

# ÍNDICE

## **CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **CAPÍTULO 2. LOS DATOS BIOMÉTRICOS DEL TRABAJADOR Y SU TRATAMIENTO POR LA EMPRESA**

1. La transformación del dato biométrico
2. Legitimación del empresario para controlar los datos biométricos del trabajador
  - 2.1. huella dactilar y el cumplimiento de la obligación de registro de jornada
  - 2.2. reconocimiento facial como medida de seguridad frente a riesgos de gravedad
  - 2.3. tratamiento del sonido en el ámbito laboral
3. Las obligaciones de la empresa en el tratamiento de datos biométricos del trabajador
4. Los derechos de los trabajadores<sup>9</sup>

## **CAPÍTULO 3. UNA APROXIMACIÓN A LOS SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES Y SU PROYECCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

1. ¿Qué es una emoción?
2. ¿Tienen las emociones un valor económico para las empresas?
3. Los antecedentes: el polígrafo
4. La novedad de este control frente a los controles laborales tradicionales
5. La estructura de los sistemas de reconocimiento de emociones
  - 5.1. datos biométricos
  - 5.2. algoritmos
  - 5.3. IA (Inteligencia Artificial)
6. ¿Son posibles los ordenadores emocionales?

## **CAPÍTULO 4. TIPOLOGÍA DE SISTEMAS DE RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES**

1. La regulación de los sistemas de IA basado en el nivel de riesgo
  - 1.1. carácter inspirador de la propuesta legislativa alemana
  - 1.2. niveles de riesgo establecidos en la Ley de Inteligencia Artificial
2. Los sistemas de reconocimiento de emociones basados en los datos biométricos
  - 2.1. supuestos prohibidos
  - 2.2. supuestos permitidos
3. Los sistemas de reconocimiento de emociones de naturaleza menos invasiva
  - 3.1. robots software en las sombras

- 3.2. RPA: las nuevas fuerzas de trabajo digitales
- 3.3. chatbots: ¿Conoces a Macarena?
  - i. Los chatbots como soporte de tareas de trabajo
  - ii. Los chatbots orientados a la salud mental
- 3.4. robots de software y la IA: ¿el fin del derecho a la intimidad del trabajador?

## **CAPÍTULO 5. ¿ESTÁN LEGITIMADAS LAS EMPRESAS PARA EL RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES EN EL TRABAJO?**

- 1. Las posibles razones alegadas por las empresas
  - 1.1. ones de calidad y productividad
  - 1.2. egración de trabajadores con discapacidades (asperger, autista)
  - 1.3. seguridad en sentido amplio
- 2. Análisis de supuestos concretos
  - 2.1. onocimiento de emociones en el habla (“Speech Emotion Recognition”/”SER”)
  - 2.2. reconocimiento facial de emociones
  - 2.3. itorización de las conversaciones escritas de las personas trabajadoras (emails, chats, etc.)
  - 2.4. udio de emociones a través de los movimientos del trabajador

## **CAPÍTULO 6. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

- 1. Transparencia y su control
- 2. Decisión final humana
- 3. Evaluación de impacto
- 4. Delegado de protección de datos
- 5. ¿Auditoría?
- 6. Protección de datos desde el diseño
- 7. Prevención de riesgos laborales

## **CAPÍTULO 7. FALLOS DEL SISTEMA Y DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Conclusiones

Bibliografía