadores podrían encontrarse ante contradicciones legales ante la posible utilización de datos de carácter personal), debiendo ser necesario la realización de la aplicación del artículo 35 del RGPD referente a la “EIPD”. En el cual se especifica la necesidad de llevar a cabo la “Evaluación de Impacto en la Protección de Datos” cuando se pretendan realizar el tratamiento de datos a gran escala de manera sistemática y continuada a través de un tratamiento automatizado.

A su vez se debería valorar los efectos legales que implica la aplicación de la evaluación automatizada de a3innuva según lo relativo al derecho de los trabajadores a no ser únicamente valorados por un sistema automatizado (referente al artículo 22.1 del RGPD). Debido a que a3innuva puede definir los resultados de las propias evaluaciones de manera automatizada sin necesidad de que un tercero forme parte del proceso (ya que solo es necesario establecer los objetivos que se quieren lograr con anterioridad a la generación de las evaluaciones) generando las posibles acciones de mejora dentro de los ámbitos especificados.

⁵⁹ Art.9 tratamiento de categorías especiales de datos y art. 6 licitud de tratamiento.

⁶⁰ Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo, 6.2 “Consentimiento e interés legítimo”: los trabajadores nunca están en posibilidad de dar un consentimiento legítimo ante la dependencia existente, solo siendo esta aceptable cuándo se trate de un proceso que afecte únicamente de manera positiva al interesado (sin tener ningún tipo de efecto negativo su negación o rechazo).

La falta de actuación por parte de un tercero no solo generaría una falta de objetividad a la hora de realizar estudios únicamente basados en datos analógicos, que se generen resultados basados en algoritmos anteriores o la sensación de falta de transparencia por parte de los trabajadores al ser un tratamiento totalmente automatizado, sino que podrá llegar a ser causa de acciones legales por parte de los implicados (de los propios trabajadores) contra la empresa siempre que no se realice la evaluación final por parte de un encargado dentro de la empresa (referente al artículo mencionado en el párrafo anterior). Siendo la principal solución la aplicación de un encargado que se dedica a la gestión y tratamiento de los informes finales, ya sea para la formulación de los resultados finales obtenidos o la posterior comunicación a los trabajadores de los resultados y necesidades de actuación.

VIII. COMUNICACIÓN INTERNA (PORTAL DEL EMPLEADO)

Dentro del apartado de la comunicación interna de recursos humanos por el cual se pueden realizar las propias tareas del departamento de manera descentralizada mediante la inclusión de los empleados en las distintas funciones a desarrollar, permitiendo una mejor comunicación interna y gestión del personal de la empresa.

Concretamente el apartado de comunicación interna de a3innuva permite una mejora respecto a las funciones referentes a la “comunicación interna”, permitiendo que los empleados se encuentren informados sobre todos los cambios realizados que puedan afectarles haciéndoles partícipes y otorgándoles autonomía (mediante la posibilidad de acceder a trámites básicos que les afecten de manera directa). Además de poder tener acceso a dicha información a través de una aplicación móvil para su posible modificación.

A su vez, permite la reducción de tiempos mediante la creación de un portal de empleo donde se gestione toda la información que se desee ofrecer a los trabajadores con la intención de reducir la carga total de trabajo.

1. IMPLICACIONES JURÍDICAS DESDE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La existencia de un portal de empleo por parte de a3innuva puede suponer un gran avance para las empresas que decidan contratar dicho servicio (gracias a la reducción de

tiempos y autonomía que conlleva), si bien; no debemos olvidar que para la posible existencia del servicio de un portal de empleo será necesario el almacenamiento de los trabajadores (que puedan ser referentes a datos especialmente sensibles) además de la necesidad de crear un sistema de protección y acceso que permita su protección y control de seguridad sobre los datos registrados.

Referente a la normativa de la LGPD podemos decir que la aplicación del servicio del portal de empleo de a3innuva cumple la normativa referente al artículo 6 (al estar cumplimentado un servicio que satisfacer el interés legítimo de ambas partes, tanto en lo referente a la organización del horario laboral como la comunicación de información que haya sido modificada o añadida y que pueda afectarles o ser de especial relevancia para su interés)⁶¹. A su vez; podemos observar la normativa del artículo 9 del RGPD por la que recoge que la aplicación de dichos servicios será necesaria para la formulación del ejercicio, además de considerarse como un servicio beneficioso para los interesados (permitiendo aceptar el consentimiento de esto como una justificación válida para la recogida necesaria de datos)⁶². Si bien; en este caso la automatización completa del servicio podría suponer una contradicción referente al artículo 22 del RGPD⁶³ debido a que se trataría de un servicio dedicado a la mejora de la productividad y reducción de tiempos de trabajo de los distintos departamentos su completa aplicación (si se decidiera por aplicar su uso de manera absoluta en los procesos disponibles para su aplicación) sería necesario la tramitación final de las decisiones por un encargado correspondiente para las tareas desarrolladas.

