

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Los riesgos del denominado “*data outsourcing*” en el proceso de colocación: límites a la cesión de información entre los posibles sujetos intervinientes*

Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO**

RESUMEN: La utilización de avanzadas tecnologías digitales va a permitir el reclutamiento de trabajadores altamente eficientes y eficaces para el devenir empresarial contribuyendo a la mejora de los réditos productivos. Ahora bien, estos procesos automatizados van a provocar la ampliación exponencial de la capacidad de obtención de información, permitiendo al empresario un conocimiento completo del perfil de los candidatos a un empleo, incluyendo desde aspectos estrictamente profesionales a características subjetivas pertenecientes al ámbito de la privacidad. Estos riesgos crecen de manera destacada si en el *iter* de colocación intervienen diversos agentes externos, quedando sumido el demandante de ocupación en una clara situación de vulnerabilidad. Ante esta realidad, cobra renovada importancia el respeto de los principios y garantías del ordenamiento de protección de datos a la hora de valorar la legitimidad de las cesiones de noticias entre los sujetos coadyuvantes.

Palabras clave: Acceso al mercado de trabajo, privacidad, transmisión de datos, agentes intermediadores, colaboración público-privada.

SUMARIO: 1. La contribución de los sistemas “*big data*” en la selección de los candidatos más productivos. 2. La aplicación de los principios generales de protección de datos en el momento del acceso al empleo. Reglas comunes para el reclutamiento directo e indirecto. 2.1. Consentimiento expreso. 2.2. Aplicación de medidas precontractuales. 2.3. Información. 2.4. Finalidad. 2.5. Minimización. 3. La utilización de algoritmos diseñados por expertos y su portabilidad al ámbito empresarial a la hora de tomar decisiones sobre la incorporación de efectivos. 4. La solidaridad inter-empresarial: “listas negras”. 5. La remisión de información a los representantes de los trabajadores: copia básica. 6. Traspase de datos entre futuros empleadores y agentes intermediadores. 6.1. Servicio público de empleo. 6.1.1. Portal único de empleo. 6.1.2. Comunicación de la celebración de contratos. 6.2. Agencias privadas de colocación. 6.3. Empresas de trabajo temporal. 6.4. Plataformas virtuales. 6.5. Gabinetes de selección. 6.6. *Outplacement*. 7. Conclusión. 8. Bibliografía.

* Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación LE004P17 (*Sostenibilidad económica, social y medioambiental e innovación tecnológica: nuevas coordenadas para las políticas públicas de Castilla y León*, 2017-2019), de la Junta de Castilla y León.

** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (España).

The Risks of the “Data Outsourcing” in the Employment Process: Limits to the Transfer of Information among the Possible Subjects Involved

ABSTRACT: The use of advanced digital technologies will allow the recruitment of highly efficient and effective workers for business development contributing to the improvement of productive returns. However, these automated processes are going to induce the exponential expansion of the capacity to obtain information, allowing the businessman a complete knowledge of the profile of the candidates for a job, including from strictly professional aspects to subjective characteristics belonging to the field of privacy. These risks grow dramatically if several external agents participate in the placement process, leaving the job seeker in a clear situation of vulnerability. Taking into account this reality, the principles and guarantees of the data protection order are very important to value the legality of news cessions between the parties involved.

Key Words: Access to the labour market, privacy, data transmission, intermediary agents, public-private collaboration.

1. La contribución de los sistemas “big data” en la selección de los candidatos más productivos

Como con acierto se ha dicho, la «maximización del beneficio empresarial», en cualquier corporación de mayor o menor dimensión, es la «razón de ser última de toda innovación tecnológica»¹. A la consecución de este emblemático objetivo contribuyen de manera muy decisiva: de un lado, el uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs) y de otros adelantos (robótica, microelectrónica, virtualización, optométrica, nanotecnología, telemática, plataformas, algoritmos, internet de las cosas, comunicaciones máquina a máquina, realidad aumentada o, por no seguir en un elenco infinito e imparablemente evolutivo, inteligencia artificial) capaces de redundar en el fin de optimizar y agilizar el desempeño de la prestación profesional intensificando los tiempos de trabajo, la eficiencia en los resultados y los réditos empresariales²; de otro, y no menos importante, la disposición de trabajadores altamente eficientes y eficaces³, esto es, *quasi* perfectos o, mejor, “sin defectos” (*salariés-zéro-défaut*)⁴, elegidos utilizando herramientas demostrativas de tal valiosa cualidad para el devenir empresarial. El recurso a modernos utillajes de selección de efectivos imbricados con la tecnología digital va a contribuir de manera destacada a garantizar la solvencia de la corporación *ad futurum*⁵.

Ahora bien, estos procesos automatizados van a provocar, en contrapartida, la ampliación exponencial de la capacidad de obtención, acumulación, retención, elaboración y transmisión de información, permitiendo al empresario un conocimiento completo del perfil de los candidatos a un empleo, en el que se incluyen (cual “teselas de un mosaico”)⁶ desde aspectos estrictamente profesionales a características individuales pertenecientes al ámbito de la privacidad. Facilitan, por tanto,

¹ M.R. ALARCÓN CARACUEL, *La informatización y las nuevas formas de trabajo*, en M.R. ALARCÓN CARACUEL, R. ESTEBAN LEGARRETA (coords.), *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2004, 10.

² F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant Lo Blanch, 1991, 72.

³ J.L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Civitas, 1998, 147.

⁴ J.E. RAY, *Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*, en *Droit Social*, 1992, n. 6, 532.

⁵ J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant Lo Blanch, 2018, 79 ss.

⁶ J.M. CASTELLS ARTECHE, *La limitación informática*, en S. MARTÍN RETORTILLO (coord.), *Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al Profesor Eduardo García de Enterría*, Civitas, 1991, tomo II, 924.

un ilimitado e indiscriminado acarreo de circunstancias del candidato a un empleo, permitiendo que noticias anteriormente diseminadas aparezcan instantáneamente reunidas en un soporte digitalizado sin tener en cuenta su relevancia en relación con los requisitos de aptitud o con las obligaciones derivadas del contenido de la prestación laboral, en una práctica muchas veces llevada a cabo con total ignorancia del afectado⁷.

La gravedad de tales peligros no puede ser minusvalorada, máxime cuando es precisamente la fase de reclutamiento el momento donde resulta más acusado el déficit cualitativo en la posición del trabajador frente a posibles ataques a sus derechos fundamentales a través de técnicas automatizadas, no en vano el abuso encuentra respaldo en la situación objetiva de marcada superioridad empresarial sobre el demandante de ocupación. Entre los múltiples factores que pueden influir en estos atentados al *habeas data* ocupa un lugar muy destacado la cesión de circunstancias personales derivada de la intervención de diversos agentes, expertos o sujetos externos que coadyuvan en el proceso de selección⁸, dejando sumido al demandante de empleo en una clara situación de vulnerabilidad en cuanto al control y disposición de sus datos ante los frecuentes trasvases. Ante esta realidad, cobra renovada importancia el respeto de los principios y garantías del ordenamiento de protección de datos a la hora de valorar la legitimidad de las cesiones de noticias entre los diversos coadyuvantes.

2. La aplicación de los principios generales de protección de datos en el momento del acceso al empleo. Reglas comunes para el reclutamiento directo e indirecto

En muchas ocasiones las contrataciones se desarrollan hoy al margen de los canales oficiales, pues las empresas encuentran a las personas que precisan a partir de la información proporcionada por los propios interesados, por sus propios empleados, por las asociaciones profesionales o por los centros formativos que promueven un enlace directo; a su vez, los solicitantes de ocupación contactan con ellas de manera inmediata a través de internet, conociendo sus oportunidades de ingreso y remitiendo

⁷ J.L. GOÑI SEIN, *Vulneración de derechos fundamentales en el trabajo mediante instrumentos informáticos, de comunicación y archivo de datos*, en M.R. ALARCÓN CARACUEL, R. ESTEBAN LEGARRETA (coords.), *op. cit.*, 51.

⁸ O. GARCÍA COCA, *La protección de datos de carácter personal en los procesos de búsqueda de empleo*, Laborum, 2016, 33.

a tal fin su currículum alojándolo en la página web de la empresa⁹. En otros muchos casos, empero, la imbricación entre las ofertas y demandas tiene lugar a través de los cauces de intermediación diseñados a tal fin, interviniendo agentes externos.

Sea como fuere, esto es, se trate de una relación bilateral o trilateral, es necesario que tanto el responsable del tratamiento (empresario) como el encargado del tratamiento (agente externo) respeten el ordenamiento de protección de datos. Parte sustancial del contenido del Reglamento Europeo 2016/679, de 27 de abril (RPD), y de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, (LOPDyGDD), vienen delimitados por una serie de principios generales, que definen las pautas a las que deben atenerse la recogida, registro y uso de datos, que engloban toda información (tanto objetiva como subjetiva) «sobre una persona física identificada o identificable» (art. 4.1 RPD)¹⁰, quedando protegido cualquier extremo concerniente al aspirante a una ocupación, sea referido a su esfera personal o profesional, como vida familiar, estado civil, número de hijos, titulaciones, puestos desempeñados, trayectoria... e incluso, como ha reconocido recientemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, las valoraciones del rendimiento en forma de opiniones o juicios vertidos respecto de los candidatos durante un proceso de selección¹¹.

Tales postulados rectores del tratamiento de datos pueden resumirse en los siguientes fundamentales: licitud, transparencia, finalidad, adecuación, pertinencia, exactitud y actualización, temporalidad, seguridad a través de la confidencialidad, seudonimización o cifrado, evaluación de impacto y responsabilidad proactiva. A estos parámetros se unen una serie de garantías de la persona, que se configuran como derechos subjetivos encaminados a hacer operativos los principios genéricos: información, acceso, rectificación, supresión, bloqueo, limitación del tratamiento, portabilidad u oposición.

De todo este elenco, muestran especial incidencia en la fase precontractual los siguientes.

⁹ M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Los servicios públicos de empleo*, en L. CAMPS RUÍZ, J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, T. SALA FRANCO (coords.), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant Lo Blanch, 2010, 1069.

¹⁰ P. CONCELLÓN FERNÁNDEZ, *El concepto de dato personal en la Unión Europea: una pieza clave en su protección*, en *Revista General de Derecho Europeo*, 2018, n. 48, 236 ss.

¹¹ La STJUE 434/16, de 20 de diciembre de 2017, asunto Peter Nowak/Data Protection Commissioner, ha considerado como datos personales las «respuestas escritas del aspirante durante un examen profesional y las posibles anotaciones del examinador en relación con ellas».

2.1. Consentimiento expreso

El gran postulado (o base jurídica) a partir del cual aparece vertebrada ahora la regulación de protección de datos es, sin duda, la exigencia de una manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que se acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales (arts. 4.11 y 6 RPD y art. 6 LOPDyGDD)¹². A diferencia del régimen anterior donde se admitía el consentimiento tácito, la nueva normativa requiere una manifestación o acción positiva del interesado que indique su conformidad con el tratamiento. Se podrá otorgar mediante una proposición escrita, ya sea utilizando medios tradicionales o electrónicos o incluso mediante la marcación de una casilla, o a través de una locución verbal, pero en ambos casos dirigidas específicamente a todos y cada uno de los fines perseguidos¹³. El consentimiento debe ir referido a una determinada operación de tratamiento y para una finalidad específica y legítima, sin que sea admisible para un conjunto indefinido de actividades¹⁴, y debiendo ir acompañado con la información referida sobre los derechos subjetivos de los que dispone ante dicho tratamiento¹⁵.

2.2. Aplicación de medidas precontractuales

Como fácilmente puede adivinarse, dada la asimetría de las partes de la relación laboral, sobre todo, si se trata de un aspirante a un empleo, el papel del consentimiento cuenta con bastantes reservas¹⁶. De ahí que, en

¹² M.A. DAVARA RODRÍGUEZ, *La nueva Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal*, en M.A. DAVARA RODRÍGUEZ (coord.), *XIII Encuentro sobre Informática y Derecho*, Aranzadi, 2000, 23. La doctrina constitucional atribuye al consentimiento del afectado un valor fundamental, SSTCo 202/1999, de 8 de noviembre; 144/1999, de 22 de julio; 223/1998, de 24 de noviembre ó 106/1998, de 18 de mayo.

¹³ J. MORALES BARCELÓ, *Big data y protección de datos: especial referencia al consentimiento del afectado*, en *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2017, n. 44, 11.

¹⁴ J.L. GOÑI SEIN, *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto Ley 5/2018)*, Bomarzo, 2018, 85.

¹⁵ R. TASCÓN LÓPEZ, *El tratamiento por la empresa de datos personales de los trabajadores. Análisis del estado de la cuestión*, Civitas, 2005, 103.

