

MUÑOZ RUIZ, ANA BELÉN, *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: Implicaciones jurídico-laborales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2023.

Doi: 10.20318/labos.2023.7945

El propio título de la obra ya evidencia un contenido fresco, innovador e interesante. Como expresa el profesor Mercader Uguina—firmante del prólogo— el interés de la autora en esta materia se refleja en el contenido de la monografía que ahora se reseña y que pretende dar respuesta a muchas de las interrogantes que en este ámbito se suscitan. En el primer capítulo, se lleva a cabo una concreción más que oportuna del objeto de estudio de la investigación, “los efectos jurídico-laborales de los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones”. A modo introductorio se ofrece un acercamiento al reconocimiento automático de emociones y se centra el interés en la incidencia de este tipo de sistemas tecnológicos en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

El segundo capítulo comienza con un estudio de los datos biométricos que constituyen el punto de partida de la investigación. En este sentido se aborda su origen histórico y se presenta un recorrido desde los primeros sistemas de reconocimiento de huellas dactilares hasta el reconocimiento facial como consecuencia del desarrollo tecnológico. A este respecto, se analiza el marco jurídico aplicable a los sistemas de tratamiento biométrico; como datos personales estarían cubiertos por el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 y, como datos no personales, por el Reglamento (UE) 2018/1807, de 14 de noviembre de 2018. A continuación, se plantea la legitimación del empresario para tratar datos biométricos de las personas trabajadoras y las obligaciones que le corresponden en

referencia al uso de la huella dactilar como sistema de registro de jornada, el reconocimiento facial como medida de seguridad frente a riesgos de gravedad o el tratamiento del sonido de forma aislada (sin videovigilancia). Y, finalmente, los derechos de las personas trabajadoras en materia de protección de datos personales y su previsión en normas convencionales.

En el tercer capítulo, la autora nos aproxima a los sistemas de reconocimiento de emociones y su proyección en el ámbito laboral. Para ello, nos introduce en el complejo mundo de las emociones y los sistemas de control de emociones que se presentan como avance significativo, frente a los sistemas tradicionales conocidos, el empleo de tecnologías como los algoritmos y la inteligencia artificial (IA). Esta preocupación por los nuevos métodos de control de las emociones de las personas trabajadoras y la incidencia en sus derechos fundamentales en el ámbito laboral lleva a la autora a desglosar la estructura de los sistemas de reconocimiento de emociones.

El cuarto capítulo está dedicado a la tipología de sistemas de reconocimiento de emociones. En este capítulo se principia con la regulación de los sistemas de IA en el que se ofrecen varias experiencias positivas respecto al uso de herramientas de control de emociones, pero también inconvenientes, por la intromisión en los espacios de intimidad personal. La autora reconoce que, a través de los sistemas de reconocimiento de emociones, se efectúa un tratamiento de datos personales. Por tales razones, se lleva a cabo un análisis jurídico conjunto entre el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 y la propuesta de Ley de Inteligencia Artificial. En definitiva, el propósito es ofrecer una visión objetiva sobre los sistemas de reconocimiento de emociones basados en datos biométricos en función del nivel de riesgo (permitidos y prohibidos).

Como cierre a este capítulo, se plantean sistemas de reconocimiento de emociones menos invasivos, los denominados “robots software” y que pueden diferenciar en robots RPA (Automatización Robótica de Procesos) y los conocidos como Chatbot.

En el quinto capítulo se ahonda en las causas de legitimación empresarial para adoptar e implementar sistemas de reconocimiento de emociones. Una de las razones puede ser la calidad y productividad, es decir, ofrecer un mejor servicio al cliente y, a su vez, suponer un incremento de la productividad de la plantilla. Pero, también, la integración de personas con discapacidad o razones de seguridad del centro de trabajo frente a actos ilícitos de los empleados y terceras personas. Y con mayor detenimiento, muestra las características de los sistemas de reconocimiento de emociones en el habla, el reconocimiento facial de emociones, la monitorización de las conversaciones escritas a través de emails y/o chats y las emociones de las personas trabajadoras a través de sus movimientos.

En el sexto capítulo tiene lugar una exposición de las principales obligaciones empresariales respecto a la utilización de algoritmos e IA en sistemas de reconocimiento de emociones. De este modo, se examina el deber de transparencia e información previa, la intervención humana en tratamientos automatizados, la evaluación de impacto cuando exista alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, la intervención del delegado de protección de datos, el proceso de auditoría interna, la observancia del principio de protección de datos desde el diseño, así como la afectación de estos sistemas a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El séptimo capítulo constituye el cierre de la obra y está dedicado al análisis de los fallos del sistema. Y ello porque la tecnología de reconocimiento de emociones que

recoge información biométrica no es ajena a la existencia de errores. A este respecto, se plantea en el ámbito de las emociones una problemática singular, la relativa a los falsos positivos y falsos negativos que plantearían un incorrecto perfilamiento de la persona trabajadora, con las consecuencias que de ello podría derivar. Además, la seguridad informática de este tipo de sistemas de reconocimiento biométrico también ocupa un espacio de interés. Así, la empresa deberá observar con cautela la implementación de cuantas medidas técnicas y organizativas fueran necesarias; todo ello a fin de cumplir con el principio de privacidad desde el diseño y por defecto.

La obra que aquí se reseña constituye una apuesta investigadora arriesgada porque entremezcla materias técnicas y complejas como son la seguridad y salud en el trabajo o la protección de datos personales en el terreno de las relaciones laborales. Pero es que, a mayor abundamiento, profundiza en los nuevos métodos de control que surgen fruto al albur del proceso de transformación tecnológica que afectan a las relaciones laborales y que pueden incidir negativamente en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras para hacer propuestas novedosas. La profesora Muñoz Ruiz nos regala una monografía sugerente y evocadora que invita a la reflexión respecto de una temática que preocupa y mucho, esto es, la confrontación entre tecnología y derechos de las personas trabajadoras. En definitiva, una manifestación de amplitud del poder empresarial de control a través de la utilización de sistemas de reconocimiento de emociones. Una cuestión que, a la espera de los avances normativos pendientes, la autora adelanta que tendrá una trascendencia jurídico-laboral importante teniendo en cuenta los retos que deben afrontar las relaciones laborales en el futuro.

En definitiva, una monografía de gran interés para la doctrina iuslaboralista y, en especial, para quienes se adentran en el estudio del denominado “Derecho del Trabajo Digital”. Una gran oportunidad para reflexionar y seguir contribuyendo al debate sobre la intromisión tecnológica en los derechos fundamentales de las personas

trabajadoras y aportando soluciones en el camino de la superación de problemáticas como las analizadas en esta monografía.

Arturo Montesdeoca Suárez
Personal Investigador en Formación
(ACIISI). (ULPGC)
arturo.montesdeoca@ulpgc.es