Por parte del registro de la jornada (concretamente lo referente al tratado de las vacaciones, permisos, datos de control, entre otros) debemos comprobar el efecto que tiene sobre la protección de los datos personales a consecuencia del registro de los datos referentes a los trabajadores dentro de la plataforma automatizada. Siempre que se realice un registro del control del tiempo empleado (de entrada y salida de los trabajadores) ya

⁶¹ RGPD art. 6.a) y f) “Licitud del tratamiento”: al tratarse de un tratamiento necesario para satisfacer las necesidades del trabajador y aceptar su consentimiento como justificante al suponer un beneficio organizativo.

⁶² RGPD art. 9.2. a) y b) “Tratamiento de categorías profesionales”: el interesado debe otorgar el consentimiento explícito (siempre que se trate de un beneficio sin ningún efecto negativo ante la negativa del trabajador) y la necesidad de ejecución del proceso para poder realizar el tratamiento de los datos y el servicio.

⁶³ RGPD art. 22.1 “Decisiones individuales automatizadas”: derecho de los interesados a no ser tratados únicamente por un proceso automatizado.

sea para la aplicación de formación, vacaciones o cualquier otro servicio que implique dicho registro, estos datos tendrán la consideración de “datos personales”⁶⁴ (además de ser una obligación legal su registro)⁶⁵. A consecuencia será necesario el establecimiento de medidas de seguridad que promuevan la correcta defensa y protección de los datos personales recogidos de los trabajadores para la prestación del correspondiente servicio automatizado⁶⁶.

Referente a la posible aparición de brechas de la seguridad ante la aplicación de un programa automatizado en la gestión de portales para empleados podemos hacer referencia al informe de la AEPD por el cual se especifica que la gestión de la seguridad en la aplicación del portal de empleados deberá ser analizada y medida según las necesidades referentes al nivel de protección de los datos que se estén almacenando dentro del registro interno, junto con la correspondiente formación de los trabajadores para la correcta aplicación del proceso y uso del servicio interno. Ejecutando a su vez monitorización continuada de dichos sistemas de gestión y auditorias periódicas tanto del portal de empleo como del estado de los trabajadores frente a la aplicación del servicio y la correcta utilización de los procesos de seguridad (aplicando así el mínimo necesario de no uso automatizado por completo del programa del artículo 22.1 del RGPD)⁶⁷. Siendo este mínimo de protección de seguridad sobre los datos también referente a la transmisión de información por parte de la empresa a la hora de realizar cualquier tratamiento de información o transmisión de contenidos para los empleados sobre información laboral que sea requerida.

Siguiendo la misma línea de protección de datos podemos hacer referencia a problemas que se desarrollan por algo tan simple como es la falta de información básica sobre la política de privacidad del portal (a causa de un intento de automatizar el proceso de la mayor forma posible), la publicación de contenidos que puedan considerarse como

⁶⁴ Art. 4 del RGPD: da la consideración de datos personales a toda la información sobre una persona física identificada o identificable.

⁶⁵ Art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores: por el que se especifica que “la empresa deberá garantizar el registro diario de la jornada, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona”.

⁶⁶ Lansky M. “Revista internacional del trabajo”, 140(1):71-91: “derecho a la información y transparencia, protección de datos personales (corrección y eliminación), responsabilidad de los empleadores e implementación de medidas de protección y seguridad, entre otras”, 2021.

⁶⁷ AEPD: *Informe sobre la seguridad en la gestión de los portales de empleados: riesgos y medidas de protección de datos*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2019.

“datos sensibles”⁶⁸, siendo necesario la búsqueda y revisión continuada sobre las medidas de seguridad a impartir sobre los correspondientes servicios automatizados de gestión de datos personales y de organización⁶⁹.

A su vez; la aplicación del propio proceso automatizado (como ya se mencionó en la sección referente a las funciones de la comunicación interna) puede suponer un gran avance referente a la reducción de tiempos dentro de la empresa mediante la reducción de la carga de trabajo que deban realizar los puestos de gerencia, mejorando el control y reduciendo posibles errores en el proceso de realización mediante la aplicación de una correcta planificación y organización de los procesos⁷⁰.

Si bien dentro de los servicios que se pueden realizar dentro del portal de empleado; aunque pueda parecer una situación puntual o más simplificada, la selección de las vacaciones y permisos por parte de los trabajadores puedan provocar con gran facilidad la necesidad de aplicación de la legislación. Esto es debido a que por un lado será necesaria la revisión final y control de los resultados organizacionales finales por parte de un tercero (RGPD 22.1) debido a posibles conflictos o contradicciones con la organización u otros trabajadores.