¹⁶ Dictamen 15/2011 del Grupo de Trabajo del Artículo 29. *Vid.* J.R. MERCADER UGUINA, *La protección de datos personales del trabajador. La obligación del empresario de informar al trabajador sobre sus condiciones de trabajo*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. GIL ALBURQUERQUE (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, 2018, 757.

muchas ocasiones en el marco de un contrato de trabajo, nacido o incipiente, este requisito no opere como habilitación ni para conseguir el dato, ni para su tratamiento, ni tampoco para su cesión a favor de quienes, a su vez, prestan un servicio al empresario responsable, es decir, los encargados del tratamiento¹⁷.

Teniendo en cuenta las facilidades con las que contaría el empleador a la hora de obtener el placet del demandante de empleo, el propio ordenamiento de protección de datos establece algunas excepciones de singular aplicación, las cuales, en la práctica, llevan a prescindir del mismo, a saber: cuando el tratamiento sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la «aplicación, a su petición, de medidas precontractuales» (art. 6.1 b) RPD). Aunque con términos más estrictos, la normativa actual, al igual que hacía la precedente, parte de la idea referida a que el consentimiento va implícito en la mera aceptación de la oferta o en la perfección del contrato¹⁸. No es necesario, por tanto, la aquiescencia del trabajador para el tratamiento de sus datos personales en todo lo referente a la celebración del vínculo, a la ejecución de la prestación del servicio y a su extinción, quedando únicamente reducido el margen empresarial para obtener otros datos diferentes, salvo que pudiera acreditarse una causa distinta y legítima¹⁹. En definitiva, el título para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores no se basa en el consentimiento, sino en el desarrollo del nexo contractual firmado entre las partes o, incluso, de futura suscripción, al entenderse incluidos también los estadios precontractuales donde se desarrolla el proceso de selección²⁰.

2.3. Información

Aunque no se exija el consentimiento del asalariado o del aspirante a un empleo en el marco del contrato de trabajo o precontrato, sigue siendo necesario observar el deber de información sobre la recogida de datos, tratamiento, uso, plazo de conservación y destino (arts. 13 y 14 RPD), distinguiendo dos posibles circunstancias: si los datos personales se

¹⁷ L.F. LÓPEZ ÁLVAREZ, *Protección de datos personales: adaptaciones necesarias al nuevo Reglamento Europeo*, Francis Lefebvre, 2016, 22.

¹⁸ J.L. GOÑI SEIN, *Vulneración de derechos fundamentales en el trabajo mediante instrumentos informáticos, de comunicación y archivo de datos*, cit., 55.

¹⁹ Informe de la Agencia Española de Protección de Datos, n. 0325/2009.

²⁰ E.M. BLÁZQUEZ AGUDO, *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, Wolters Kluwer, 2018, 49.

obtienen o no del propio interesado (candidato a una vacante). En el primer caso, en el mismo momento en que se consigan, habrá que alertar sobre el tratamiento, siempre que el afectado no disponga ya de dicha información. En el segundo supuesto, cuando los referentes no son aportados por el interesado (léase por un agente intermediador, por un tercero o directamente de alguna aplicación de libre acceso), dicha información ha de suministrarse dentro de un plazo razonable (como máximo de un mes) a contar desde el momento en que se alcancen.

En ambas hipótesis, aunque en un momento diferente, la información básica comprenderá:

- a) la identificación del responsable del acopio y del delegado de protección de datos, en su caso;
- b) los fines del tratamiento y su razón jurídica, esto es, el futuro nexo contractual laboral y sus derivadas;
- c) los destinatarios de los datos personales.

A esta información básica, a aportar en el primer momento, habrá que añadir otra complementaria:

- a) el plazo de conservación de los datos;
- b) los derechos que tienen los interesados en relación con el tratamiento (acceso, rectificación, cancelación y oposición);
- c) la categoría de los datos;
- d) la posibilidad de prestar reclamación ante la autoridad competente en caso de discrepancia con algunos de los extremos del tratamiento;
- e) las finalidades futuras del almacenamiento²¹.

Dentro del catálogo de circunstancias que integran el principio de transparencia se encuentra el destinatario de la información, aspecto de gran importancia cuando en el proceso de colocación intervienen terceros, entendiendo que en este ámbito también hay cesión de datos que no exige consentimiento pero sí información²².

2.4. Finalidad

La exigencia de un tratamiento lícito, leal y transparente que incorpora el art. 5.1 a) RPD tiene un *príus* lógico en cuanto a los medios a través de los cuales pueden ser obtenidos²³: la utilización de vías fraudulentas,

²¹ *Ibidem*, 109.

²² Guidelines on transparency under Regulation 2016/679 (WP260). *Vid.* J. DE MIGUEL, *La obligación de informar de los encargados de tratamiento en el RGPD*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2018, n. 938.

²³ Calificado como principio de legalidad por S. DEL REY GUANTER, *Tratamiento*

engañosas o ilícitas viciará de raíz la información y, sin perjuicio de las responsabilidades de otro tipo a las que pudiera dar lugar (singularmente penales), queda terminantemente prohibido su tratamiento automatizado, en este caso, por el futuro empleador²⁴. Igualmente legítimo ha de ser el objetivo perseguido por el tratamiento²⁵.

De forma harto ilustrativa, el art. 5.1 b) RPD establece que los datos habrán de ser «recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos». Sólo se justificará el almacenamiento cuando concorra una finalidad adecuada y, por tanto, «únicamente podrían conservarse aquellos extremos que resulten imprescindibles y por el tiempo necesario para cumplir con la finalidad perseguida con la adopción de dichos instrumentos»²⁶. Debe existir, por tanto, un motivo determinado, explícito, justificado y lícito para la recogida de referentes y su clasificación²⁷. Por lo que aquí importa, la selección de personal legítima recabar datos que muestren la aptitud profesional del candidato en función de las características del puesto de trabajo.

El citado precepto señala, como matización a la regla general, que las informaciones de carácter personal no podrán utilizarse para finalidades “incompatibles” con aquéllas para las que hubieran sido recogidas, lo que no significa que no puedan utilizarse para finalidades “diferentes”²⁸. La evaluación de la compatibilidad es, pues, clave²⁹. No se trata de hacer una comparación meramente formal o nominal entre el propósito declarado y el ulterior fin, sino de llevar a cabo una disertación sustantiva sobre el acomodo que tenga en cuenta todas las circunstancias relevantes del caso para determinar si un uso posterior puede ser admisible, cobrando relevancia la predictibilidad por parte de los afectados, de forma que puedan fácilmente adivinar para qué serán utilizados los datos. Ahora bien, este criterio no debe hacer olvidar que el art. 13.3 RPD prohíbe el

automatizado de datos de carácter personal y contrato de trabajo (una aproximación a la “intimidad informática” del trabajador), en *Relaciones Laborales*, 1993, n. 2.

²⁴ I. SAGARDOY DE SIMÓN, *Datos personales, datos profesionales y su tratamiento automatizado*, en *Relaciones Laborales*, 1995, n. 1, 1463.

²⁵ A. LUCAS, *Le droit de l’informatique*, Presses Universitaires de France, 1987, 130.

²⁶ D. MARTÍNEZ FONS, *El poder de control empresarial ejercido a través de medios audiovisuales en la relación de trabajo. A propósito de las SSTC 98/2000 y 186/2000, de 10 de julio*, en *Relaciones Laborales*, 2002, n. 1.

²⁷ R. TASCÓN LÓPEZ, *Los ficheros empresariales sobre trabajadores y los derechos de los mismos en el marco de la relación contractual con el empleador*, en A. TRONCOSO REIGADA (dir.), *Comentario a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal*, Civitas, 2010, 502 ss.

²⁸ E. ACED, M.R. HERAS, C.A. SÁIZ (coords.), *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos big data*, Agencia Española de Protección de Datos, 2017, 11.

²⁹ Grupo de Trabajo del Art. 29, Opinión 03/2013 on purpose limitation, 2 abril 2013.

tratamiento para un destino que no sea el inicial, si no se informa previa y expresamente de ello a los afectados (los candidatos a un empleo)³⁰.

De ahí que tanto la Recomendación núm. 89 del Consejo de Europa como el Código de Conducta aprobado por la OIT entienden que la utilización de las informaciones personales para otras finalidades es conforme con la inicial sólo cuando se deriven beneficios para el aspirante a una ocupación o no se rompan las garantías. Lo importante es que el nuevo uso se justifique también en función del futuro contrato de trabajo y que el afectado sea debidamente informado para que pueda ejercer sus derechos.

El principio de congruencia despliega su eficacia durante todo el tiempo en el que los datos recabados permanecen conservados, por lo que deben suprimirse una vez que cesa la finalidad para la que fueron recogidos y registrados, no en vano el art. 5 e) RPD exige que los datos sean «mantenidos de forma que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento». La finalidad esgrimida determina el período máximo durante el cual podrán ser almacenados, esto es, sólo el estrictamente imprescindible, admitiéndose, no obstante, su conservación durante el tiempo en que pueda exigirse algún tipo de responsabilidad o permitan aportar pruebas para el ejercicio del derecho de defensa³¹.

Parece claro, pues, que si ha concluido el proceso de selección y el solicitante de empleo no ha sido aceptado (y, por consiguiente, no ha formalizado un vínculo de trabajo con el empresario responsable del fichero), desaparecerá el fin para el cual fueron recabados los datos y, en consecuencia, carecerá de sentido mantener tales informaciones en poder de la parte fuerte del nexo contractual. Distinta interpretación supondría una intolerable «apropiación perpetua de amplias facetas de la vida personal» de un trabajador meramente intencional³².

Elementos distintos confluyen en el supuesto de candidatos que hayan superado las pruebas de selección y, en consecuencia, hayan llegado a formalizar un contrato de trabajo con quien es responsable del fichero. Como observa la doctrina³³, la solución debería buscarse, en una primera

³⁰ J.L. GOÑI SEIN, *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto Ley 5/2018)*, cit., 106.

³¹ O.J. ÁLVAREZ CIVANTOS, *Normas para la implantación de una eficaz protección de datos de carácter personal en empresas y entidades*, Comares, 2002, 36 ss.

³² P.L. MURILLO DE LA CUEVA, *Informática y protección de los datos personales*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003, 69.

³³ Se sigue aquí el razonamiento de L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *Tratamiento automatizado de los datos personales en los procesos de selección de los trabajadores*, en *Relaciones Laborales*, 1994, n.

aproximación, en la aplicación de la regla general y, en consecuencia, procedería entender que si el fin originario de la recogida de datos no era otro sino el de determinar la aptitud profesional del trabajador y ésta ya había sido comprobada, tales datos deberían ser cancelados. Ahora bien, como fácilmente procede colegir, es imposible ignorar el interés legítimo empresarial en conservar los datos obtenidos en el proceso de reclutamiento del candidato seleccionado para, con ellos, organizar y dirigir posteriormente su prestación como trabajador en el seno de su unidad productiva.

Por tal razón, y en línea con la Recomendación número 89 (2), sobre el uso de datos personales en el contrato de trabajo, adoptada por el Consejo de Europa el 18 de enero de 1989, es preciso entender, bajo el principio de buena fe, que si los datos recabados con ocasión del proceso de selección siguen siendo útiles al empresario para la dirección y organización de la prestación laboral del seleccionado en el seno de la empresa (fin indudablemente legítimo) y, por tanto, adecuados, pertinentes y no excesivos, deberá ser admitido su tratamiento informático con el objeto de «no obstaculizar con garantías excesivamente formalistas la actividad de dirección del empresario, hoy cada vez más abocada al uso de sistemas informáticos en la línea del *scientific management*, (pues) sería un requisito absurdo exigir al empleador que cancele unos datos que ya posee y que necesita para un nuevo fin (compatible). Ello supondría obligarle a realizar la recogida dos veces, sin que redunde en una mayor garantía de los derechos del trabajador»³⁴, debiendo, no obstante, informar al afectado.

En fin, un supuesto especial se plantea también cuando el empresario quiera conservar los datos recabados de un candidato para fines legítimos a desarrollar en el futuro, como, por ejemplo, la posibilidad de concertar nuevos vínculos contractuales con el mismo sujeto (lo cual muchas empresas hacen mediante la incorporación a una bolsa de trabajo de aquellos que no superaran un determinado proceso de selección o que habiendo suscrito un contrato de duración determinada han finalizado su vinculación presente con la empresa pero sin descartar concertar una nueva en el futuro), circunstancia ésta que legitima la conservación de los datos, pero, con seguridad, requiere del consentimiento del afectado³⁵. Es preciso reconsiderar, a la postre, cómo, en estricta y lógica interpretación de la Ley, cabe exigir el consentimiento para acudir a fuentes distintas del

1, 537.

³⁴ *Idem*.

³⁵ R. TASCÓN LÓPEZ, *El tratamiento por la empresa de datos personales de los trabajadores. Análisis del estado de la cuestión*, cit., 94.

interesado, a las denominadas “fuentes paralelas” (otros empresarios, internet, etc.), pues de no mediar tal previa autorización las actuaciones a partir de las cuales se pretenda obtener aquellos datos deben ser calificadas como ilegales.

2.5. Minimización

La información que por vía informática se pretende recabar o acumular ha de ser adecuada y pertinente (art. 5.1 c) RPD), esto es, no sólo debe ser legítima por la probidad de los medios utilizados y de su finalidad, sino también proporcionada, entendiendo por tal un nivel de recogida y almacenamiento de datos “no excesivo” respecto a la finalidad pretendida³⁶: el reclutamiento de efectivos.

La ausencia de mayor precisión y de jurisprudencia consolidada sobre el principio de minimización de datos en el acceso al empleo (a diferencia de lo que sucede, por ejemplo, con el poder de control, donde el principio de proporcionalidad ha tenido una impronta sustancial) no impide poder colegir cuáles serán los parámetros generales para medir la adecuación de los datos informáticos requeridos o acumulados en el marco de las relaciones laborales bajo el prisma de la «alternativa menos gravosa»³⁷: el titular del fichero tendrá que restringir el tratamiento de los datos, manejando los estrictamente necesarios, teniendo en cuenta que la finalidad del tratamiento no pueda conseguirse por otros medios menos invasivos o intrusivos, recurriendo a procesos de seudomización, si fuese posible, y diseñando medidas de seguridad eficaces en función de los riesgos a los que se someten los datos³⁸.

3. La utilización de algoritmos diseñados por expertos y su portabilidad al ámbito empresarial a la hora de tomar decisiones sobre la incorporación de efectivos

Aun cuando quedará prohibida la recogida de aquellos extremos no estrictamente necesarios para llevar a cabo la valoración de la capacidad profesional del candidato, siendo “impertinente” (y, en consecuencia, prohibida) cualquier otra averiguación sobre hechos no imprescindibles

³⁶ E. DEL PESO NAVARRO, *Ley de Protección de Datos*, Díaz de Santos, 2000, 78 ss.

³⁷ J.R. MERCADER UGUINA, *Protección de datos en las relaciones laborales*, Francis Lefebvre, 2018, 28.

³⁸ E.M. BLÁZQUEZ AGUDO, *op. cit.*, 89.

para su determinación, en tanto supone – en esa medida – un abuso en el proceso de obtención de información³⁹, en la práctica, empero, la utilización de programas informáticos (fórmulas algorítmicas) de ayuda en la selección de los trabajadores, normalmente diseñados por psicólogos industriales que ponen a disposición de las empresas tales herramientas constituye una realidad que muestra nuevas aristas no solo por la exhaustividad de los cuestionarios sino por la utilización de un proceso interactivo con preguntas de necesaria contestación inmediata y sobre cuyos resultados y utilización de la información obtenida el interesado carece de cualquier garantía.

Ante estos riesgos, el objetivo último a conseguir radica en que las noticias solicitadas sean verdaderamente relevantes para la evaluación de la actividad profesional, para lo cual será preciso crear un sistema (*framework*) de derechos y prerrogativas capaz de garantizar la transparencia y objetividad en los procedimientos de adquisición de referentes sobre los demandantes de empleo, de forma que sólo sean tenidos en cuenta – como justa medida de valoración – los datos realmente importantes a la hora de ponderar sus aptitudes profesionales, procediendo a desechar los restantes⁴⁰.

Singular importancia presenta esta premisa en relación con el veto a la indagación sobre el consumo de alcohol o drogas, salvo que por las circunstancias de la actividad (como sucede en el transporte, en la medicina o en el deporte) pueda tener repercusión negativa en el trabajo (art. 54.2 f) ET). Idéntica respuesta restrictiva merece el conocimiento por parte de las empresas en relación con el SIDA, con la excepción de los empleados del sector sanitario o de los centros de manipulación de alimentos con riesgo de vertido de sangre. Asimismo, igual conclusión procede adoptar cuando de información genómica o biométrica se trata, quedando proscrita la averiguación sobre tal cuestión y la práctica de pruebas genéticas laborales previas a la contratación, interesantes para la empresa a los efectos de prever futuras enfermedades o de predecir la incidencia de la salud del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones profesionales a medio y largo plazo e incluso su mayor productividad, pero prohibidas ahora, incluso, con el consentimiento del afectado⁴¹.

La trascendencia de la intervención de los sindicatos y de los

³⁹ R. TASCÓN LÓPEZ, *La protección de datos personales de los trabajadores*, en *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2008, n. 16, 455 ss.

⁴⁰ J.E. RAY, *Une loi macédonienne? Étude critique du titre V de la loi 31 décembre 1992*, en *Droit Social*, 1993, n. 2, 103 ss.

⁴¹ Recomendación 2015 (5) del Consejo de Europa.

representantes unitarios sobre estos aspectos en la fase de reclutamiento de efectivos no puede ser minusvalorada aunque de aparentemente justificados test psicotécnicos se trate, pues únicamente serían admisibles cuando sirvieran para proporcionar información sobre los aspectos referidos a la aptitud o ineptitud para determinados puestos de trabajo en los que esté en juego la seguridad de terceros y siempre previo informe sobre las modalidades de utilización de los resultados y de las posibilidades de ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y supresión⁴². Es más, los sujetos colectivos deben velar porque sólo se admita la solicitud de certificados de antecedentes penales cuando una disposición normativa contemple dicha exigencia, tal y como sucede con determinadas profesiones como jueces, fiscales, policías, agentes de seguridad privada, empleados de entidades de crédito, etc.; asimismo sucede con los certificados negativos del registro central de delincuentes sexuales, que únicamente podrán recabarse cuando el trabajo se desarrolle de forma habitual con menores⁴³; o también con otras autorizaciones como permisos de conducción o licencias de armas que actúan como requisito *sine qua non* para ejercer determinados oficios⁴⁴.

En definitiva, la regla podría ser esta: las pesquisas solo estarían justificadas si fueran dirigidas directa o inmediatamente a conocer la capacidad del trabajador para el desempeño concreto del trabajo ofertado atendiendo a las características del mismo y no tanto para saber el previsible comportamiento laboral en el futuro⁴⁵, de ahí el interés de evitar test indiscretos y de exigir currículos ciegos, una vez eliminadas referencias personales irrelevantes como el nombre, sexo, edad, fotografías u otras circunstancias personales. Ello sin olvidar la necesidad de asegurar las cancelaciones de los datos de los aspirantes a un empleo

⁴² T. SALA FRANCO, *El derecho a la intimidad y a la propia imagen y las nuevas tecnologías de control laboral*, en E. BORRAJO DACRUZ (coord.), *Trabajo y libertades públicas*, La Ley, 1999, 210 ss. Como ejemplo señero de que la madurez psicológica de los candidatos será absolutamente imprescindible para el desempeño del puesto, cabe mencionar el control aéreo. *Vid.* ATCo 272/1998, de 3 de diciembre.

⁴³ J.R. MERCADER UGUINA, *Protección de datos en las relaciones laborales*, cit., 80. El Informe 2015-0401 de la Agencia de Protección de Datos aclara que será aplicable a quienes desempeñen funciones docentes para los menores de edad, pero no en aquellas profesiones que aun teniendo un contacto habitual con el público en general, entre el que se encuentran los menores de edad, no están por su propia naturaleza destinadas exclusivamente a un público menor de edad, como sucede, por ejemplo, con una empresa de transporte público de viajeros por carretera en lo que se refiere a conductores, azafatas, agentes de ventas, personal de estaciones de servicios, etc.

⁴⁴ C.H. PRECIADO DOMENECH, *El derecho a la protección de datos en el contrato de trabajo. Adaptado al nuevo Reglamento 679/2016, de 27 de abril*, Aranzadi, 2018, 173.

⁴⁵ T. SALA FRANCO, *op. cit.*, 214.

que no han conseguido la ocupación, siendo necesario contar con el consentimiento del afectado para incorporarlos a una posible bolsa para nutrir futuras contrataciones⁴⁶.

4. La solidaridad inter-empresarial: “listas negras”

El incremento actual de la circulación de los trabajadores en el mercado, y el aumento exponencial de la rotación de asalariados entre empresas, hacen surgir necesidades de transmisión de noticias en forma de antecedentes entre los empleadores. Particular problema plantean, en ese contexto, las denominadas “listas negras” que, si bien han existido siempre, presentan una radical novedad-gravedad en los últimos tiempos dada la extensa difusión – prácticamente ilimitada – a través de la informática, máxime cuando la camaradería empresarial tiende a que la información facilitada sea lo más exhaustiva posible en una situación agravada de forma acusada en las grandes corporaciones de los países desarrollados, organizadas en consorcios con gestión centralizada del personal y acumulación de detalles en importantes bancos de datos⁴⁷.

De esta forma, ya ni siquiera será necesario solicitar información dentro de cada sector económico sobre un trabajador que hubiera desempeñado funciones con anterioridad en otra empresa del ramo, pues tal información obrará en los ficheros del consorcio, dando pie al peligro añadido y evidente de transferencia incontrolada de noticias, cuyo contenido no será necesariamente sólo político-sindical, sino comprensivo de razones sociales, familiares, de salud y todo el largo etcétera que imaginarse pudiera (consiguiendo un auténtico *block modeling* a partir del cual quedarían clasificados en bloques – “tribus” – los sujetos-candidatos o trabajadores a través de los datos recogidos)⁴⁸. Este tipo de trasvases son, sin duda, ilícitos al calor de la obligación de cancelar los datos objeto de tratamiento cuando decae la finalidad para la que fueron obtenidos, siendo necesario, en todo caso, que concurra el consentimiento del interesado para que la petición y obtención de dichas referencias se lleve a cabo⁴⁹. Es más, la propia exposición de motivos de la LOPDyGDD sienta

⁴⁶ I. SAGARDOY DE SIMÓN, *op. cit.*, 1462.

⁴⁷ A. LUCAS, *op. cit.*, 289; P. PELOU, A. VUILLEMÍN, *Les nouvelles technologies de la documentation*, La Documentation Française, 1985, 324.

⁴⁸ P. ZANELLI, *Nuove tecnologie. Legge e contrattazione collettiva*, Giuffrè, 1993, 7.

⁴⁹ Ejemplo significativo puede encontrarse en la STS, Civil, 12 noviembre 2015 (rec. 899/2014), que considera discriminatorio el veto al acceso a un puesto de trabajo de un empleado que fue despedido por una empresa subcontratista de Telefónica S.A

que la prestación del consentimiento no dará cobertura a la creación de “listas negras” de sindicalistas (o, mejor, de trabajadores especialmente conflictivos o reivindicativos).

No obstante, pese a esta categórica conclusión, en la práctica la inseguridad está servida. Puede traerse a colación un supuesto en el que la Agencia de Protección de Datos impone una sanción a una empresa que había recibido por fax el currículum de un trabajador enviado por otra empresa, procediendo a llamarle por teléfono para ofrecerle un puesto de trabajo. Posteriormente, la Audiencia Nacional anula la sanción por entender que los datos nunca fueron incorporados a un fichero y la simple recepción por fax del currículum y la llamada telefónica no pueden tener la consideración de tratamiento⁵⁰.

Es más, el propio ordenamiento de protección de datos establece excepciones a los trasvases en el seno de los grupos de empresas, no en vano el considerando 48 RPD dispone que «los responsables que forman parte de un grupo empresarial o de entidades afiliadas a un organismo central pueden tener un interés legítimo en transmitir datos personales dentro del grupo para fines administrativos internos, incluido el tratamiento de datos personales de clientes o empleados» (actuales o futuros).

La respuesta más segura a los interrogantes relacionados con estas transmisiones exige contar con el consentimiento del afectado, siendo esencial evitar posibles vicios en el *placet*.

5. La remisión de información a los representantes de los trabajadores: copia básica

Entre las informaciones de carácter laboral o profesional de los trabajadores que el empresario debe suministrar a los representantes unitarios o sindicales se encuentran «los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa» (art. 64.4 b) ET) y también «la copia básica de los contratos» (art. 64.4 c) ET). El modelo de contrato de

(Cotronic), acusado de haber cobrado 100 euros a un cliente por una actuación que debía ser gratuita. El despido fue declarado improcedente y la empresa optó por indemnizarle y extinguir el vínculo laboral. Tras someterse a varios procesos de selección en el sector de las telecomunicaciones, sin lograr ser contratado, fue entrevistado en la empresa Itete S.A y superó incluso el reconocimiento médico, pero dicha empresa le manifestó que no podía ser reclutado por haber sido incorporado a un fichero calificado trabajador problemático nutrido por las empresas del sector.

⁵⁰ SAN 18 diciembre 2006 (TOL5.327.413).

trabajo ha de procurar información sobre el negocio jurídico celebrado, tipo de vínculo suscrito, indefinido o temporal, y en este último supuesto, su adecuación a la causalidad y duración prevista en la ley (arts. 15 y concordantes ET) y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, al objeto de su posible control de legalidad por los representantes. Más interesante es centrar la atención – siquiera brevemente – en la facultad ostentada por los representantes unitarios de recibir (y se supone de conservar) “copia básica” de todos los contratos de trabajo celebrados por escrito (con la excepción de los relativos a la relación laboral de alta dirección), así como de sus eventuales prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos (art. 64.2 ET)⁵¹.