Por último, podemos hacer referencia en algo tan simple pero que a la vez puede suponer uno de los factores motivadores más relevantes a la hora de realizar cualquier tipo de servicio dentro de las empresas: la personalización del propio servicio. La automatización de los procesos no solo conllevan mejoras en los tiempos de producción como ya se ha mencionado y la correspondiente actualización de normativas correspondientes, sino que también supone que los propios empleados deben de adaptarse a las nuevas formas de trabajo pudiendo optar por la formación del personal (mediante la propia utilización de *3innuva*, siempre que se respeten las medidas desarrolladas en el apartado anterior referente a formación automatizada en la empresa⁷¹), pudiendo optar también por la personalización del servicio según cada trabajador o la designación de un

⁶⁸ Considerando datos especialmente sensibles aquellos referentes al art. 9 del RGPD.

⁶⁹ AEPD: *Informe sobre la privacidad de datos en los portales de empleo en Internet*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2009.

⁷⁰ Nucleus Research: *“Employee Self-Service Portals: Understanding the Value and Impact”*.

⁷¹ AEPD: *Uso de las tecnologías en el ámbito de la formación online y tratamiento de datos personales*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2021.

mediador en el proceso con la intención de evitar la pérdida del valor humano en la automatización casi completa del proceso⁷².

IX. GESTIÓN DEL TIEMPO (CONTROL HORARIO)

La gestión del tiempo al igual que el portal del empleado se gestiona a través de la aplicación a3innuva a tiempo real, es decir; permite un control constante sobre los empleados con información actualizada y disponible desde distintos dispositivos.

Concretamente la información otorgada se basa en control de la presencia y registro del horario, permitiendo prevenir situaciones de absentismo, delimitación de zonas de tránsito y trabajo además de poder fomentar la puntualidad y la productividad dentro de la empresa evitando posibles incumplimientos de la normativa de la empresa.

Además de poder realizar la correspondiente organización y almacenamiento de la información recaudada (accesible de manera remota a través de la aplicación en distintos dispositivos) que permita la optimización de la toma de decisiones y a consecuencia una mejora en los ciclos laborales.

1. IMPLICACIONES JURÍDICAS DESDE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El control del horario y la delimitación de las áreas de trabajo entre sectores por la aplicación de a3innuva en las empresas puede suponer un gran avance en la organización de estas, tanto debido a una mayor facilidad en la control de los tiempos de trabajo como un aumento en la seguridad empresarial dentro de los distintos departamentos; al conocer quienes tienen acceso a las distintas estancias de esta y quienes acudieron realmente. Si bien; el control absoluto de los trabajadores puede infringir fácilmente derechos de privacidad dentro de la organización además que cada vez es más común el uso de controles biométricos para el registro y control del personal (los cuales también vienen enlazados a posibles incertidumbres referentes a los derechos de los trabajadores) debido a la gran inclusión del teletrabajo en el mundo laboral a consecuencia de la situación de pandemia.

⁷² Carrillo Durán, M. V. “El papel de la tecnología en la gestión de recursos humanos”, *Revista de Investigación Académica*, 15(2), 2020.

Por parte del registro de la jornada de trabajo ha modificado su funcionalidad (del antiguo registro manual por horas de entrada y salida del trabajo) con los sistemas de control automatizados, resultando de aplicación los principios de proporcionalidad y de minimización de datos a consecuencia de mejoras como la aplicación de controles biométricos para el acceso a diversas áreas empresariales y/o registro del inicio o fin de la jornada (como puede ser con la huella dactilar, registros faciales, etc.), siendo la empresa la responsable final de su tratamiento y control (al no tratarse de un registro de acceso público⁷³). Concretamente la automatización de a3innuva nos permitirá establecer las restricciones correspondientes para determinar el control de acceso para los trabajadores hacia áreas restringidas mediante la aplicación de un registro por controles biométricos (siempre que sea para garantizar la seguridad de áreas restringidas o zonas peligrosas de control⁷⁴). A su vez según el art. 6.1 c) del RGPD “el tratamiento será considerado como necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable”. Teniendo como finalidad “verificar que se cumplen los límites respecto a la jornada diaria, a la vez que se crea un marco de seguridad jurídica para los trabajadores y la empresa”⁷⁵.

A su vez; dicho control biométrico podrá ser también aplicable para el control de la jornada (entrada y salida de los trabajadores dentro del centro de trabajo a consecuencia de la obligatoriedad de las empresas del marcaje del registro⁷⁶) con la intención de prevenir el absentismo injustificado al necesitar una prueba biométrica para poder registrar la presencia real en la empresa. Si bien; en ambos casos será necesario establecer que para el correcto desarrollo y control de los datos biométricos dentro de la empresa para el control y registro de la jornada y/o control de los propios departamentos dentro de la empresa será necesario determinar si el registro biométrico en uso por a3innuva, ya que a pesar de que en un principio el control establecido por el programa automatizado sería

⁷³ AEPD: *Guía de protección de datos en las relaciones laborales de la AEPD*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, punto 4.8 “Desarrollo de la relación laboral: registro de la jornada”, 2021.

⁷⁴ Art. 9 de la RGPD y art. 88 de la LOPDGDD: por el que se especifica que se podrá aplicar el uso de control biométrico sobre los trabajadores para garantizar su seguridad y acceso (autenticación).