Tal entrega no requiere – *ex lege* – consentimiento expreso y específico del trabajador contratante (art. 8.4 ET), pues razones de legalidad (básicamente fundadas en la constatación jurídico-práctica de que el trabajador asume de ordinario la condición de sujeto más débil) llevan a pensar al legislador que la exigencia del consentimiento previo del trabajador supondría, en realidad, un elemento decisivo para la ineffectividad del deber, habida cuenta la incontestable posición de supremacía contractual del empresario⁵². El contenido de este documento puede suscitar importantes problemas de interpretación a los efectos de este estudio, no en vano la revelación de ciertos datos del contrato también podría suponer un atentado a la intimidad del trabajador⁵³. En efecto, el problema jurídico puede surgir cuando colisionan dos derechos constitucionales como son el individual del trabajador contratado a su intimidad personal (art. 18 CE) y el colectivo de los representantes de los trabajadores (fundado en un interés legítimo derivado de las funciones representativas reconocidas por los arts. 129.2 CE, en relación con los arts. 7, 9.2 y 28.1 CE y con las normas dictadas en su desarrollo) a evitar cualquier contratación irregular⁵⁴.

Si la finalidad de la entrega de la copia básica encuentra justificación legal en la verificación de que el contrato cumple con la legalidad vigente para, si apreciada la inadecuación, efectuar las denuncias oportunas tendentes a

⁵¹ *Rectius*, copias básicas, pues al menos una de ellas ha de quedar en poder de los representantes. *Vid.* F. DURÁN LÓPEZ, *Derechos de información y control de la contratación: luces y sombras de una reforma*, en *Revista de Trabajo*, 1990, n. 100, 435.

⁵² J.L. MONEREO PÉREZ, *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, 1992, 463.

⁵³ J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, J.L. GIL Y GIL, *Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación*, en *Revista de Trabajo*, 1990, n. 100, 31.

⁵⁴ F. PÉREZ AMORÓS, *Derechos de información sobre empleo y contratación. Los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa, según la Ley 2/1991*, Bosch, 1993, 82-83.

facilitar la actuación inspectora de la Administración, es lógico pensar que los datos contenidos en la copia básica deben ser únicamente aquéllos que pueden ser objeto de la actuación inspectora⁵⁵, ciñéndose al momento preciso en el cual aquel contrato fue concertado⁵⁶. La exclusión de aquellos aspectos que no se relacionan directamente con el trabajo a realizar no afectará, sin embargo, tal y como ha reconocido el Tribunal Constitucional, a los extremos referidos a la retribución del trabajador, en la medida en que el conocimiento de este extremo «no permite reconstruir la vida íntima, puesto que aparte de indicar la potencialidad de gasto del trabajador, nada permite deducir respecto a las actividades que solo o en compañía de su familia pueda desarrollar en su tiempo libre»⁵⁷. Es más, el nuevo art. 64.3 ET, introducido por el Real Decreto Ley 6/2019, reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2, en el que deben aparecer los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

6. Trasvase de datos entre futuros empleadores y agentes intermediadores

Adoptando como punto de partida un modelo de colaboración público-privada en el marco del sistema actual de empleo, son heterogéneos los agentes dedicados a ayudar a los trabajadores a encontrar una ocupación y a los empleadores a conseguir la mano de obra que reúna las características adecuadas para desempeñar el puesto vacante⁵⁸, no en vano el art. 7 b) Real Decreto legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (LE), califica como “servicio público y gratuito de empleo” a las atenciones dispensadas por los Servicios Públicos de Empleo, sin perjuicio de que la letra h) admita la

⁵⁵ I. ALBIOL MONTESINOS, *Comités de empresa y Delegados de personal*, Deusto, 1992, 109.

⁵⁶ R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *La Ley de derechos de información: una ley a medio camino*, en *Relaciones Laborales*, 1991, n. 1.

⁵⁷ STCo 142/1993.

⁵⁸ M.M. ALARCÓN CASTELLANOS, *Agencias privadas de colocación*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, R. AGUILERA IZQUIERDO (dirs.), *Enciclopedia Laboral Básica Alfredo Montoya Melgar*, Civitas, 2009, 158.

participación de otros actores⁵⁹, siempre y cuando presenten una declaración responsable (art. 33 LE) o una autorización administrativa si se trata de empresas de trabajo temporal (art. 2 Ley 14/1994, de 1 de junio (LETI))⁶⁰. Se apuesta, así, por la máxima libertad de acción de la iniciativa mercantil, a cambio de un razonable control de transparencia, de eficacia y de equidad por el Servicio Público⁶¹, pero se olvida, más allá de meras remisiones a la Ley de Protección de Datos, que, en este proceso, tendrá lugar un cuantioso traspaso de referentes personales de los aspirantes a una ocupación, máxime cuando tanto los cometidos inherentes a la colocación como los agentes intervinientes son muy variados y de disímiles aristas, si bien presentan una nota en común, pues actúan como encargados del tratamiento⁶².

Como obligación básica de todos estos agentes, la LE menciona expresamente el deber de «garantizar el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos, sometiendo la actuación en esta materia a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal» (art. 33.4 b)). Esta remisión genérica implica no sólo la necesidad de asumir todos los principios y garantías de este sector del ordenamiento jurídico, idea que reitera el art. 34.1.2º LE. Por ende, el sistema tuitivo del *habeas data* deberá operar tanto si el empresario recluta directamente mano de obra, asumiendo la posición de responsable del tratamiento, como si acude a agentes externos, que colaborarán con el primero ostentando el rol de encargados del tratamiento, bien se trate de servicios públicos de empleo o de agencias privadas en sus heterogéneas modalidades, entendiendo exclusivamente justificadas, dentro de las excepciones previstas a las transmisiones de referencias sin consentimiento de los trabajadores, las fundadas en habilitaciones legales⁶³.

⁵⁹ M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *La reforma de la intermediación laboral: ¿nuevo modelo de colaboración público-privado o nuevo mercado?*, en C. MOLINA NAVARRETE, S.M. RUESGA BENITO, M.R. VALLECILLO GÁMEZ (dirs.), *Estrategias de competitividad, mercados de trabajo y reforma laboral 2010: convergencias y divergencias*, CEF, 2010, 174.

⁶⁰ I. ALZAGA RUÍZ, *Intermediación laboral y formación profesional*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2012, n. 100, 69.

⁶¹ C. MOLINA NAVARRETE, *Público y privado en el mercado del empleo: hacia una nueva síntesis cooperativo-competitiva (claves de un modelo patrimonial de servicios de empleo)*, en S. DE LA CASA QUESADA, M.R. VALLECILLO GÁMEZ (coords.), *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo*, Bomarzo, 2011, 23 y 70.

⁶² S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *La intermediación en el mercado de trabajo: análisis y propuestas*, La Ley, 2013, 53 y ss.

⁶³ J.L. GONÍ SEIN, *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto Ley 5/2018)*, cit., 132.

En consecuencia, no puede llegarse a una solución genérica a favor o en contra del trasvase no consentido que aglutine todas las situaciones en presencia, sino que es necesario aquilatar la respuesta atendiendo a los caracteres del propio sujeto intermediador y el compromiso que suscriba con el empresario.

6.1. Servicio público de empleo

El instrumento administrativo fundamental diseñado al objeto de poner en contacto a oferentes y demandantes de ocupación es el Sistema Nacional de Empleo (SNE), compuesto por el servicio público de empleo estatal y por los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas, con el encargo de implementar «el conjunto de acciones y medidas necesarias para promover y desarrollar la política de empleo» (art. 2 LE), integrada por la intermediación laboral, las políticas activas y la coordinación entre las políticas activas y pasivas⁶⁴.

Los empresarios, dadores de trabajo, podrán solicitar, si así lo consideran, la mano de obra que precisen a cualquier oficina de empleo, preferentemente la que corresponda al domicilio de la entidad productiva o centro de trabajo principal. A tal fin, deberán indicar las características del puesto, las condiciones de los candidatos, el tipo de contratación y la forma, lugar y fecha de selección de los posibles trabajadores.

Sin embargo, pese a la genérica libertad de encuentro entre ofertas y solicitudes de ocupación, los trabajadores están constreñidos a inscribirse en las oficinas públicas siempre que soliciten prestaciones o subsidios de desempleo y a mantener esta anotación⁶⁵, renovando la demanda en la forma y fecha que se determine y presentándose cuando sean citados. Es más – y *a sensu contrario* –, se considerarán demandantes de empleo aquéllos inscritos en los servicios públicos (art. 41 LE). Es más, la inscripción se realizará con plena disponibilidad para aceptar una oferta de colocación adecuada y para cumplir el resto de exigencias derivadas del compromiso de actividad, el cual se entenderá suscrito desde la fecha de la solicitud de las prestaciones y subsidios. Este compromiso requiere la búsqueda activa de empleo, definida como el conjunto de acciones encaminadas tanto a la puesta en práctica de estrategias de prosecución de ocupaciones como a la mejora de la empleabilidad con objeto de que la

⁶⁴ F. CAVAS MARTÍNEZ, *El nuevo derecho del empleo. A propósito de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, en *Aranzadi Social*, 2003, n. 5, 2.

⁶⁵ SSTs, Cont-Admtivo, 22 septiembre 2000 (JUR 4425), 30 mayo y 18 diciembre 2006 (RJ 6968 y 2007, 192) y 1 julio 2010 (RJ 5994).

persona demandante de empleo incrementa sus posibilidades de inserción y/o de mejora de su situación en el mercado laboral⁶⁶. En todo caso, la inscripción exige la presentación de la siguiente documentación: documento nacional de identidad, tarjeta de identidad o pasaporte en vigor, si se trata de españoles, miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo; permiso de trabajo/residencia en vigor, si no se trata de comunitarios; justificante de titulación profesional o académica, si poseen alguna; y certificado de discapacidad, en su caso. Están obligados también a comunicar las variaciones que se produzcan en sus datos personales y profesionales y a informar del resultado de las entrevistas de empleo que realicen, en caso de haber sido enviados por el servicio público. Son muchos, pues, los datos disponibles.

6.1.1. Portal único de empleo

El acceso de las personas desempleadas a los servicios públicos de empleo se efectuará mediante la referida inscripción y la recogida de datos en una entrevista inicial que conllevará una valoración de sus necesidades en aras a su inserción laboral. Así, y en colaboración con las personas desempleadas, se determinará, si procede, el comienzo de un itinerario individual y personalizado de empleo en función del perfil profesional, competencias, necesidades y expectativas de la persona, junto a la situación del mercado de trabajo y a criterios vinculados con la percepción de prestaciones, la pertenencia a colectivos definidos como prioritarios y aquellos que se determinen en el marco del Sistema Nacional de Empleo (art. 28 LE).

Precisamente el SNE contará, a estos efectos, con una herramienta de información, dotada de una estructura informática integrada y compatible capaz de garantizar que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales; el registro de las personas demandantes de empleo; la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estas en su relación con los servicios públicos de empleo; las estadísticas comunes; la comunicación del contenido de los contratos; el conocimiento de la información resultante y el seguimiento, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y las

⁶⁶ La búsqueda activa de empleo se acreditará por el beneficiario de la prestación o subsidio por desempleo ante el servicio público de empleo competente, que deberá conservar la justificación documental aportada para su posterior fiscalización y seguimiento. Por extenso, L. MELLA MÉNDEZ, *El compromiso de actividad*, CEF, 2005.

bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación (art. 12 LE)⁶⁷. Se ha establecido, por ende, el punto de acceso electrónico como una prolongación de la oficina administrativa tradicional, agrupando en un mismo dominio un conjunto de enlaces capaces de remitir la información a las distintas sedes electrónicas en las que se deben tramitar los respectivos procedimientos⁶⁸, actuando, al tiempo, como mecanismo conciliador de la realidad competencial dispersa en materia de empleo, tanto desde la perspectiva territorial (servicio público de empleo estatal y servicios autonómicos) como desde la funcional (agentes públicos y privados).

Aprovechando las facilidades que ofrece la informática, se ha diseñado un sitio común en una red telemática que posibilita el conocimiento por los ciudadanos de las ofertas y demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio nacional, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo. Está llamado, pues, a garantizar la intermediación laboral y la libre circulación de los trabajadores, facilitando la transparencia del mercado de trabajo y la movilidad geográfica a través de una doble línea de actuación que permita: de un lado, el conocimiento por parte de los demandantes de empleo de las oportunidades de trabajo en todo el Estado y en Europa con independencia del lugar de residencia; de otro, el discernimiento por parte de los empleadores de las posibilidades de cubrir puestos de trabajo vacantes con demandantes de empleo disponibles y siendo indiferente el emplazamiento de su domicilio⁶⁹.

Como suelo irreductible, dentro del marco de esta general transparencia, el art. 13.2 LE exige el respeto de la normativa de protección de datos en el funcionamiento del portal único de empleo.

⁶⁷ S. DE LA CASA QUESADA, M.R. VALLECILLO GÁMEZ, C. MOLINA NAVARRETE, *Empleo a tiempo parcial y temporal, reciclaje profesional e itinerarios personalizados de empleo: ¿modernizarse haciendo siempre lo mismo? Comentario a los Reales Decretos Leyes 1/2011 y 3/2011*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2011, n. 336, 171.

⁶⁸ Z. SÁNCHEZ SÁNCHEZ, *Administración electrónica y Directiva de servicios: ¿al servicio del mercado o paradigma de buena administración?*, en R. RIVERO ORTEGA (dir.), *Mercado Europeo y Reformas Administrativas*, Civitas, 2009, 208 ss.

⁶⁹ M. RAMOS QUINTANA, *Art. 8. Principios de organización y funcionamiento*, en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (dirs.), *El Derecho del Empleo. El Estatuto Jurídico del Empleo. Estudio sistemático de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre*, Comares, 2011, 212.

6.1.2. Comunicación de la celebración de contratos

El 8.3 ET impone a los dadores de ocupación la obligación de poner en conocimiento de la oficina pública de empleo el contenido de los contratos que celebren o las prórrogas de los mismos, sin importar si deben o no celebrarse por escrito. La presente regulación es fruto de una significativa reforma producida por el art. 32 Ley 14/2000, de 29 de diciembre, que sustituyó el deber de registro por el menos riguroso de comunicación en aras a modernizar el funcionamiento de los servicios públicos de empleo y acercarlos al ciudadano a través de una simplificación de los trámites administrativos⁷⁰. Los extremos a incluir en la notificación quedarán referidos a las siguientes circunstancias:

- a) identificación del trabajador y de la empresa;
- b) requisitos específicos de cada modalidad contractual, de las transformaciones o conversiones de los contratos temporales en indefinidos, de los llamamientos de los trabajadores fijos discontinuos y de los pactos de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial;
- c) datos de las certificaciones expedidas por la Administración Pública o entidad encargada de gestionar la formación de trabajadores sustituidos por desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo, así como todos aquéllos relativos a las comunicaciones que legal o reglamentariamente se establezcan según lo dispuesto en su respectiva normativa reguladora (art. 3 Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre).

Cabe deducir, por tanto, que no han de hacer referencia a ninguna circunstancia de carácter sensible, que pudiera poner en entredicho el derecho a la intimidad del trabajador⁷¹.

Por lo demás, el art. 8.3 ET establece un plazo de diez días para cumplir el trámite de comunicación del contrato, contados a partir del día de celebración del mismo, especificando el art. 1 Real Decreto 1424/2002 que se refiere a días hábiles, algo esperable dado que se trata de un plazo administrativo sometido a las reglas del procedimiento administrativo común⁷².

Pese a que la intención del legislador, máxime tras la publicación de la Ley

⁷⁰ B. SUÁREZ CORUJO, *Art. 16*, en L.E. DE LA VILLA GIL (dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, 2010, 375.

⁷¹ AA.VV., *Los servicios públicos de empleo*, en C. MOLINA NAVARRETE (coord.), *Empleo y mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*. XXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Mergablum, 2005, 166.

⁷² B. SUÁREZ CORUJO, *op. cit.*, 376.

11/2007, de 23 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos (hoy incorporada a las Leyes 39/2015 y 40/2015), es la de potenciar la posibilidad de remisión del vínculo contractual vía telemática⁷³, lo cierto es que sigue siendo posible dar cumplimiento a esta obligación mediante la presentación *in situ*, en la oficina pública, de una copia del contrato o de sus prórrogas o de un ejemplar escrito, que, por supuesto, ha de incluir todos los contenidos básicos obligatorios anteriormente mencionados para su posterior incorporación a un registro electrónico (art. 2 Real Decreto 1424/2002). En caso de optar por la modalidad de remisión automatizada de la información, no cabe duda que va a ser eliminado el riesgo de acceso por personas no autorizadas, pues sólo se reconocen derechos de información a los trabajadores (art. 5.1 Real Decreto 1424/2002)⁷⁴ y sus representantes a través de los órganos de participación institucional de los mismos en los Servicios Públicos de Empleo, quedando obligada la Administración, además, a respetar las pautas de seguridad y custodia de tales registros⁷⁵.

6.2. Agencias privadas de colocación

El art. 33 LE prevé una definición de las agencias de colocación (incluidas las empresas de trabajo temporal que también pueden actuar en tal sentido) que insiste en su posible naturaleza pública o privada (aspecto que no comporta ninguna innovación), aumenta las actividades que pueden desarrollar (junto a las tradicionales funciones de colocación, se adicionan las de selección de trabajadores, formación, puesta en contacto entre la oferta y la demanda de trabajo y recolocación), alude a las modalidades de ejecución de dichas actividades (como colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo o de forma autónoma pero coordinada con los mismos) y recoge expresamente la oportunidad de que éstas tengan ánimo de lucro. Normalmente, información, formación, orientación, selección y reclutamiento, son eslabones de una misma cadena que, convenientemente ordenados, conducen a incrementar la empleabilidad del trabajador y, por tanto, a mejorar sus expectativas de empleo, de ahí que se atribuyan, de manera conjunta, al agente de la

⁷³ F.A. GARCÍA MARCO, *Administración electrónica: el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos*, en F. GALINDO, A.J. ROVER (eds.), *Derecho, gobernanza y tecnologías de la información en la sociedad del conocimiento*, Prensas Universitarias de Zaragoza, 2009, 167 ss.

⁷⁴ B. SUÁREZ CORUJO, *op. cit.*, 376.

⁷⁵ J. VALERO TORRIJOS, *El régimen jurídico de la e-Administración. El uso de los medios informáticos y telemáticos en el procedimiento administrativo común*, Comares, 2007, 6 ss.

intermediación, sea público o sea privado⁷⁶, convirtiéndolo en un auténtico buscador de empleo (*job seeker*)⁷⁷.

Por tanto, aun siendo la actividad definidora y, por lo mismo, la principal y esencial, la de proporcionar a las personas trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los efectivos más apropiados a sus requerimientos, las agencias de colocación pueden desempeñar otros cometidos adicionales, que el último inciso del pasaje legal mentado se encarga de identificar de acuerdo con una doble técnica: la genérica y la ejemplificativa. Por aplicación de la primera, estas agencias también «pueden desarrollar, al calor de este precepto, actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo», entre las cuales se mencionan, utilizando ahora la segunda, la orientación y formación profesional, la selección de personal y la recolocación⁷⁸. Son éstas las actuaciones que podrán o no desarrollar, pero que, de decidir en sentido afirmativo, permitirán a las agencias de colocación dedicarse a todos los quehaceres previos dirigidos a conseguir la colocación efectiva, concluyendo lógicamente su intervención en ella⁷⁹.

Las agencias privadas de colocación, de recolocación y las empresas de trabajo temporal cuando actúan como agencias de empleo, aparecen caracterizadas, al margen de sus diferencias, por manejar grandes cantidades de información en su misión de intermediación entre trabajador y empresario, las cuales van a ser registradas en ficheros de datos; dichas referencias (facilitadas normalmente por los propios demandantes de ocupación) serán frecuentemente utilizadas legítimamente en aras a valorar la aptitud profesional de los candidatos en el intento por encontrar al óptimo, de entre los distintos posibles, para ocupar un determinado puesto de trabajo, comunicando dichos datos a terceros (esto es, empresarios oferentes de empleo).

Este tránsito, amparado por el ordenamiento, exige para que sea legal el

⁷⁶ J.I. GARCÍA NINET, J.L. SALIDO BANÚS, *Intermediación laboral y agencias de colocación y recolocación privadas. Comentario al Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011, n. 24, 19.

⁷⁷ C. MOLINA NAVARRETE, *op. cit.*, 41; M.J. RODRÍGUEZ CRESPO, *Los mecanismos de intermediación laboral tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 10/2010. En Especial, la aparición de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro*, en *Información Laboral*, 2010, n. 14, 20; S. DEL REY GUANTER, *op. cit.*; M.B. CARDONA RUBERT, *Las agencias de colocación en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *La reforma del mercado de trabajo*, Lex Nova, 2010, 293.

⁷⁸ F. VALDÉS DAL-RE, *La reforma de la intermediación laboral*, en *Relaciones Laborales*, 2010, n. 2.

⁷⁹ M.B. CARDONA RUBERT, *op. cit.*, 295.

respeto de la normativa de protección de datos con todo su entramado garantista (art. 33.4 b)), pudiendo detener la atención en algunos aspectos especialmente problemáticos, pues no es necesaria la concurrencia del consentimiento explícito: la recogida inicial de información por parte del sujeto intermediario va a requerir la debida información sobre la existencia del fichero, su finalidad y destinatarios y sobre la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición, sin que puedan incorporarse asientos distintos a los necesarios para valorar la aptitud laboral de los candidatos, porque entonces serían excesivos e impertinentes (cuestión esta de especial relevancia, como consta, en un momento en el que la debilidad de quien busca un empleo puede llevarle a estar a disposición de revelar cuantos extremos le sean requeridos) y sin que puedan ser conservados por más tiempo del imprescindible. Pueden ocurrir dos alternativas no por conocidas menos dignas de reiteración: o bien el trabajador es contratado, razón por la cual, cumplida la finalidad de la intermediación, debería procederse a la cancelación de los datos; o bien, pasado un tiempo considerable, el trabajador continuara sin encontrar empleo, motivo por el cual podría justificarse entender caducadas las referencias, si la agencia privada de colocación no procediera a su renovación solicitando los datos pertinentes y actualizados a los interesados⁸⁰. Cosa distinta es que, en la mayoría de los supuestos, no se actúe siguiendo estas pautas en claro perjuicio de los demandantes de ocupación⁸¹.

Como manifestación señera de la relación entre las políticas activas y pasivas de empleo, si las agencias privadas fueran colaboradoras del Servicio Público de Empleo, el convenio de colaboración suscrito «deberá regular los mecanismos de comunicación por parte de éstas (al organismo público) de los incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo» sin que tampoco sea necesario el consentimiento del afectado (33.5 LE).

El Real Decreto 1671/2009 prevé también la utilización del espacio telemático común anteriormente analizado al objeto de integrar el conjunto de la información proporcionada por el SPEE y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas. Dicho emplazamiento permitirá: comunicar electrónicamente las declaraciones responsables para funcionar como agencia, acceder a la relación actualizada de agencias de colocación

⁸⁰ M.B. CARDONA RUBERT, *Informática y contrato de trabajo*, Tirant Lo Blanch, 1999, 258.

⁸¹ B. GARCÍA GIL, *Servicios públicos de empleo, agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal*, en A.V. SEMPERE NAVARRO (dir.), *La reforma laboral de 2010*, Aranzadi, 2010, 119.

autorizadas, realizar el suministro de información por parte de dichas agencias a los servicios públicos, cumplimentar su memoria anual de actuaciones, y aportar la información resultante de la gestión realizada por aquellas agencias que tengan suscrito un convenio de colaboración con el servicio público de empleo (art. 6).

Se trata, pues, de diseñar una especie de historial de empleo único de fácil acceso, estando a la vista de cada empleador y de cada demandante de ocupación⁸².

6.3. Empresas de trabajo temporal

Ninguna duda cabe sobre la posibilidad de que las empresas de trabajo temporal actúen como agentes de empleo quedando sometidas a las reglas anteriores (art. 33.6 LE), pero ello no debe hacer olvidar que el objetivo principal de estas corporaciones sigue siendo proporcionar con carácter temporal trabajadores por ellas contratados a las empresas usuarias (art. 1 Ley 14/1994). Es legítima y está amparada por el propio tenor legal la cesión de datos de los trabajadores inmersos en este tránsito, pues, aun existiendo una verdadera vinculación contractual laboral entre trabajador y empresario temporal, ésta presenta la importante peculiaridad de que necesariamente requiere, para el cumplimiento de los fines legítimos de todas las partes de esta particular “relación triangular”⁸³, la cesión de los datos del trabajador a un tercero – la empresa usuaria donde va a dispensar servicios –, quedando tal transmisión amparada, en tanto no desborde los límites de lo debido por razón del desarrollo de la prestación laboral – pues también estas entidades han de someterse a la normativa de protección de datos aunque la LETT guarde silencio al respecto⁸⁴ –, por la excepción al consentimiento de la portabilidad derivada del desarrollo de una imbricación jurídica que implica necesariamente la conexión con ficheros de terceros, no en vano la empresa cliente es la que tiene competencias para dirigir y organizar la actividad profesional del trabajador cedido⁸⁵.

La propia LETT regula los contornos de todo el posible trasvase de datos, a saber:

1) si el empresario cliente decide utilizar los servicios de una ETT para

⁸² M. RAMOS QUINTANA, *op. cit.*, 212.

⁸³ Por todos, F. VALDÉS DAL-RE, *Empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y contrato de puesta a disposición*, en *Relaciones Laborales*, 1995, n. 1.

⁸⁴ L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *op. cit.*

⁸⁵ M.B. CARDONA RUBERT, *Informática y contrato de trabajo*, cit., 264 ss.