⁷⁵ Llorens Espada, J. “Aplicaciones informáticas (app) para el registro diario de la jornada laboral. Condiciones de licitud”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 70-94, 2022.

⁷⁶ Estatuto de los Trabajadores en el art. 34.9: “la empresa garantizara el registro de la jornada, debiendo incluir el horario, junto el inicio y final de la jornada establecido para cada trabajador. Conservando los datos por un período de cuatro años.

de marcaje en muchos casos dichos dispositivos pueden iniciarse o modificarse para la implementación de datos biométricos. Si bien, a3innuva no podrá realizar controles biométricos sobre procesos que se encuentren completamente automatizados debido a su tratamiento directo como datos especialmente sensibles⁷⁷.

Concretamente será necesario realizar una evaluación de riesgos para poder comprobar que los datos biométricos utilizados en el registro y control (ya que cumplimentan el requisitos referente al art.6 del RGPD sobre necesidad para entablar la relación laboral) no sean considerados como datos especialmente sensibles registrados, además de ser datos considerados como necesarios en el art. 9.2 del RGPD⁷⁸.

Lo cual no implica que no debemos olvidar que siempre que sea posible se deberá optar por la opción que resulta menos intrusiva frente a los derechos de los trabajadores y la privacidad de estos, no debiendo ser considera como la opción más beneficiosa simplemente por una situación de comodidad o conveniencia sin una causa real justificativa⁷⁹ (como si pudiera llegar a ser la limitación de acceso sobre áreas restringidas de la empresa).

A su vez; el control de la presencia por parte de a3innuva podrá ser complementado con datos obtenidos a través de la videovigilancia que permitan realizar el registro completo del marcaje horario. Si bien; solo será de aplicación en el registro de control y presencia en zonas restringidas o no autorizadas para todos los empleados (como forma de evitar el control biométrico para su acceso)⁸⁰. Unido a esta situación podemos hacer referencia a la implicación de datos de videovigilancia automatizada dentro del registro de la jornada por a3innuva mediante la determinación automática de comportamientos, registros de acceso, entre otros. Lo cual puede llegar a suponer una infracción sobre los derechos de los trabajadores referente a la violación de la privacidad

⁷⁷ Art. 22.4 del RGPD: “las decisiones del apartado 2 no podrán ser de aplicación cuando se basen en datos considerados como especialmente sensibles (contemplados en el art. 9, apartado1, salvo que sea de aplicación el artículo 9, apartado 2, letra a) o g)”, es decir Y LO EXPLICAS.

⁷⁸ Art. 9.2 b) del RGPD: sobre datos necesarios para cumplimentar las obligaciones empresariales y el ejercicio de los derechos de los interesados.

⁷⁹ Recomendación CM/Rec.5 de 2015: “Sobre el procesamiento de datos de carácter personal en el ámbito del trabajo”: la cual indica que el control biométrico solo deberá emplearse cuando sea necesario para proteger intereses legítimos del empresario, del trabajador, o de terceros, siempre y cuando no haya otros medios de control aplicables menos intrusivos junto con la seguridad mínima aplicable según sea necesario.

⁸⁰ Regulada en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y su Reglamento (RGPD), junto con el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

dentro de la empresa, debiendo establecer un control directo sobre sus áreas de actuación dentro de la empresa restringiendo las áreas que puedan suponer una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores referentes a la privacidad dentro de la organización laboral⁸¹.

Como se ha mencionado anteriormente, el teletrabajo ha ganado una gran presencia estos últimos años y es por ello por lo que el propio control de la jornada también se verá afectado por esa situación debido a que el control de la presencia laboral también se ve afectado de manera directa por la realización del trabajo telemático. Si bien; esta situación de control laboral se encuentra en una fina línea sobre los derechos de privacidad de las personas sobre su vida personal y laboral, siendo necesario una correcta regulación que respete los principios de libertad y privacidad de este junto con los intereses de control del empresario. Regulando el control del trabajador según la propia privacidad de este al tratarse de un derecho fundamental⁸² (además de encontrarse con los mismos derechos que cualquier persona que realice un trabajo ordinario presencial en la empresa⁸³). Concretamente podemos hacer referencia en este apartado a la conversión de datos de consideración común a especialmente sensibles. Esta situación puede verse debida a un proceso exhaustivo de control por parte del empresario mediante el análisis de los tiempos de entrada y salida de los trabajadores de manera telemática a la hora de realizar su labor, pudiendo fomentar malas prácticas e incluso prácticas discriminatorias (por incompatibilidad horaria referente al teletrabajo y la vida familiar frente a bonificaciones por tiempo y horario) con el planteamiento ofertado por a3innuva sobre la creación de incentivos (según el registro de trabajo, gestión horaria y puntualidad⁸⁴). Si bien; estas prácticas de control excesivas por parte los empresarios (como menciona Carlos Javier Galán) pueden llegar a suponer una contradicción en la disposición laboral

⁸¹ Fundación Telefónica: “Inteligencia artificial y videovigilancia: Retos y oportunidades para la protección de datos personales”. Madrid, España.