- conseguir aquellos efectivos que temporalmente necesite, debe suscribir un contrato de puesta a disposición⁸⁶, cuyo contenido se limitará a unos concretos extremos⁸⁷;
- 2) el contrato de trabajo de duración determinada, coincidente con la del contrato de puesta a disposición, contendrá una serie particularizada de noticias⁸⁸;
 - 3) la empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración; en el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal (art. 9)⁸⁹
 - 4) la empresa de trabajo temporal, para poder funcionar como tal, necesita contar con autorización administrativa, debiendo formular solicitud al efecto en la que debe hacer constar una serie de aspectos tasados⁹⁰;

⁸⁶ B. GARCÍA GIL, *op. cit.*, 186.

⁸⁷ a) Datos identificativos de la empresa de trabajo temporal, haciendo constar el número de autorización, número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social; b) datos identificativos de la empresa usuaria, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social; c) supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica; d) contenido de la prestación laboral y cualificación requerida; e) la establecida en el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal; f) servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria; g) duración prevista del contrato; h) lugar y horario de trabajo; i) precio convenido; j) retribución total; k) convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria. *Vid.* M.N. MORENO VIDA, Contratos temporales y empresas de trabajo temporal, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, 2010, 141.

⁸⁸ a) Identificación de las partes contratantes, haciendo constar en el caso de la empresa de trabajo temporal el número de autorización administrativa, número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social; b) identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social; c) causa del contrato de puesta a disposición; d) contenido de la prestación laboral; e) información sobre riesgos profesionales; f) duración prevista del contrato de trabajo; g) lugar y horario de trabajo; h) remuneración convenida; i) convenio colectivo aplicable en la empresa de trabajo temporal y en la empresa usuaria. *Vid.* F. CAVAS MARTÍNEZ, *El entramado institucional del empleo en las vertientes pública y privada*, en AA.VV., *XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ponencias*, Laborum, 2007, 307.

⁸⁹ F. CAVAS MARTÍNEZ, *El convenio núm. 81 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997) y su incidencia en el sistema español de colocación*, en *Aranzadi Social*, 2000, n. 5, 106.

⁹⁰ a) Identificación completa del solicitante; b) denominación de la empresa, en la que se

- 5) deberá remitir a la autoridad laboral que haya concedido la autorización administrativa una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados, así como los datos relativos a la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior (art. 5 LETT)⁹¹;
- 6) igualmente están obligadas a comunicar a la autoridad laboral, dentro de los quince días siguientes a su producción o, en su caso, a la notificación de su inscripción en el correspondiente Registro Mercantil o Registro de Cooperativas, una serie de actos⁹²;
- 7) en fin, la LETT prevé la existencia de un registro de empresas de esta naturaleza, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar una serie de extremos⁹³.

Modalidad especial, a su vez, dentro de estas empresas es el denominado “*interim management*”, práctica próxima, pero distinta frente al trabajo temporal tradicional, consecuencia de la puesta a disposición de un directivo durante un plazo determinado. No hay que olvidar tampoco que la duración de la prestación de servicios suele ser mayor a la usual en los préstamos de personal por las ETTs, con el objetivo claro de desarrollar un proyecto específico o un plan de reconversión o reflote. El problema que afronta esta actividad es el de la estrechez de los cauces fijados por el art. 43 ET para la cesión legítima de trabajadores, pues ésta no sólo acaece cuando se efectúa a través de una ETT debidamente autorizada, lo que no sucede en el caso de las agencias de “*interim management*”, las cuales no se constituyen como verdaderas ETTs ni se someten a sus estrictos

deberá incluir necesariamente los términos “empresa de trabajo temporal” o su abreviatura “ETT”; c) domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo; d) número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social (art. 4 Real Decreto 417/2015).

⁹¹ F.J. CALVO GALLEGO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Nuevas normas en materia de intermediación y empresas de trabajo temporal*, en *Temas Laborales*, 2010, n. 107, 315.

⁹² a) Los cambios de titularidad y de domicilio social de la empresa; b) el cambio de las personas que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, indicando sus datos identificativos; c) la apertura de nuevos centros de trabajo; d) el cierre de centros de trabajo; e) el cese en la actividad como empresa de trabajo temporal (art. 19.2 Real Decreto 417/2015).

⁹³ Relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio y número de autorización administrativa, así como si la empresa de trabajo temporal actúa también como agencia de colocación. *Vid.* J. CABEZA PEREIRO, *Intermediación y otros actores de las políticas de empleo*, en J. CABEZA PEREIRO, M.A. BALLESTER PASTOR, *La Estrategia Europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010, 185.

controles. Es más, si lo hicieran les resultaría muy difícil cumplir con lo previsto en la Ley 14/1994, puesto que esta disposición legal parte de puestas a disposición de trabajadores de corta duración, mientras que – como ya consta – en la actividad aquí analizada las operaciones se producen en un plazo mucho mayor⁹⁴. De ahí que resulte necesario ampliar, todavía más, el ámbito de actuación en el cual pueden moverse las ETIs para dar cobertura a las necesidades reales de mano de obra de las empresas, que pueden ser muy variadas, pero que, en todo caso, deberían verse compelidas al cumplimiento de la normativa de protección de datos y a la observancia de los requisitos necesarios para funcionar como agencias privadas.

6.4. Plataformas virtuales

Una de las actividades que más han proliferado en los últimos años es la informatización de ofertas y demandas de empleo a través de las nuevas tecnologías, surgiendo a este fin todo tipo de “agencias virtuales” o “webs de empleo” responsables de ingentes bases de datos de difícil control, dada la creciente confianza de los empresarios en tales instrumentos como método de captación de empleados debido al significativo ahorro de costes que supone⁹⁵.

No cabe duda que la búsqueda *on line* de empleo al margen de los cauces institucionales tradicionales está dando lugar a la proliferación incontrolada de bolsas de trabajo que circulan por la red, funcionando en la realidad como una auténtica “comunidad virtual”⁹⁶. Estos portales de empleo (bancos informáticos sobre ofertas y demandas) se encuentran en el límite entre la publicación de ofertas de trabajo existentes y trabajadores disponibles, lícitas al amparo de la libertad de empresa, y la colocación ilícita (en la medida en que no se ajustan a ninguna de las medidas de mediación autorizada), presentando un grave problema jurídico cuya solución podría encontrar un principio de respuesta en la diferencia que doctrina y jurisprudencia francesa han establecido entre publicidad de empleo en periódicos y «*feuilles d’offers ou de demandes d’emploi*», considerando las primeras válidas y las segundas inadmisibles si no funcionan como agencias privadas, por carecer – estas últimas – de una función

⁹⁴ F. CAVAS MARTÍNEZ, *El entramado institucional del empleo en las vertientes pública y privada*, cit., 307.

⁹⁵ J.A. ALUJAS RUÍZ, *La intermediación laboral a nivel autonómico: Servicios Públicos de Empleo versus empresas de trabajo temporal*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 113, 125.

⁹⁶ M. CASTELLS, *La era de la información. Vol. I. La sociedad red*, Alianza, 2001, 249.

estrictamente informativa y de la necesaria garantía de gratuidad para quien desee acceder al beneficio en ellas ofrecido⁹⁷.

La calificación de estos bancos de datos o agencias virtuales como instrumentos de intermediación va a depender de cuáles sean sus criterios de actuación. Si se limitan a registrar y dar publicidad a las ofertas y demandas de empleo que los propios usuarios inscriben en la correspondiente página web, siendo éstos los que entran en contacto directamente, no puede hablarse de intermediación propiamente dicha y, por tanto, no plantean problemas de legalidad⁹⁸. En cambio, cuando quien gestiona la base de datos es quien entra a examinar la idoneidad entre ofertas y demandas utilizando, muchas veces, algoritmos o fórmulas matemáticas y, además, realiza la función de ponerlas en contacto, sí puede hablarse de intermediación⁹⁹, debiendo cumplirse los requisitos que para las agencias de colocación prevé el Real Decreto 1796/2010, y, en caso contrario, considerarse disconformes con la normativa vigente. La ausencia de límites territoriales en la utilización de plataformas virtuales no significa que no hayan de someterse al ordenamiento jurídico interno del país donde, regularmente o no, realicen su actividad¹⁰⁰.

Llegar a esta conclusión exige, sin embargo, una reflexión más detenida. La difusión telemática de ofertas y demandas de empleo a través de una página en una pantalla y con un fácil acceso desde la red puede quedarse en una simple consulta de una guía, ajustada, por tanto, a la función de la prensa tradicional; pero, en la mayor parte de los casos, posibilitará también la selección de ofertas y demandas en virtud de una batería de criterios que un diálogo aparentemente interactivo (de mensajes con respuestas que pueden quedar registradas en buzones de voz) aleja claramente de la simple publicación y acerca de forma contundente a la colocación¹⁰¹, todo ello con el riesgo de desconocer, en la mayor parte de los supuestos, los procedimientos digitalizados de selección interna al objeto de poner en relación a los interesados, el criterio seguido para

⁹⁷ R. TASCÓN LÓPEZ, *La protección de datos personales de los trabajadores*, cit., 449.

⁹⁸ Tal es lo que sucede con la “Red Trabajar” S.L., que, incluso, ha llegado a plantear demanda contra el Servicio Público de Empleo Estatal por la utilización del distintivo “Red Trabaja”. *Vid.* S Juzgado de lo Mercantil n. 2 de Alicante 23 febrero 2012 (rec. 445/2010).

⁹⁹ F. CAVAS MARTÍNEZ, *El entramado institucional del empleo en las vertientes pública y privada*, cit., 305.

¹⁰⁰ M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *Las redes sociales profesionales y el empleo. Una realidad en espera*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. HERNÁNDEZ BEJARANO (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, 2017, 313.

¹⁰¹ S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *El derecho a la protección de datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas*, Bomarzo, 2009, 9 ss.

elaborar perfiles, la disponibilidad o utilización de los datos resultantes del diálogo, la extremada rapidez en la comunicación y difusión de los datos o la ausencia de garantías sobre las fechas de emisión. Todas estas circunstancias aproximan esta figura a la mediación, dado el papel activo adoptado por quien presta el servicio, pero sin existir un responsable-director de la publicación que haga frente a las consecuencias adversas en su caso denunciadas, las formas muy diferentes y poco seguras de cuantificación económica de los sistemas telemáticos (muy distantes de los anuncios periódicos en los cuales el coste marginal para el lector en términos monetarios es inapreciable), sin mostrar garantía alguna de posibles discriminaciones...; en fin, y por si todo esto fuera poco, sin contar con las exigencias de la normativa vigente a las agencias privadas de colocación, pese a disponer de verdaderos documentos volantes de aspirantes a los puestos de trabajo ofertados¹⁰².

Una variedad de estos portales que simplifica de forma considerable cualquier búsqueda relacionada con ofertas o demandas de trabajo son los denominados “metadatos”. Se trata de unas aplicaciones que se encargan de marcar las mejores combinaciones en función de las preferencias manifestadas por los usuarios, que se van ampliando en progresión geométrica con los contactos que sus miembros hacen o con los que el sistema genera automáticamente. Son, por tanto, redes de carácter profesional en las que los interesados pueden conectar e interactuar entre ellos, pero en muchos casos la propia red aplica unos filtros de afinidades¹⁰³, funcionando por tanto como verdadera agencia de colocación.

Se ha podido comprobar, además, el sistemático incumplimiento de la normativa de protección de datos por tales portales de empleo, conclusión que se deduce de un informe llevado a cabo por la propia Agencia de Protección de Datos, que pone de manifiesto esta perniciosa realidad¹⁰⁴, constatada en la ausencia de confidencialidad de los datos personales, en el desvío de finalidad en el uso de los ficheros registrados al destinarse en algunos casos a la promoción comercial de productos, en la falta de información explícita a los interesados acerca del tiempo que un determinado empleador dispondrá de tales extremos, en la no cancelación de los mismos una vez que exprese el demandante de empleo tal voluntad, en el almacenamiento *sine die* de las contraseñas de acceso de los usuarios inscritos en el portal, o – por no seguir – en la ausencia de identificación

¹⁰² B. WALLON, *Télématique et offers d'emploi*, en *Droit Social*, 1989, n. 6, 489-492.

¹⁰³ M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *op. cit.*, 318.

¹⁰⁴ AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Selección de personal a través de Internet. Plan de Inspección de Oficio. Informe de conclusiones y recomendaciones*, 17 noviembre 2005.

personal en la web del responsable del tratamiento o del fichero¹⁰⁵. En definitiva, no puede sino valorarse de forma positiva la inclusión, en el art. 3 Real Decreto 1796/2010, de la necesidad de presentar declaración responsable al Servicio Público de Empleo Estatal por parte de «las entidades que casen ofertas y demandas de trabajo utilizando exclusivamente medios electrónicos». La propia LE, en su art. 31, define la intermediación como «el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación». Sería conveniente, no obstante, que se ampliara tal concepto exigiendo también la necesidad de presentar declaración responsable no sólo a las entidades que enlacen ofertas y demandas de trabajo, sino a todos los sitios de Internet que realizan actividades relacionadas con la colocación de los trabajadores, entendida ésta en sentido amplio¹⁰⁶. Se podría poner coto, así, a las denominadas “subastas de empleo” que operan vía web, consistentes en la puja por parte de los interesados en conseguir un puesto de trabajo venciendo quien se ofrece a cobrar el salario más bajo del establecido por el oferente¹⁰⁷.

6.5. Gabinetes de selección

Muy habitual es que el empresario encomiende la elección de candidatos a un gabinete de selección, que se ocupa de la individualización, de entre un colectivo de posibles trabajadores, del más adecuado a las exigencias de un puesto de trabajo vacante. Efectúan, por tanto, una labor de apoyo a las empresas en la contratación laboral, limitándose a valorar las capacidades de los candidatos, en aras a identificar los más idóneos. Su función es informar a las corporaciones que ofertan un puesto de trabajo sobre las aptitudes y características de los candidatos que se postulan para la cobertura de la vacante. Su misión, propiamente, consiste en presentar al empresario que ha concertado su intervención aquellos trabajadores que mejor se adaptan a las condiciones buscadas, razón por la cual no realizan una auténtica labor de mediación entre la oferta y la demanda, pero sí

¹⁰⁵ C. SERRANO FALCÓN, *Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas. Público y privado en la actividad de colocación*, Comares, 2009, 252.

¹⁰⁶ F. PÉREZ DOMÍNGUEZ, *Servicios privados de empleo: razones para una reforma*, en *Documentación Laboral*, 2007, n. 79, 112.

¹⁰⁷ C. SERRANO FALCÓN, *Servicios públicos de empleo y agencias de colocación*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, L.A. TRIGUERO MARTÍNEZ (dirs.), *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Comares, 2011, 409.

proporcionan a sus clientes servicios de búsqueda activa de sujetos cualificados para las plazas a cubrir¹⁰⁸, quedando sujetos a la normativa reguladora de las agencias privadas y al ordenamiento de protección de datos. En algún supuesto, podrían llegar a contratar al trabajador seleccionado si tienen la representación legal del cliente para ello¹⁰⁹.

Normalmente, los gabinetes aquí analizados proponen personal para cubrir puestos intermedios y directivos de sectores muy diversos, tanto en la empresa privada como en la Administración Pública¹¹⁰. Tal encomienda se inicia siempre mediante una petición formal y escrita por parte del cliente solicitando sus servicios e identificando la plaza o puestos a cubrir. Seguidamente, la empresa de selección envía una oferta de colaboración, explicando los trámites a seguir en función de la vacante de que se trate, para posteriormente formalizar un contrato de arrendamiento de servicios entre las dos empresas¹¹¹. Tras la búsqueda de candidatos, se realiza un filtraje de méritos, pasando después a efectuar las pruebas profesionales correspondientes (entrevistas, test de aptitudes, cuestionarios de personalidad laboral, perspectivas de motivación...) y los reconocimientos médicos precisos para comprobar la idoneidad física y psíquica de la persona y su estado general de salud, con el fin último de redactar el informe de preselección de los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades de la empresa cliente. Pero no termina aquí la intervención de la empresa de selección, pues va a realizar también un seguimiento del trabajador contratado durante el tiempo pactado – que no siempre coincide con el período de prueba –, comprometiéndose a enviar a otro sujeto distinto en el caso de que el incorporado no cumpla objetivamente los requisitos especificados en la definición del puesto, o cuando su rendimiento no se ajuste a la dimensión de la plaza o la abandone por motivos carentes de justificación objetiva¹¹².

Como tipología especial dentro de las empresas de selección, cabe mencionar a las denominadas “*executive search*” o “*head hunting*”, “cazatalentos” en la terminología española. Se trata de entidades altamente

¹⁰⁸ F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *La reforma de la intermediación laboral en España*, en *Actualidad Laboral*, 2010, n. 5, 523.

¹⁰⁹ A.L. DEL VAL TENA, *La intermediación en el empleo: un aspecto de la reforma del mercado de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ (ed.), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, Universidad de Granada, 1996, 208.

¹¹⁰ E. CLAVER CORTÉS, J.L. GASCÓ GASCÓ, J. LLOPIS TAVERNER, *Los recursos humanos en la empresa. Un enfoque directivo*, Civitas, 1995, 131.

¹¹¹ J.M. AGUIRRE DE MESA, M.P. ANDRÉS REINA, J.R. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, D. TOS ZAMORA, *Dirección y gestión de personal*, Pirámide, 2000, 196.

¹¹² C. SERRANO FALCÓN, *Más allá de los recursos humanos. La regulación jurídica de las empresas de selección de personal*, en *Documentación Laboral*, 2008, n. 84, 111.

especializadas, que operan exclusivamente con directivos de la más alta cualificación o con trabajadores de una gran especialización técnica. En realidad, como ya pusiera de manifiesto la OIT en el Informe elaborado por la 81ª reunión de la Conferencia con vistas a la revisión del Convenio núm. 96, estas empresas se ocupan de la búsqueda y captación de ejecutivos de alto nivel; de ahí que su problemática sea común a la de las empresas de selección ordinaria, agravada si cabe porque estas empresas “cazatalentos” se dedican más al reclutamiento de dichos trabajadores que a su selección dada la escasez de posibles aspirantes¹¹³.

Operan por iniciativa de aquellas empresas que necesitan una persona con unas características muy definidas, e inician, atendiendo a ello, la búsqueda del sujeto más capacitado posible atendiendo al perfil de la convocatoria. Su característica más destacada radica en que su actividad no se limita a actuar en el colectivo de los trabajadores demandantes de empleo, sino que van a entrar en contacto también con trabajadores en activo de contrastada experiencia, ofreciéndoles la oportunidad de cambiar de empleo para cubrir una determinada vacante que puede resultar más interesante¹¹⁴. Consiguientemente, no relacionan siempre demandantes con oferentes, sino también trabajadores con empresas¹¹⁵. Ahora bien, esta conclusión debe ser objeto de una matización, pues entre los métodos empleados por las empresas de “*head hunting*” figura el de la inserción de anuncios en prensa o en otros medios publicitarios, lo cual implica que también dirigen su actividad hacia verdaderos demandantes de empleo. La búsqueda de un tercero, por muy cualificado que sea, con el que celebrar un contrato convierte la actuación de las mismas, una vez más, en reales intermediarios en el proceso de colocación¹¹⁶. Ello no impide, sin embargo, que deban cumplir igualmente, de un lado, con las previsiones de la LE (no en vano el art. 33 considera a la actividad de selección como propia de las agencias de colocación) y, de otro, con la normativa de protección de datos.

Por otra parte, si los datos no fueran aportados por el interesado sino proporcionados por terceros o recabados de fuentes accesibles a través de internet, lo cual sucederá singularmente cuando de *head hunters* se trata, es

¹¹³ M. PORRET GELABERT, *El “headhunting” para la selección de ejecutivos*, en *Relaciones Laborales*, 1999, n. 2, 1255 ss.

¹¹⁴ M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *Outplacement, head-hunters y otras formas de intervención privada en el mercado de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ (ed.), *op. cit.*, 234.

¹¹⁵ M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, J.L. LÁZARO SÁNCHEZ, A. VALDÉS ALONSO, *Otras actividades en el mercado de trabajo*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dir.), *Lecciones de Derecho del Empleo*, Tecnos, 2006, 159.

¹¹⁶ J.L. LÁZARO SÁNCHEZ, *La intermediación en el mercado de trabajo*, Mergablum, 2003, 84.

necesario contar con el consentimiento del afectado, previa información completa de todos los detalles relacionados con el tratamiento, que se ha de limitar a extremos estrictamente profesionales.

6.6. *Outplacement*

En los últimos años, y como consecuencia de la fuerte crisis económica, se han incrementado en nuestro país, de forma muy preocupante, los procesos de reorganizaciones empresariales y de cierre de empresas, cuya consecuencia directa o indirecta ha sido, en la mayoría de los casos, una reducción total o parcial de las plantillas a través de sucesivas extinciones contractuales. Ante tal realidad, deviene imprescindible diseñar mecanismos capaces de permitir permanecer en activo a estos trabajadores tras ser despedidos por su empresa¹¹⁷. A tal fin, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los despidos colectivos, exige el diseño de un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por un despido colectivo en aquellas empresas que den ocupación a más de cincuenta trabajadores (art. 9), al tiempo que prevé, entre las medidas sociales de acompañamiento destinadas a atenuar las consecuencias de los despidos en los trabajadores afectados, la recolocación externa a través de las empresas de *ouplacement* (art. 8)¹¹⁸.

Habida cuenta que las agencias de recolocación proporcionan a los trabajadores despedidos el asesoramiento, la formación y los medios necesarios para lograr la transición en su carrera, consiguiendo un nuevo trabajo en otra empresa lo más adecuado posible a su perfil y preferencias y en el menor plazo posible¹¹⁹, la admisión en nuestro ordenamiento de las agencias privadas con ánimo de lucro vino acompañada, como consecuencia lógica, del reconocimiento legal expreso de las empresas de recolocación como agencias “especializadas” de colocación, máxime cuando las ventajas adicionales que su intervención conlleva no pueden ser minusvaloradas: no sólo el ahorro en el pago de prestaciones y subsidios por desempleo, sino también, en el caso de trabajadores maduros, la disminución del gasto en pensiones por jubilación anticipada,

¹¹⁷ M.T. SÁENZ, *Outplacement: una renovación para el futuro consolida el presente*, en *Capital Humano*, 2000, n. 133, 28 ss.

¹¹⁸ G.M. SOBRINO GONZÁLEZ, *Las empresas de outplacement y la intermediación laboral*, en *Relaciones Laborales*, 2006, n. 1, 280.

¹¹⁹ M.Á. SASTRE CASTILLO, *Outplacement. Una aproximación a su realidad teórica*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1995, n. 6, 187.

así como el mayor ingreso de cotizaciones a la Seguridad Social¹²⁰, quedando sometidas al régimen jurídico establecido en el Real Decreto 1796/2010 para las agencias de colocación, sin más especificación que una meramente documental, pues en la memoria de actividades a desarrollar, se ha de incorporar «su especialización como empresa de recolocación» (art. 9.3)¹²¹.

7. Conclusión

Tan sólo una adecuada valoración de los intereses en juego y la aplicación de las reglas de la buena fe, sobre todo en los estadios precontractuales, podrá evitar una ilícita circulación de datos personales automatizados entre los distintos sujetos intervinientes en un proceso de colocación, que tan gravemente podría afectar al futuro profesional del trabajador, cuando no servir para hacer “pública” una información perteneciente a su vida privada, a su esfera íntima. Los principios y garantías de la Ley de Protección de Datos deben de ser observados tanto por los futuros empresarios como por todos los agentes, definidos o no en la LE, esto es, formales e informales, que realmente intermedian en el proceso de reclutamiento de efectivos.

8. Bibliografía

- AA.VV., *Los servicios públicos de empleo*, en C. MOLINA NAVARRETE (coord.), *Empleo y mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos*. XXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Mergablum, 2005
- ACED E., HERAS M.R., SÁIZ C.A. (coords.), *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos big data*, Agencia Española de Protección de Datos, 2017
- AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Selección de personal a través de Internet. Plan de Inspección de Oficio. Informe de conclusiones y recomendaciones*, 17 noviembre 2005
- AGUILAR DEL CASTILLO M.C., *Las redes sociales profesionales y el empleo. Una realidad en espera*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. HERNÁNDEZ BEJARANO

¹²⁰ M.F. DE RAMOS, C. HERNÁNDEZ, *Tipología y metodología de los programas de outplacement*, en *Capital Humano*, 2000, n. 133, 40 ss.

¹²¹ C. GALA DURÁN, *Crisis, reestructuración empresarial y regulación de las empresas de recolocación de trabajadores: ¿una oportunidad prohibida?*, en *Revista de Derecho Social*, 2012, n. 56, 110.