⁸² Rodríguez, R. “El control de la actividad laboral en el teletrabajo y su impacto en la privacidad del trabajador”, *Revista de Derecho Social*, (89), 2020.

⁸³ Ley 10/2021, 9 de julio, de trabajo a distancia, artículo 4 “Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación: las personas que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y responsabilidad en lo referente al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

⁸⁴ De la Fuente, G. L. “*La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág.85-99.

al no respetar el principio general de desconexión digital y provocar una situación excesiva de descaste continuado y estrés laboral⁸⁵.

A su vez; referente al registro de la jornada a3innuva ofrece un servicio de registro a través de una aplicación móvil gratuita que facilita el registro de la presencia desde cualquier lugar (lo cual viene unido a la posibilidad de realizar teletrabajo dentro de las empresas). Lo cual viene unido directamente con la aplicación de la geolocalización de los trabajadores (art. 20.3 del ET), exigiendo previa información para los trabajadores y uso exclusivo durante la jornada laboral (art. 18 CE). Referente al control de la geolocalización a través del dispositivo mediante el dispositivo móvil, si se procediera a utilizar un control basado en GPS no podrá ser considerada como prueba referente ante despidos de trabajo⁸⁶. Si bien; dentro de la organización empresarial podrá considerarse su utilización como un medio legítimo siempre que la finalidad sea restringir y controlar el acceso de los trabajadores a zonas restringidas con almacenamiento de datos de especial relevancia empresarial o de carácter sensible. Pudiendo concluir que la aplicación de la propia geolocalización en el uso de la aplicación a3innuva (como se menciona en el informe de la Universidad de Sevilla⁸⁷) puede suponer un gran ventaja laboral que permita mejor gestión de los tiempos de trabajo y registro de jornada siempre que se supervise y controle su aplicación frente a las posibles actuaciones frente a los derechos y libertades de los trabajadores.

X. ANÁLISIS E INFORMES (CUADRO DE MANDO)

El análisis realizado por el cuadro de mando permite crear una situación global de la empresa desde el ámbito de los Recursos Humanos para su posterior análisis junto con la posibilidad de recabar una guía mediante la utilización de diversos filtros sobre la información total recogida para la toma de decisiones dentro de la organización empresarial.

⁸⁵ Javier Galán, C. “El control horario en el trabajo a distancia: análisis jurisprudencial y propuestas de reforma”. *Revista de Derecho Social*, 92, 13-38, 2021.

⁸⁶ Sentencia del STSJ Castilla-La Mancha, de 10 de junio de 2014 (AS 2014, 1619): por el que se declara el despido como improcedente al considerar la prueba dada por geolocalización (mediante uso de GPS) al tratarse de una vulneración del derecho de intimidad del trabajador.

⁸⁷ Universidad de Sevilla.: “Geolocalización y privacidad: un estudio sobre la geolocalización en el ámbito laboral y sus implicaciones en la privacidad”, 2019.

Concretamente el cuadro de mando permite recabar información para la redacción de informes sobre análisis de costes para la recogida de datos por una duración máxima de cinco años, de manera mensual y por categorías profesionales según los centros de imputación correspondientes.

Además de permitir realizar análisis de la plantilla laboral: control de la plantilla mensual comparable por registros de edad y sexo, junto con los correspondientes análisis de la rotación y absentismo: comprobación y análisis de patrones y causas de las faltas comparando datos sobre cantidad de faltas y causas entre los trabajadores.

A su vez, permite la elaboración de fichas e informes de trabajadores: datos de cada empleado anuales automatizados sobre costes, tasas, rotación, etc. Para su posterior comparación.

1. IMPLICACIONES JURÍDICAS DESDE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Dentro del a3innuva podemos encontrar una sección dedicada a la creación automatizada de informes sobre datos referentes a salarios, personal y absentismo dentro de la empresa mediante la creación de ficheros de datos personales (conjunto estructurado de datos personales, accesibles con arreglo a criterios determinados, ya sea centralizado, descentralizado o repartido de forma geográfica⁸⁸). La creación de dichos informes puede suponer un gran avance para la empresa a la hora de tomar decisiones reduciendo el tiempo necesario para obtener la información requerida para obtener las correspondientes conclusiones, si bien; su aplicación puede conllevar una serie de contradicciones legales dentro del ámbito de la protección de datos (siendo necesaria la revisión, control y actualización de manera continuada de los sistemas de gestión y análisis automatizados).

Por parte de los empleados, dentro del cuadro de mando de a3innuva podremos crear análisis sobre la plantilla, la rotación que esta sufre, el absentismo dentro de los grupos de trabajo y la creación de fichas completas sobre los trabajadores. Si bien; cabe

⁸⁸ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. *Guía práctica sobre Protección de Datos: ámbito laboral*. Aranzadi, 2019, pág. 40.

De la Fuente, G. L. *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág.85-99.

incidir que hechos legales se encuentran afectados por la automatización de dichos procesos de bases de datos.

La primera idea que nos puede venir al pensar sobre los datos que manejará la aplicación de los trabajadores sería la posible realización de despidos procedentes de causas objetivas (absentismo injustificado, grave decaída en la producción, modificaciones de plantilla por rotación, entre otras). Por ello debemos recordar siempre (como se describe en el art.6 del RGPD) que el propio tratamiento debe siempre ser necesario para entablar una relación laboral, debiendo controlar la aplicación sobre datos de carácter sensible (art. 9 del RGPD) y siempre existiendo un intermediario o tercero por parte de la empresa que tome la decisión final sobre la actuación (art. 22.1 del RGPD).

Si nos centramos en los análisis de ficheros para el control de trabajadores podremos observar que nos encontramos ante una situación injustificada de despido (siempre que sea completamente automatizada sin la intervención de un tercero como se ha mencionado en el párrafo anterior), además de que los propios trabajadores estarán protegidos bajo la normativa del Estatuto de los Trabajadores (referente a la existencia de tutela efectiva⁸⁹) en caso de despido generados algorítmicamente por datos generados únicamente de manera automática junto con el derecho del art.22 del RGPD a estar informados sobre el límite de acción sobre las decisiones automatizadas que se podrán tomar dentro de la empresa con los procesos y datos concretos⁹⁰.

Un claro ejemplo de esta situación sería la utilización de los informes de absentismo generados por a3innuva para generar un despido automatizado sobre algún trabajador, lo cual no solo incumpliría el art.22 del RGPD sobre la necesidad de acción de un tercero en la toma de decisiones, sino que nos podríamos encontrar sobre casos discriminatorios (por posibles bajas por maternidad, paternidad o causas similares no identificadas correctamente por el programa y consideradas como una falta continuada y acumulativa sin justificar que provocase el despido) o la evaluación del propio rendimiento de los trabajadores sin la actuación final de un tercero.

⁸⁹ Art. 24 de la Constitución Española: por el que se establece que todas las personas tienen derecho a obtener tutela efectiva de jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos.

⁹⁰ San Martín Maeso, C. “Despidos basados en algoritmos: ¿Dónde quedan los derechos laborales?”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, (15), 39-55, 2021.

A su vez la evaluación de ficheros automatizados para el desempeño laboral supone una decisión de carácter imparcial que también puede llevar a consecuencias extremas (como es el caso del despido por una disminución de la producción que provoque un despido por causas económicas, cuando realmente puede llegar a ser por causas ajustables internas como son una alta rotación del personal por insatisfacción que lleva a la falta de personal en secciones concretas). Es por ello que será necesario el establecimiento de regulaciones que puedan proteger los derechos de los trabajadores y sean capaces de evitar situaciones discriminatorias por “falsas” operaciones de generación de datos. Para ello; alguna de las posibles soluciones para evitar dichas situaciones algorítmicamente errores y contrarias a la regulación se podrán aplicar soluciones como la salvaguarda para los trabajadores sobre el acceso a los informes generados, junto con la realización de auditorías y revisiones periódicas que garanticen el análisis y control de los datos por un tercero (garantizando así la necesidad de actuación final de un tercero sobre la decisión final)⁹¹.

A su vez; dichos informes automatizados pueden influir en situaciones de privacidad de los trabajadores dentro de la empresa. Si bien es cierto que en la LOPDGDD se especifica el derecho a la intimidad concreta sobre la utilización de dispositivos digitales⁹², la intimidad sobre la videovigilancia⁹³ o la geolocalización⁹⁴, nosotros nos centraremos en el artículo 87 sobre el derecho a la intimidad en dispositivos digitales.

Aunque a primera vista esto puede suponer una diferenciación alejada de la generación de informes, la realidad es que están unidas de forma directa gracias a la generación que realiza a3innuva sobre los análisis de producción. Como bien se explica en el libro “Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España”, la protección a la intimidad dentro del ámbito laboral a continuado evolucionando con el paso del tiempo hasta el momento actual (con la aplicación de los procesos automatizados). Es por ello que será necesario que los análisis realizados por a3innuva sean de acceso público por los trabajadores, estando los trabajadores bajo la

⁹¹ Informe de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA): “Despido digital: la evaluación automatizada del desempeño laboral”.

⁹² Art. 87 de la LOPDGDD: “Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral”.

⁹³ Art. 89 de la LOPDGDD: “Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo”.

⁹⁴ Art. 90 de la LOPDGDD: “Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral”.

protección por el uso de dichos dispositivos electrónicos que recogerán de manera automatizada su labora. Definiendo la normativa dicha situación como “el poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derecho del afectado” (STC 292/2000)⁹⁵.

Esta situación de privacidad de datos generados por la utilización de aplicaciones y actividades rutinarias puede generar modificaciones referentes a la consideración que se dan originalmente a los datos recaudados, pasando a ser considerados estos como datos especialmente sensibles.

La publicación de los datos generados en los ficheros automatizados puede llegar a suponer una violación de la privacidad de los trabajadores al encontrarse publicando información directa sobre su nivel de producción, tiempos de trabajo, formas de desarrollar su actividad privada, periodos de descanso, entre otros. Que supongan una incertidumbre en los trabajadores ante el miedo de que su información sea publicada y suponga la creación de situaciones de malestar o mobbing dentro de la empresa por parte del empresario u otros trabajadores⁹⁶.

XI. CONCLUSIONES

Durante la elaboración de este trabajo hemos podido comprobar cómo, hasta el día de hoy; la utilización de las aplicaciones informáticas dentro del ámbito de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos se han visto en un aumento evolutivo, tanto en cantidad como en calidad. Si bien; tras la recopilación y análisis de información hemos podido observar que la situación real que se plantea frente a este cambio generacional y evolutivo informático no ha sido únicamente de manera positiva hacia los trabajadores o usuarios en general.

Por un lado; cabe resaltar que a pesar de que existen y cada vez siguen apareciendo diferentes tipos de regulaciones frente a la protección de datos (concretamente el más referencial en el estudio el RGPD), siguen existiendo una gran variedad de dificultades

⁹⁵ Baz Rodríguez, J.: *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pág. 51-55.

⁹⁶ GARCÍA, A.: “La ética de la Inteligencia Artificial: ¿Cómo debemos regular su uso?”, 2.2 Análisis del comportamiento y privacidad de datos: sobre obtención de datos de comportamiento para la creación de perfiles que afecten a la toma de decisiones automatizadas, *Revista de Tecnología e Innovación*, vol.3, 2019.

dentro de la aplicación de los servicios automatizados que afectan tanto a la vida laboral de los trabajadores, como fuera de esta. No siendo capaces de garantizar la protección completa de sus derechos y deberes fundamentales a consecuencia de la constante evolución informática del mercado.

Sobre la base de esta situación; durante la redacción del estudio se han podido observar diferentes medidas de actuación que afectan de manera directa o indirecta tanto a trabajadores como a empresarios, pudiendo destacar distintos aspectos según el ámbito de estudio.

Se puede concluir que, referente al desarrollo de las labores de Recursos Humanos (selección, formación y evaluación); de manera generalizada la aplicación de sistemas automatizados ha supuesto un gran avance en tiempos y costes para los empresarios. Si bien; dichos avances automatizados también suponen la implicación de una gran variedad de riesgos laborables y no laborables referentes a los derechos y deberes fundamentales de las personas. Pudiendo destacar en este apartado la gran variedad de situaciones discriminatorias basadas en algoritmos que se pueden llegar a dar por el uso de datos personales de trabajadores y/o candidatos a puestos de trabajo por la aplicación de procesos automatizados que crean la necesidad de aplicar y modificar las regulaciones existentes en materia de protección de datos.

A su vez, dentro de la comunicación interna podemos observar como (al igual que en el apartado anterior); la aplicación de procesos automatizados en la empresa no solo abarca el ámbito de la realización de actividades por empresarios y trabajadores, sino que puede ser aplicada a la transmisión directa de información entre estos. Lo cual ha provocado la necesidad de implementar de una gran variedad de normativas de protección de datos debido a la gran variedad de datos que pueden llegar a transmitirse dentro de los centros de trabajo, junto con el posible grado de privacidad de los mismos que impliquen actuación contrarias directas referente a las distintas normativas jurídicas.

Por último, referente a la gestión del tiempo y la realización de análisis de informes, podemos decir que la evolución de los procesos empresariales mediante la automatización de estos mismos no solo ha supuesto una ventaja en costes y tiempos de trabajo. Sino que también permite otorgar una mayor libertad de gestión y control para los trabajadores, permitiendo así la implicación de estos en la empresa en mayor grado

junto con un aumento del sentimiento de autonomía dentro de la misma. Si bien; esto también está conllevando que la situación laboral de los trabajadores suponga un aumento de las cargas de trabajo e implicaciones discriminatorias automatizadas por el programa, creando la necesidad constante de mantener actualizados; no solo los mecanismos de gestión automatizados, sino las distintas normativas aplicables en materia de protección de datos personales.

En definitiva podemos decir que debido a la situación cambiante en la que nos encontramos es de obligatoriedad que la propia normativa vigente sobre protección de datos siga avanzando de manera constante para evitar una situación no solo de obsolescencia; sino una situación de infracciones continuadas sobre los derechos y deberes de todos aquellos usuarios que se encuentren dentro de la aplicación de procesos gestionados y bases de datos automatizados. Pudiendo observar a su vez, como la implicación final de un tercero para la toma de decisiones finales actualmente no podrá ser suplantada por un proceso completamente automatizado.

XII. BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- Agudo, B. E. M. *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, Wolters Kluwer, 2023.
- Baz Rodríguez, J.: *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pág. 51-55.
- De la Fuente, G. L. *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- De la Fuente, G. L. *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág.85-99.
- González González, C. *Guía práctica sobre Protección de Datos: ámbito laboral*. Aranzadi, 2019.
- González González, C. *Guía práctica sobre Protección de Datos: ámbito laboral*. Aranzadi, 2019, pág. 40, 49-50.
- Martín Daza, M. y Pérez Bilbao, J. *Factores psicosociales en el trabajo y su evaluación*, Madrid: Pirámide, 2013.

Informes jurídicos:

- AEPD: *Análisis de los riesgos de la utilización de algoritmos y sistemas basados en la inteligencia artificial en la selección de personal y propuestas de actuación*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2021.
- AEPD: *Evaluación automatizada de los trabajadores: aspectos a considerar en la relación con la protección de datos*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2018.
- AEPD: *Evaluación del rendimiento laboral mediante sistemas de métricas digitales*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2021
- AEPD: *Gestión de datos personales en los procesos de selección de personal*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2020.
- AEPD: *Guía de protección de datos en las relaciones laborales de la AEPD*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, punto 3.1 “Límites al tratamiento de datos”, punto 3.2 “Selección de personal y redes sociales”, punto 3.5 “Decisiones automatizadas”, punto 4.8 “Desarrollo de la relación laboral: registro de la jornada”, 2021.
- AEPD: *Informe sobre la privacidad de datos en los portales de empleo en Internet*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2009.
- AEPD: *Informe sobre la seguridad en la gestión de los portales de empleados: riesgos y medidas de protección de datos*, Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2019.
- AEPD: *Uso de las tecnologías en el ámbito de la formación online y tratamiento de datos personales*. Agencia Española de Protección de Datos Personales, Madrid, 2021.
- CM/Rec.5 “of the Committee of Ministers to Member States on the processing of the personal data in the context of employment” del Consejo de Europa, párraf. 13.1 y 13.2, 1 de abril de 2015.

Artículos y revistas:

- Bloom, N. y Van Reenen, J. “Cómo la digitalización está cambiando el trabajo y la gestión de los recursos humanos.” *Harvard Business Review*, núm. 96, 2018.
- Carlos Cubeiro, J. “Cómo la digitalización está transformando los recursos humanos”, en *Forbes España*, 2020.

- Carrillo Durán, M. V. “El papel de la tecnología en la gestión de recursos humanos”, *Revista de Investigación Académica*, 15(2), 2020.
- Universidad de Barcelona: “Discriminación algorítmica: detección, prevención y tutela”, *ResearchGate*, 2021.
- García, A.: “La ética de la Inteligencia Artificial: ¿Cómo debemos regular su uso?”, 2.2 Análisis del comportamiento y privacidad de datos: sobre obtención de datos de comportamiento para la creación de perfiles que afecten a la toma de decisiones automatizadas, *Revista de Tecnología e Innovación*, vol.3, 2019.
- Javier Galán, C. “El control horario en el trabajo a distancia: análisis jurisprudencial y propuestas de reforma”. *Revista de Derecho Social*, 92, 13-38, 2021.
- Lansky M. “Revista internacional del trabajo”, 140(1):71-91: “derecho a la información y transparencia, protección de datos personales (corrección y eliminación), responsabilidad de los empleadores e implementación de medidas de protección y seguridad, entre otras”, 2021.
- Lauby, S. “Digital Transformation and HR: “Is HR Losing Its Human Touch?”” *HRZone*, 2019.
- Llorens Espada, J. “Aplicaciones informáticas (app) para el registro diario de la jornada laboral. Condiciones de licitud”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 70-94, 2022.
- Rivas Vallejo, P. “Discriminación y protección de datos en la Inteligencia Artificial”. *Revista de Derecho Digital y Nuevas Tecnologías*, pág. 40, 2021.
- San Martín Maeso, C. “Despidos basados en algoritmos: ¿Dónde quedan los derechos laborales”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, (15), 39-55, 2021.
- Rodríguez, R. “El control de la actividad laboral en el teletrabajo y su impacto en la privacidad del trabajador”, *Revista de Derecho Social*, (89), 2020.
- Todolí Signes, A. “¿Cómo mejorar la efectividad de la evaluación del desempeño?”, *People Management, Osalan*, 2017.
- Todolí Signes, A. “Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales”, *Barakaldo, Osalan*, 2020.
- Universidad de Sevilla. “Geolocalización y privacidad: un estudio sobre la geolocalización en el ámbito laboral y sus implicaciones en la privacidad”, 2019.

Recursos web:

- Bogen, M. “All the Ways Hiring Algorithms Can Introduce Bias”. *Harvard Business Review*.
- Pañella, J. (s. f.). *Quiénes somos Wolters Kluwer*.
- Nucleus Research: “*Employee Self-Service Portals: Understanding the Value and Impact*”.
- Fundación Telefónica: “Inteligencia artificial y videovigilancia: Retos y oportunidades para la protección de datos personales”. Madrid, España.