- (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, 2017
- AGUIRRE DE MESA J.M., ANDRÉS REINA M.P., RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ J.R., TOUS ZAMORA D., *Dirección y gestión de personal*, Pirámide, 2000
- ALARCÓN CARACUEL M.R., *La informatización y las nuevas formas de trabajo*, en M.R. ALARCÓN CARACUEL, R. ESTEBAN LEGARRETA (coords.), *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2004
- ALARCÓN CASTELLANOS M.M., *Agencias privadas de colocación*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, R. AGUILERA IZQUIERDO (dirs.), *Enciclopedia Laboral Básica Alfredo Montoya Melgar*, Civitas, 2009
- ALBIOL MONTESINOS I., *Comités de empresa y Delegados de personal*, Deusto, 1992
- ALUJAS RUÍZ J.A., *La intermediación laboral a nivel autonómico: Servicios Públicos de Empleo versus empresas de trabajo temporal*, en *Temas Laborales*, 2012, n. 113
- ÁLVAREZ CIVANTOS O.J., *Normas para la implantación de una eficaz protección de datos de carácter personal en empresas y entidades*, Comares, 2002
- ALZAGA RUÍZ I., *Intermediación laboral y formación profesional*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2012, n. 100
- BLÁZQUEZ AGUDO E.M., *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, Wolters Kluwer, 2018
- CABEZA PEREIRO J., *Intermediación y otros actores de las políticas de empleo*, en J. CABEZA PEREIRO, M.A. BALLESTER PASTOR, *La Estrategia Europea para el empleo 2020 y sus repercusiones en el ámbito jurídico laboral español*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010
- CALVO GALLEGO F.J., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M., *Nuevas normas en materia de intermediación y empresas de trabajo temporal*, en *Temas Laborales*, 2010, n. 107
- CARDONA RUBERT M.B., *Informática y contrato de trabajo*, Tirant Lo Blanch, 1999
- CARDONA RUBERT M.B., *Las agencias de colocación en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *La reforma del mercado de trabajo*, Lex Nova, 2010
- CASTELLS ARTECHE J.M., *La limitación informática*, en S. MARTÍN RETORTILLO (coord.), *Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al Profesor Eduardo García de Enterría*, Civitas, 1991, tomo II
- CASTELLS M., *La era de la información. Vol. I. La sociedad red*, Alianza, 2001
- CAVAS MARTÍNEZ F., *El convenio núm. 81 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997) y su incidencia en el sistema español de colocación*, en *Aranzadi Social*, 2000, n. 5

- CAVAS MARTÍNEZ F., *El nuevo derecho del empleo. A propósito de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, en *Aranzadi Social*, 2003, n. 5
- CAVAS MARTÍNEZ F., *El entramado institucional del empleo en las vertientes pública y privada*, en AA.VV., *XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ponencias*, Laborum, 2007
- CLAVER CORTÉS E., GASCÓ GASCÓ J.L., LLOPIS TAVERNER J., *Los recursos humanos en la empresa. Un enfoque directivo*, Civitas, 1995
- CONCELLÓN FERNÁNDEZ P., *El concepto de dato personal en la Unión Europea: una pieza clave en su protección*, en *Revista General de Derecho Europeo*, 2018, n. 48
- DAVARA RODRÍGUEZ M.A., *La nueva Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal*, en M.A. DAVARA RODRÍGUEZ (coord.), *XIII Encuentro sobre Informática y Derecho*, Aranzadi, 2000
- DE LA CASA QUESADA S., VALLECILLO GÁMEZ M.R., MOLINA NAVARRETE C., *Empleo a tiempo parcial y temporal, reciclaje profesional e itinerarios personalizados de empleo: ¿modernizarse haciendo siempre lo mismo? Comentario a los Reales Decretos Leyes 1/2011 y 3/2011*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2011, n. 336
- DE MIGUEL J., *La obligación de informar de los encargados de tratamiento en el RGPD*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2018, n. 938
- DE RAMOS M.F., HERNÁNDEZ C., *Tipología y metodología de los programas de outplacement*, en *Capital Humano*, 2000, n. 133
- DEL PESO NAVARRO E., *Ley de Protección de Datos*, Díaz de Santos, 2000
- DEL REY GUANTER S., *Tratamiento automatizado de datos de carácter personal y contrato de trabajo (una aproximación a la “intimidad informática” del trabajador)*, en *Relaciones Laborales*, 1993, n. 2
- DEL VAL TENA A.L., *La intermediación en el empleo: un aspecto de la reforma del mercado de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ (ed.), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, Universidad de Granada, 1996
- DURÁN LÓPEZ F., *Derechos de información y control de la contratación: luces y sombras de una reforma*, en *Revista de Trabajo*, 1990, n. 100
- ESCUDERO RODRÍGUEZ R., *La Ley de derechos de información: una ley a medio camino*, en *Relaciones Laborales*, 1991, n. 1
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN L.A., *Tratamiento automatizado de los datos personales en los procesos de selección de los trabajadores*, en *Relaciones Laborales*, 1994, n. 1
- GALA DURÁN C., *Crisis, reestructuración empresarial y regulación de las empresas de recolocación de trabajadores: ¿una oportunidad prohibida?*, en *Revista de Derecho Social*, 2012, n. 56

- GARCÍA COCA O., *La protección de datos de carácter personal en los procesos de búsqueda de empleo*, Laborum, 2016
- GARCÍA GIL B., *Servicios públicos de empleo, agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal*, en A.V. SEMPERE NAVARRO (dir.), *La reforma laboral de 2010*, Aranzadi, 2010
- GARCÍA MARCO F.A., *Administración electrónica: el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos*, en F. GALINDO, A.J. ROVER (eds.), *Derecho, gobernanza y tecnologías de la información en la sociedad del conocimiento*, Prensas Universitarias de Zaragoza, 2009
- GARCÍA NINET J.I., SALIDO BANÚS J.L., *Intermediación laboral y agencias de colocación y recolocación privadas. Comentario al Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011, n. 24
- GOÑI SEIN J.L., *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Civitas, 1998
- GOÑI SEIN J.L., *Vulneración de derechos fundamentales en el trabajo mediante instrumentos informáticos, de comunicación y archivo de datos*, en M.R. ALARCÓN CARACUEL, R. ESTEBAN LEGARRETA (coords.), *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Bomarzo, 2004
- GOÑI SEIN J.L., *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto Ley 5/2018)*, Bomarzo, 2018
- LÁZARO SÁNCHEZ J.L., *La intermediación en el mercado de trabajo*, Mergablum, 2003
- LÓPEZ ÁLVAREZ L.F., *Protección de datos personales: adaptaciones necesarias al nuevo Reglamento Europeo*, Francis Lefebvre, 2016
- LUCAS A., *Le droit de l'informatique*, Presses Universitaires de France, 1987
- MARTÍNEZ FONS D., *El poder de control empresarial ejercido a través de medios audiovisuales en la relación de trabajo. A propósito de las SSTC 98/2000 y 186/2000, de 10 de julio*, en *Relaciones Laborales*, 2002, n. 1
- MELLA MÉNDEZ L., *El compromiso de actividad*, CEF, 2005
- MERCADER UGUINA J.R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant Lo Blanch, 2018
- MERCADER UGUINA J.R., *La protección de datos personales del trabajador. La obligación del empresario de informar al trabajador sobre sus condiciones de trabajo*, en M.E. CASAS BAAMONDE, R. GIL ALBURQUERQUE (dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Francis Lefebvre, 2018
- MERCADER UGUINA J.R., *Protección de datos en las relaciones laborales*, Francis Lefebvre, 2018

- MOLINA NAVARRETE C., *Público y privado en el mercado del empleo: hacia una nueva síntesis cooperativo-competitiva (claves de un modelo paternalial de servicios de empleo)*, en S. DE LA CASA QUESADA, M.R. VALLECILLO GÁMEZ (coords.), *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo*, Bomarzo, 2011
- MONEREO PÉREZ J.L., *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, 1992
- MORALES BARCELÓ J., *Big data y protección de datos: especial referencia al consentimiento del afectado*, en *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, 2017, n. 44
- MORENO VIDA M.N., *Contratos temporales y empresas de trabajo temporal*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Las modalidades de contratación temporal. Estudio técnico de su régimen jurídico*, Comares, 2010
- MURILLO DE LA CUEVA P.L., *Informática y protección de los datos personales*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2003
- PELOU P., VUILLEMÍN A., *Les nouvelles technologies de la documentation*, La Documentation Française, 1985
- PÉREZ AMORÓS F., *Derechos de información sobre empleo y contratación. Los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa, según la Ley 2/1991*, Bosch, 1993
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant Lo Blanch, 1991
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., *La reforma de la intermediación laboral en España*, en *Actualidad Laboral*, 2010, n. 5
- PÉREZ DOMÍNGUEZ F., *Servicios privados de empleo: razones para una reforma*, en *Documentación Laboral*, 2007, n. 79
- PORRET GELABERT M., *El “headhunting” para la selección de ejecutivos*, en *Relaciones Laborales*, 1999, n. 2
- PRECIADO DOMENECH C.H., *El derecho a la protección de datos en el contrato de trabajo. Adaptado al nuevo Reglamento 679/2016, de 27 de abril*, Aranzadi, 2018
- RAMOS QUINTANA M., *Art. 8. Principios de organización y funcionamiento*, en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS (dirs.), *El Derecho del Empleo. El Estatuto Jurídico del Empleo. Estudio sistemático de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre*, Comares, 2011
- RAY J.E., *Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*, en *Droit Social*, 1992, n. 6
- RAY J.E., *Une loi macédonienne? Étude critique du titre V de la loi 31 décembre 1992*, en *Droit Social*, 1993, n. 2

- RODRÍGUEZ CRESPO M.J., *Los mecanismos de intermediación laboral tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 10/2010. En Especial, la aparición de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro*, en *Información Laboral*, 2010, n. 14
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., *El derecho a la protección de datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas*, Bomarzo, 2009
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., *La intermediación en el mercado de trabajo: análisis y propuestas*, La Ley, 2013
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M.C., *Outplacement, head-hunters y otras formas de intervención privada en el mercado de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ (ed.), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, Universidad de Granada, 1996
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M.C., LÁZARO SÁNCHEZ J.L., VALDÉS ALONSO A., *Otras actividades en el mercado de trabajo*, en M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (dir.), *Lecciones de Derecho del Empleo*, Tecnos, 2006
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M.C., *Los servicios públicos de empleo*, en L. CAMPS RUÍZ, J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, T. SALA FRANCO (coords.), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant Lo Blanch, 2010
- SÁENZ M.T., *Outplacement: una renovación para el futuro consolida el presente*, en *Capital Humano*, 2000, n. 133
- SAGARDOY BENGOCHEA J.A., GIL Y GIL J.L., *Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación*, en *Revista de Trabajo*, 1990, n. 100
- SAGARDOY DE SIMÓN I., *Datos personales, datos profesionales y su tratamiento automatizado*, en *Relaciones Laborales*, 1995, n. 1
- SALA FRANCO T., *El derecho a la intimidad y a la propia imagen y las nuevas tecnologías de control laboral*, en E. BORRAJO DACRUZ (coord.), *Trabajo y libertades públicas*, La Ley, 1999
- SÁNCHEZ SÁNCHEZ Z., *Administración electrónica y Directiva de servicios: ¿al servicio del mercado o paradigma de buena administración?*, en R. RIVERO ORTEGA (dir.), *Mercado Europeo y Reformas Administrativas*, Civitas, 2009
- SASTRE CASTILLO M.Á., [Outplacement. Una aproximación a su realidad teórica](#), en [Cuadernos de Relaciones Laborales](#), 1995, n. 6
- SERRANO FALCÓN C., *Más allá de los recursos humanos. La regulación jurídica de las empresas de selección de personal*, en *Documentación Laboral*, 2008, n. 84
- SERRANO FALCÓN C., *Servicios públicos de empleo y agencias de empleo privadas. Público y privado en la actividad de colocación*, Comares, 2009

- SERRANO FALCÓN C., *Servicios públicos de empleo y agencias de colocación*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, L.A. TRIGUERO MARTÍNEZ (dirs.), *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Comares, 2011
- SOBRINO GONZÁLEZ G.M., *Las empresas de outplacement y la intermediación laboral*, en *Relaciones Laborales*, 2006, n. 1
- SUÁREZ CORUJO B., *Art. 16*, en L.E. DE LA VILLA GIL (dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, 2010
- TASCÓN LÓPEZ R., *El tratamiento por la empresa de datos personales de los trabajadores. Análisis del estado de la cuestión*, Civitas, 2005
- TASCÓN LÓPEZ R., *La protección de datos personales de los trabajadores*, en *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2008, n. 16
- TASCÓN LÓPEZ R., *Los ficheros empresariales sobre trabajadores y los derechos de los mismos en el marco de la relación contractual con el empleador*, en A. TRONCOSO REIGADA (dir.), *Comentario a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal*, Civitas, 2010
- VALDÉS DAL-RÉ F., *Empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y contrato de puesta a disposición*, en *Relaciones Laborales*, 1995, n. 1
- VALDÉS DAL-RÉ F., *La reforma de la intermediación laboral*, en *Relaciones Laborales*, 2010, n. 2
- VALERO TORRIJOS J., *El régimen jurídico de la e-Administración. El uso de los medios informáticos y telemáticos en el procedimiento administrativo común*, Comares, 2007
- VALLECILLO GÁMEZ M.R., *La reforma de la intermediación laboral: ¿nuevo modelo de colaboración público-privado o nuevo mercado?*, en C. MOLINA NAVARRETE, S.M. RUESGA BENITO, M.R. VALLECILLO GÁMEZ (dirs.), *Estrategias de competitividad, mercados de trabajo y reforma laboral 2010: convergencias y divergencias*, CEF, 2010
- WALLON B., *Télématique et offers d'emploi*, en *Droit Social*, 1989, n. 6
- ZANELLI P., *Nuove tecnologie. Legge e contrattazione collettiva*, Giuffrè, 1993

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo