

**“UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN
ANDRÉS”
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y
SEMINARIOS**



**TESIS DE GRADO
“LA HERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE
RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACION
PUBLICA DE BOLIVIA”**

(Para optar el titulo de licenciatura en Derecho)

**POSTULANTE : SUSANA TERAN PEREZ
TUTOR : DR. MARCELO FERNANDEZ IRAOLA**

**La Paz Bolivia
2006**

INTRODUCCION

Vivimos en tiempos de Política y discurso neoliberal en la economía criticada o ensalzada. Los "tanques pensantes" de la sociedad capitalista apoyan la aplicación del discurso neoliberal en las relaciones laborales con nuevas teorías o mediante la implementación de forma "creadora" de otras ya viejas pero tanto en uno u otro caso, con un fin específico: hacer cada vez más eficiente la producción o prestación de servicios de la organización o institución pública, mediante la reducción sensible de la fuerza de trabajo o del personal, o a través de una superexplotación velada de los trabajadores.

Es justamente a tratar de proteger los derechos de los trabajadores contra esta encubierta sobreexplotación de los trabajadores o la mala utilización de la información recogida a través de la Hergonomia informática en la gestión de recursos humanos, en lo que se concentra la investigación.

A pesar de que la Hergonomia informática en la gestión de recursos humanos, busca en última instancia una mejoría en la productividad de los trabajadores, es decir "un cambio cualitativo para hacer más y mejor las cosas, utilizar con racionalidad los recursos, participar más activamente en la innovación y los avances tecnológicos y conseguir la mayor concurrencia del trabajador en la actividad económica y en sus frutos", puede ser utilizada de forma contraria a los intereses del trabajador de forma individual o colectiva.

La realidad muestra que los componentes del Sistema de Administración de Personal (Decreto Supremo Nro. 26115) que son : Subsistema de Dotación de Personal ; Subsistema de Evaluación del Desempeño ; Subsistema de Movilidad de Personal ; Subsistema de Capacitación Productiva y Subsistema de Registro, pueden ser utilizados contra los propios trabajadores de la Administración Pública centralizada.

Tomando en cuenta el carácter protector del derecho en las relaciones laborales, la investigación pretende establecer los límites al Sistema de Administración de Personal, para que este sea no contrario a los derechos de salud y trabajo de los trabajadores de la Administración Pública Centralizada y así mantener la protección de los trabajadores en sus relaciones laborales y garantizar que la aplicación Sistema de Administración de Personal, no desemboque en conflictos producto del despojo de los derechos de los trabajadores, la inobservancia de las condiciones de trabajo y la implantación de un ambiente de trabajo de sobreexplotación del trabajo y conduzca a un enrarecimiento de las relaciones de trabajo, hasta llegar al maltrato y abuso de sus integrantes.

La investigación hace un modesto aporte a comprobar las desventajas de la Hergonomia informática en la gestión de recursos humanos, y opta por poner límites a ésta.

El fin último que persigue la investigación, es alertar a los especialistas del derecho, a los representantes sindicales de los trabajadores y a los trabajadores en general de las intenciones ocultas en el Sistema de Administración de Personal, que puede ser utilizado en forma colectiva para la sobreexplotación del trabajador y en forma individual de la mala

utilización de los datos de los trabajadores inscritos en los sistemas informativos, que no están protegidos por legislación vigente.

Por otro lado ya en el plano metodológico de guía de la investigación se tienen los siguientes aspectos:

La hipótesis de que parte la investigación es:

“LA LEGISLACION BOLIVIANA ES INSUFICIENTE PARA PROTEGER AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA PUBLICA, POR LOS DAÑOS Y PROBLEMAS QUE GENERA, EN LA UTILIZACION DE LOS SISTEMAS INFORMATICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, SIENDO NECESARIO NORMAR ADECUADAMENTE ESTE ASPECTO Y ASÍ AMPARAR AL TRABAJADOR”.

Y para la verificación de la misma la investigación se desarrolla de la siguiente forma:

a) MARCO TEORICO:

- CAPITULO I TEORIA GENERAL DE LA ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS
- CAPITULO II DERECHO COMPARADO
- CAPITULO III LEGISLACION BOLIVIANA RELATIVA AL OBJETO DE ESTUDIO

b) MARCO PRÁCTICO O DEMOSTRACION DE LA HIPOTESIS

- CAPITULO IV DISEÑO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- CAPITULO V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

c) PROPUESTA DE SOLUCION DEL PROBLEMA PLANTEADO

* PROPUESTA LEGISLATIVA

A continuación se propone al lector los resultados que obtuvo la investigación.

LA AUTORA

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

TEORIA GENERAL DE LA ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

1. ANTECEDENTES HISTORICOS	1
2. LA ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	4
3. ELEMENTOS DE LA ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	4
3.1. LA PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR	5
3.2. EL EMPLEADOR	6
3.3. EL AMBIENTE DE TRABAJO	6
4. RECOLECCION DE DATOS	7
4.1. DATOS REFERIDOS AL TRABAJO INDIVIDUAL O COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES	8
4.2. DATOS REFERIDOS AL CLIMA DE TRABAJO	13
4.3. LOS REFERIDOS A LA UTILIZACION DEL TIEMPO EN LA REALIZACION DEL TRABAJO	14
4.4. LOS REFERIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES	14
5. PRINCIPIOS DE LA ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	15
6. LA RECOLECCION DE DATOS EN LA ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	19
6.1. SISTEMAS DE TRATAMIENTO INFORMATIZADO Y EL PROCEDIMIENTO INFORMÁTICO DE DATOS EN ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS	19
6.2. FASES DEL PROCEDIMIENTO INFORMATIZADO DE DATOS	22

6.2.1.	FASE INICIAL O INPUT: RECOLECCIÓN, SELECCION Y ORGANIZACIÓN ESPECÍFICA DE DATOS	24
6.2.2.	FASE DE TRATAMIENTO INFORMÁTICO PROPIAMENTE DICHO. EN ESPECIAL, EL ALMACENAMIENTO, EL REGISTRO Y LA CONSERVACIÓN DE DATOS PERSONALES	27
6.2.2.1.	EL ALMACENAMIENTO ELECTROMAGNETICO DE DATOS DEL TRABAJADOR	29
6.2.2.2.	REGISTRO Y CONSERVACIÓN ELECTROMAGNETICA DE LOS DATOS	35
7.	LA RECOLECCION DE DATOS REFERIDOS AL TRABAJO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES COMO FORMA DE SOBREEXPLOTACIÓN	42

CAPITULO II

DERECHO COMPARADO

1.	LEGISLACION DE LA UNION EUROPEA	45
2.	LEGISLACION PANAMEÑA	54

CAPITULO III

LEGISLACION BOLIVIANA RELATIVA AL OBJETO DE ESTUDIO

1.	CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO	57
1.1.	EL DERECHO DE TRABAJO E INDUSTRIA	57
1.2.	EL HABEAS DATA	58
2.	LEY GENERAL DEL TRABAJO	60
3.	LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR	61
4.	DECRETO SUPREMO NRO. 26115 (SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL)	66
4.1.	SUBSISTEMA DE DOTACIÓN DE PERSONAL	67

4.2. SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	68
4.3. SUBSISTEMA DE MOVILIDAD DE PERSONAL	69
4.4. SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN PRODUCTIVA	70
4.5. SUBSISTEMA DE REGISTRO	71

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	77
1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	77
2. MÉTODOS	77
3. HIPÓTESIS	78
4. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN	79
5. UNIVERSO DE ESTUDIO Y MUESTRA	79
5.1.UNIVERSO DE ESTUDIO DE JEFES DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA	79
5.2.UNIVERSO DE ESTUDIO ABOGADOS	80
5.3.DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA	80
6. VARIABLES	82
6.1.VARIABLE INDEPENDIENTE	82
6.2.VARIABLES DEPENDIENTES	82
6.3.OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	83
6.3.1. Definición de Variables Operacionales y Conceptuales	83
6.3.2. Definición Operativa de las Variables	83
6.3.3. Cruce de Variables	84
7. INSTRUMENTOS	85

7.1.TÉCNICA	85
7.2. FUENTES DE INFORMACIÓN	86
7.2.1. Fuentes de Información Primaria	86
8. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	86
9. PROCEDIMIENTO	86

CAPITULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. EL SISTEMA ACTUAL DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	88
1.1.FUNCIONAMIENTO DEL SIGMA EN LAS INSTITUCIONES CENTRALIZADAS DEL SECTOR PUBLICO	89
1.1.1. Gasto Corriente e Inversión	89
1.1.2. Control Ministerial	91
1.1.3. Lectura de Reportes	92
1.1.3.1 Con Imputación (CIP)	92
1.1.3.2 Sin Imputación (SIP)	93
2. EL SIGMA Y EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	93
3. VALORACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS POR VARIABLES	95
3.1.ENCUESTAS APLICADAS A LOS JEFES DE RECURSOS HUMANOS DE LOS MINISTERIOS	95
3.1.1. Variable Dependiente (Insuficiencia para Proteger al Trabajador de la Administración Centralizada Pública, en la Utilización de los Sistemas Informáticos de Gestión de Recursos Humanos, por los Daños y Problemas que Genera)	95
3.1.2. Variable Dependiente (Necesidad de Normar Adecuadamente la Utilización de los	99

Sistemas Informáticos de Gestión de Recursos Humanos y Así Amparar al Trabajador

3.2.ENCUESTAS APLICADAS A LOS ABOGADOS DEL FORO PACEÑO	100
3.2.1. Variable Dependiente (Insuficiencia para Proteger al Trabajador de la Administración Centralizada Pública, en la Utilización de los Sistemas Informáticos de Gestión de Recursos Humanos, por los Daños y Problemas que Genera)	100
3.2.2. Variable Dependiente (Necesidad de Normar Adecuadamente la Utilización de los Sistemas Informáticos de Gestión de Recursos Humanos y Así Amparar al Trabajador)	103

CAPITULO VI

PROPUESTA LEGISLATIVA

1. PROPUESTA LEGISLATIVA	104
---------------------------------	------------

LEY DE PROTECCION DE LA INFORMACION PERSONAL O COLECTIVA DEL SERVIDOR O EMPLEADO PUBLICO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO I :

DATOS ESTADISTICOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS JEFES O DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS DE MINISTERIOS Y ENTIDADES PUBLICAS

ANEXO II :

DATOS ESTADISTICOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS ABOGADOS DEL FORO PACEÑO

CAPITULO I

TEORIA GENERAL DE LA HERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Según los principales cultores de la dirección y gestión empresarial, se produce un vuelco conceptual en la teoría de gerencia cuando se aplica el enfoque humanista en la gestión de recursos humanos, pues se parte de las personas que trabajan o participan en las actividades laborales, cediendo las máquinas, la tecnología y la economía el protagonismo a los temas dirigidos a la preocupación por el ser social visto como un ser bio-psico-social. Se modifica por tanto el entorno técnico y tecnológico por el ambiente psicológico y sociológico en el colectivo de trabajo.

Este enfoque empieza a utilizarse en la década del treinta del siglo pasado y debe su surgimiento, a dos grandes temas de investigación:

- La Adaptación del trabajador a la producción, a las máquinas, a la tecnología, al entorno productivo
- La adaptación del trabajo al trabajador.¹

Es este estado de situación, aparece la ergonomía, que aporta los conceptos de medio ambiente laboral, el estudio de la personalidad del trabajador y del jefe, de la motivación y de los incentivos de trabajo, del

¹ ALHAMA BELAMARIC, Rafael: Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo. Factores de su Potenciación. Edición conjunta de NFOT & IIET. La Habana Cuba. 1999. Pg. 12.

liderazgo, de las comunicaciones, de las relaciones interpersonales y sociales dentro de la organización.

La ergonomía como ciencia es relativamente nueva, tiene sus orígenes en el año 1949 con C. Murrel, que crea la ergonomía científica, entendiendo por esta “ la combinación del conocimiento para integrar los sistemas hombre y maquina”.

Es a partir de la década de los ochenta que la ergonomía es aplicada al trabajo, cuando las compañías se dieron cuenta que el diseñar el trabajo para que se ajustará al trabajador incrementaba el rendimiento, eficiencia y seguridad laboral.

Sin embargo, “tuvo que pasar mucho tiempo, hasta que la ergonomía sea unida a la utilización de sistemas informáticos con el fin de mejorar la gestión empresarial y es precisamente en Estados Unidos donde la Sociedad de Empresarios del Estado de California, en 1991, que crea el primer sistema de ergonomía informática de gestión empresarial, este tiene óptimos resultados pues agiliza los sistemas de recursos humanos, producción y gerenciamiento, al permitir visualizar la integridad de las interrelaciones entre el trabajo y los ambientes de trabajo y cómo estructurar dichas interrelaciones en una forma más efectiva y eficiente para la gestión empresarial”.²

A partir de 1995, los sistemas de ergonomía informática de gestión de recursos humanos son normados sobre todo en la legislación de países europeos debido a la sobreexplotación laboral por parte de los empleadores.

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO : Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Número 149. Ediciones Boletín Cinterfor/OIT. Barcelona España. Mayo - Agosto 200. . Pag. 19.

Es así que ante el empuje del "rostro humano" en las relaciones laborales, la teoría clásica de la administración empezó a desarrollar una nueva filosofía empresarial, en que la tecnología y el método de trabajo pasarían a ser el centro de las más importantes preocupaciones del patrono. "Hoy en día, la pugna sigue, ante el embate de las consignas dirigidas a la protección de las relaciones laborales en el colectivo y por tanto muchos especialistas siguen insistiendo en poner la tecnología en el centro, invirtiendo los términos, aunque ya convencidos de que hay que tomar en cuenta al trabajador y en lugar del divorcio anterior entre hombre y máquina, concebir al operador como parte integrante del proceso productivo aunque lo siguen viendo como un recurso gastable y renovable, no como la pieza principal sin la cual no hay ni ganancias ni resultados".³

Parecería como si todo hubiese transcurrido en total armonía pero en realidad ha habido debates sobre tales principios que no han sido aceptados totalmente por los trabajadores y los sindicatos que interpretan el discurso actual como un medio sofisticado de explotación de los trabajadores a favor de los intereses patronales, porque ahora más que nunca la política neoliberal laboral trata de utilizar el enfoque centrado en la máquina antes que el trabajador, aflorando así la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores deben someterse forzosamente, a una política laboral que apoyado en la ergonomía de gestión de recursos humanos, persiguen el mismo fin de superexplotación de la fuerza de trabajo.

³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ob. Cit. Pag. 23.

2. LA HERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

La ergonomía informática en la gestión de recursos humanos es la “fusión de la Ergonomía a los sistemas informáticos, combinando la teoría, métodos y filosofía necesarios para mejorar la utilización del trabajador en entornos de trabajo simples o complejos.

Su enfoque utiliza una perspectiva de análisis basado en la información de realimentación (feedback) y la causalidad mutua o recursiva para consolidar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y explotación al máximo del trabajador en sus aspectos físicos, biológicos y sociales.⁴

3. ELEMENTOS DE LA HERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Los elementos de la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos son:

3.1 LA PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR

3.2 EL EMPLEADOR

3.3 EL AMBIENTE DE TRABAJO

3.1 LA PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR

Cada trabajador es una personalidad que tiene rasgos diferenciales con respecto a otros trabajadores aún con igual

⁴ DAVARA R. Miguel A. ;Ob. Cit. ; Pg. 69.

calificación, antigüedad, edad, etc., porque los elementos que pueden diferenciarlos están en el comportamiento, en sus habilidades, en su conducta, modo de concebir la ética y la moral, así como en su manera de abordar las realidades. Es lo que actualmente se llama competencias genéricas, buscando la calidad del trabajador.⁵

La personalidad individual del trabajador tiene una fuerte interacción en el colectivo de trabajo pues cada cual tiene una actuación diferente en contacto con el resto y al mismo tiempo recibe la influencia de sus semejantes. El ser humano es un ser social que trata de compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, con el fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones más inmediatos. Por tanto en el comportamiento del trabajador también influyen el ambiente y las diversas actitudes y normas informales existentes en la colectividad de trabajo donde se desarrolla.

De esa forma se compenetrán los trabajadores, pudiendo los mejores constituir un ejemplo para aquellos que se retrasan en la asimilación de nuevos métodos de trabajo, por lo cual, una de las prioridades fundamentales para las entidades hoy en día, está en las actividades dirigidas a mantener a los talentos, ya que cada día se dificulta más formar y mantener un equipo humano con la mayor profesionalidad, altamente motivado y comprometido con los objetivos de la empresa.

3.2 EL EMPLEADOR

⁵ LÓPEZ GARZA, Martha Patricia : Qué Nuevos Valores deben Tener Las Empresas para Enfrentar el Cambio Exitosamente desde una Perspectiva de Ergonomía Informática. Ediciones UAM. Bogotá Colombia. 2000. Pag. 145.

El empleador se preocupa por aplicar métodos que logren la motivación y reconocimiento del personal, para que se identifiquen y comprometan con la misión, valores y objetivos empresariales y/o institución, ya que de lo contrario, un personal preparado, calificado por la empresa y/o institución que invirtió recursos en su formación según las competencias específicas de la entidad, desmotivado y no identificado con sus valores, representa un auténtico riesgo que baja la productividad laboral.⁶

3.3 EL AMBIENTE DE TRABAJO

El ambiente de trabajo es el lugar donde se han de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo y optimizar la actividad del trabajador, así como evitar la fatiga y el error humano.

De tal forma que el ambiente de trabajo “constituido por el entorno laboral en que se desenvuelve una determinada actividad laboral (ambientes, oficinas o lugares de trabajo más los instrumentos y /o maquinaria de trabajo) es fundamental para la ergonomía informática ya que los trabajadores se comprometen mucho más cuando hay un clima laboral de respeto de sus derechos y necesidades, cuando están satisfechos, motivados, que cuando llegan al convencimiento de que son una mercancía más, pero de nuevo tipo y una especial naturaleza, con necesidades no cubiertas y cuando aparece un competidor que llena esos espacios y aplica un tratamiento diferenciado, mejor, cuyo clima no esté enrarecido, donde las relaciones humanas son las de confianza mutua, plena disposición para conseguir el éxito, donde

⁶ LÓPEZ GARZA, Martha Patricia : Ob. Cit. Pag. 149.

el estrés es parte del ambiente, pero no lo es todo, donde los derechos responden a las normas vigente”.⁷

4. RECOLECCION DE DATOS

Como la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos busca una adecuación óptima del lugar de trabajo (equipo, maquinaria y herramientas al trabajador) a las características físico intelectuales del trabajador, es crucial la recolección de datos que interesan a mejorar el ambiente de trabajo, entre estos se tienen:

- DATOS REFERIDOS AL TRABAJO INDIVIDUAL O COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES
- DATOS REFERIDOS AL CLIMA DE TRABAJO
- LOS REFERIDOS A LA UTILIZACION DEL TIEMPO EN LA REALIZACION DEL TRABAJO.
- LOS REFERIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES ⁸

Estos se explican seguidamente.

4.1. DATOS REFERIDOS AL TRABAJO INDIVIDUAL O COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES

Los principales datos que se recolectan referidos al trabajo individual o colectivo de los trabajadores son :

- COMPETENCIAS LABORALES EN LA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

⁷ LÓPEZ GARZA, Martha Patricia : Ob. Cit. Pag. 151.

- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- FORMACIÓN Y DESARROLLO CONTINUOS
- FIDELIZACIÓN DEL PERSONAL EN PUESTOS CLAVES
- EJECUCIÓN DEL CONTRATO
- VALORES MOSTRADOS EN EL TRABAJO
- GRADO DE EMPLEABILIDAD EN OTRA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN
- LOS MEJORES EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO
- MOVILIDAD FUNCIONAL Y POLIVALENCIA
- ROTACIÓN DE PERSONAL ⁹

Sobre estos datos a recolectar en la ergonomía informática Libardo Orlando Riascos Gómez expresa:

- COMPETENCIAS LABORALES EN LA EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

El enfoque de competencia laboral se ha mostrado útil para generar mecanismos de mercado que valoran los conocimientos y habilidades de los trabajadores sin importar donde y como fueron obtenidos.

Las desventajas de la recolección de estos datos devienen de que a pesar de que sería un paso de avance porque muchas personas

⁸ DOMÍNGUEZ, María Elena. Enciclopedia de Dirección de Recursos Humanos. Cien Conceptos Claves de 100 Años de Gestión de Los Recursos Humanos. Ediciones Capital Humano. Madrid España. Pag. 225.

⁹ RIASCOS GÓMEZ, Libardo Orlando : Los Datos Personales Informatizados en la Gestión de Recursos Humanos, en el Derecho Público Foráneo. Ediciones ASTRAC

tienen el "know how" pero les falta la titulación o calificación formal, el dilema se da en que cada organización tiene sus competencias, elabora su matriz como se dice "como un traje a la medida" y es probable que una persona con conocimientos y habilidades, destreza y conducta intachable no responda a los márgenes de idoneidad que dicha organización se trazó y además puedan ser utilizadas a la hora de despojarse de un trabajador "incómodo" o no haber sido valoradas como condiciones del desempeño del cargo a ocupar.¹⁰

Las competencias se dan la mano con la formación continua pues es probable que el empleador modifique las mismas en la medida que cambien las exigencias y el mercado se replantee nuevas posiciones. Sin embargo el derecho laboral no reacciona al mismo tiempo y con la misma rapidez que la economía, por lo cual hay que estar alertas ante estas "novedades" y los derechos de estabilidad (aunque sea relativa) y el carácter protector que debe tomarse en cuenta en la relación laboral.

- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Según la bibliografía consultada al respecto, éste es el proceso mediante el cual se reconoce el rendimiento general del trabajador de cualquier categoría ocupacional a través de los resultados del trabajo que evalúa el jefe sobre un tiempo determinado de su desempeño y que establece cada organización según lo estime procedente, tanto puede ser de un trimestre, 6 meses, un año, etc..

Se llega a la conclusión de que constituye un elemento de retroalimentación dentro de la ergonomía informática de recursos

¹⁰ RIASCOS GÓMEZ, Libardo Orlando : Ob. Cit. Pg. 35.

humanos, que sirven tanto para el evaluado como para el evaluador y para el especialista de Recursos Humanos que prepara los sistemas en cuanto a la forma en que se cumplen las tareas y funciones.

Los dirigentes que tienen a su cargo la conducción de personal deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Se puede implementar mediante el llenado de un cuestionario confidencial por parte de todas las personas relacionadas con el evaluado, ya sean internas o externas, dicho cuestionario busca conseguir la información acerca del desarrollo de las competencias para el puesto de trabajo de una manera objetiva y completa. Es decir, los superiores, compañeros, subordinados, proveedores y alguna otra persona que tenga relación profesional con el puesto evalúan a la persona con relación a las competencias necesarias en esta tarea.¹¹

Como podrá observarse, el peligro fundamental que corre el evaluado es ser “evaluado para ser despedido”. En ese sentido los jefes deben evaluar de acuerdo a diferentes parámetros y la legislación debe recoger en el contrato de trabajo las obligaciones de las partes y la forma de evaluación que debe verificarse con la documentación disponible relativa a tareas y objetivos cumplidos

- LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

¹¹ RIASCOS GÓMEZ, Libardo Orlando : Ob. Cit. Pg. 38.

La rotación del personal existe desde que los principios del derecho laboral y fue creado para la protección del trabajador en sus relaciones laborales. “El núcleo de la rotación del personal era el aumento de la motivación y la reducción de la monotonía. Se aspiraba a la satisfacción del trabajador con su labor y su empresa a partir de una política de mejoramiento de las condiciones de trabajo, sobre todo en el uso del entrenamiento en el puesto de trabajo y la posibilidad del reemplazo mutuo en puestos afines de un mismo contenido”.¹²

Esta forma de trabajar se sigue usando mucho en las industrias y tiene a su favor que la ampliación y el enriquecimiento del contenido del puesto de trabajo, a partir de la rotación de puestos sirve para combatir la falta de variedad en el trabajo y los consiguientes sentimientos negativos de aburrimiento y monotonía que ella comporta. Pero requiere la llamada polivalencia aunque sea incipiente para que el hombre pueda rotar por puestos de diferente complejidad.

Hay autores que señalan que las razones que pueden justificar la opción de rotar por diferentes puestos de trabajo son muy variadas: desde la garantía de la seguridad de equipos y personas, la imposibilidad momentánea de suprimir o modificar cierta tarea tediosa o pesada, repartir la fatiga que puede producir el desempeño de las tareas de determinado puesto hasta una mayor motivación del personal para coadyuvar a la fidelización y la permanencia de las personas en el centro. Es comprobable que las empresas con

¹² RIASCOS GÓMEZ, Libardo Orlando : Ob. Cit. Pg. 38.

trabajos tediosos o que provocan fatiga tienen una mayor fluctuación del personal.

- **FORMACIÓN Y DESARROLLO CONTINUOS**

La fuerza de trabajo se observa como un recurso más de la organización puesto que el concepto utilizado es que la capacitación "es una inversión, no un gasto". "El empleador invierte en su recurso formador de recursos, garantiza la idoneidad permanente además de la plena motivación del trabajador por adquirir nuevos conocimientos o profundizar los actuales, siempre pensando en el multioficio o polivalencia".¹³ Pero a veces se exagera este concepto y el trabajador no deja de estudiar, debe asimilar nuevos y nuevos conocimientos, llegando incluso al momento en que deseando abandonar la organización por falta de motivación producto de un clima laboral que no le satisface o porque no se encuentra comprometido con las metas y valores de su lugar de trabajo, es incluso compulsado a pagar los gastos en su formación como si estas acciones no prescribiesen nunca y se encuentra en una deuda permanente imposible de saldar con la organización. El derecho no contempla hasta dónde llega esa nueva modalidad de "trabajo forzoso" que no le permite al trabajador recurrir al despido cumpliendo todos los requisitos del aviso previo y otros que la ley establece.

- **FIDELIZACIÓN DEL PERSONAL EN PUESTOS CLAVES.**

Esta forma de actuar está dada en el interés de garantizar que los conocimientos transmitidos al personal para "completar" sus

¹³ RIASCOS GÓMEZ, Libardo Orlando : Ob. Cit. Pg. 42

competencias se pierdan para la empresa cuando dicho personal decida abandonar la empresa a partir del robo de cerebros por parte de la competencia, o de la fuga de cerebro que practica el propio trabajador cuando no está suficientemente comprometido con su organización.

“Las competencias entonces juegan un papel de individualidad, son propias de una organización como su traje a la medida y no son adjudicables a otra. Se establecen actas de compromiso de "exclusividad" a favor del patrono en la prestación de los servicios. Claro está hasta dónde se puede extender la fidelización que no sea comprometer al trabajador más allá de su libertad de trabajo y de elegir el lugar donde considere que puede hacer uso de todas sus capacidades”.¹⁴

4.2. DATOS REFERIDOS AL CLIMA DE TRABAJO

Los más importantes datos referidos al clima de trabajo son:

- Insatisfacción o satisfacción con el clima laboral
- Posibilidad o Imposibilidad de superación
- Buenas o Malas relaciones humanas, entre los trabajadores y entre jefe y subordinados.
- Mucha o poca motivación para alcanzar metas superiores Necesidad de aumentar el ingreso salarial.¹⁵

¹⁴ RIASCOS GÓMEZ, Libardo Orlando : Ob. Cit. Pg. 43.

¹⁵ RIASCOS GÓMEZ, Libardo Orlando : Ob. Cit. Pg. 45.

Por su parte María Elena Domínguez señala, que los datos que debe recoger la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos son:

4.3. LOS REFERIDOS A LA UTILIZACION DEL TIEMPO EN LA REALIZACION DEL TRABAJO

Referida a la utilización del tiempo, vinculado con las finanzas, los materiales, el servicio prestado y el personal, hasta llegar al valor añadido, al producto o servicio prestado.¹⁶

4.4. LOS REFERIDOS A LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Entre los datos importantes en las relaciones interpersonales se tienen: los que accionan en el trabajo en equipo (en el concepto de trabajar con otros y el de enseñar o reproducir conocimiento útil a otros), la calidad en el servicio a los clientes, el liderazgo, a capacidad de negociación y de involucrarse con personas diversas.¹⁷

5. PRINCIPIOS DE LA ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Según Souvirón, los siguientes principios informan la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos.

- De congruencia y racionalidad

¹⁶ IBIDEM : Pag. 246.

¹⁷ DOMÍNGUEZ, María Elena : Ob. Cit.. Pag. 247.

¹⁸ SOUVIRON, J.M. : En Torno a la Jurisdicción del Poder Informático del Estado y El Control de Datos por la Administración. En: Revista Vasca de Administración Pública. R.V.A.P. No. 40. Ediciones Araila. Arendua España. Sep - Dic. 1994 : Pag. 34.

- De transparencia
- De calidad y veracidad de los datos almacenados
- De consentimiento o de autodeterminación del “afectado”, diferente si son datos personales de carácter general o se trata de datos denominados “sensibles”.
- De seguridad de los datos
- El principio del Secreto.¹⁸

Ahora bien, teniendo en cuenta que los principios no son meras declaraciones pragmáticas sino contenidos axiológicos que sirven a unos fines u objetivos de la materia objeto de la misma y que por esto son de la esencia en la interpretación o hermenéutica jurídica de los asuntos relacionados. En otros términos, son contenidos de esencia, presencia y decisión de un continente o materia específica. En nuestro caso, los principios de la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos deben revelar esos contenidos de esencia, presencia y decisión en las fases del procedimiento de tratamiento por medios informáticos, electrónicos o telemáticos de los datos, pues es hacia ahí donde están orientados rectamente estos principios, no hacia los derechos y deberes de los sujetos intervinientes en el procedimiento, pues estos tienen su estructura propia delimita, aunque obvia y finalmente los implique, tal y como vera más adelante.

Estos principios generales, por su parte, “definen las pautas a las que debe atenerse la recogida y procesamiento de datos la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos, los primeros tres dan

pautas encaminadas a garantizar tanto la veracidad de la información contenida en los datos almacenados cuanto la congruencia y la racionalidad de la utilización de los datos”.¹⁹

Estos principios, verdaderamente cardinal, de la congruencia y la racionalidad, garantiza que los datos no puedan ser usados sino cuando lo justifique la finalidad para la que han sido recabados; su observancia es, por ello, capital para evitar la difusión incontrolada de la información que, siguiendo el mandado doctrinal y legal, se pretende limitar.

Igualmente, atendiendo al consentimiento de forma inequívoca dado por el interesado en el momento de la recogida de datos y por las subsiguientes fases del procedimiento, estos se deben “basar por la exigencia del consentimiento consciente e informado del afectado para que la recogida de datos sea lícita”²⁰, el interesado - trabajador deberá ser previamente informado de modo expreso, preciso e inequívoco de una serie de actividades, facultades y derechos que le conciernen como sujeto titular, identificado o identificable (cualquier elemento que permita determinar directa o indirectamente la identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social de una persona) de los datos. Estas actividades previas y derechos que deben ser conocidos son:

- De la existencia de un fichero automatizado de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información,

¹⁹ SOUIRON, J.M. : Ob. Cit. Pag. 37

²⁰ SOUIRON, J.M. : Ob. Cit. Pag. 38.

²¹ SOUIRON, J.M. : Ob. Cit. Pag. 40

- Del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas en las encuestas o entrevistas,
- De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos
- De la posibilidad de ejercitar el habeas data y,
- De la identidad y dirección del responsable del fichero, es decir de exigir que los cuestionarios u otros impresos utilizados para la recogida, sean claros, precisos y con las advertencias pertinentes al caso.²¹

Por otra parte Fernando Vargas Zúñiga expone que los principios que informan la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos son:

- SUPERVISIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

La división del trabajo ya no funciona, porque es imposible trabajar en solitario. El hombre, por naturaleza, es un ser social y necesita compenetrarse con el colectivo, estudiar de él las mejores soluciones y no queda otra salida que aplicar la llamada "dirección integrada de proyectos" o el trabajo en equipos. Además cada parte del colectivo debe ser capaz de desempeñar más de un rol, en síntesis, ser polivalente y multifuncional.

- LA REINGENIERIA

La reingeniería es enemiga de la especialización, porque esta decisión requiere aumento de personal o mantenimiento de una

plantilla de trabajadores, cuyo contenido de trabajo y fondo de tiempo no estará utilizado a un alto porcentaje y quedará tiempo para la improvisación y probablemente para la indisciplina y no para el estudio y la preparación. Dicen los gerentes que la empresa requiere flexibilidad, aunque no se entiende si flexibilidad significa poder de adaptación al entorno, abandono de los marcos férreos, o sencillamente se está hablando de no ser maestro de nada para ser aprendiz de todo.

Este principio es uno de los más peligrosos pues al igual que se puede utilizar al trabajador en otro puesto del trabajo también se lo puede despedir por causas de reingeniería laboral, empresarial o de trabajo.²²

6. LA RECOLECCION DE DATOS EN LA ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

A quedado claro que la recolección de datos es un aspecto central ergonomía informática en la gestión de recursos humanos

6.1. SISTEMAS DE TRATAMIENTO INFORMATIZADO Y EL PROCEDIMIENTO INFORMÁTICO DE DATOS EN ERGONOMIA INFORMATICA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

La Doctrina Lortad al precisar lo que se debe entender por “tratamiento automatizado” (o mejor tratamiento informatizado,

como se ha sostenido), siguiendo las directrices previstas en el Convenio de Estrasburgo de 1981 y también concretados en la Directiva 95/467CE ²³, sostiene que tratamiento de datos (“automatizados” o no) esta constituido por el conjunto de “operaciones y procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan la recogida, grabación, conservación, elaboración, modificación, bloqueo y cancelación, así como las cesiones de datos que resulten de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias”.²⁴

De aquella conceptualización se puede deducir que el tratamiento por medios informáticos, electrónicos o telemáticos que permita una serie de funciones propias de los datos personales (recolección, grabación, etc.) relacionadas a conseguir unos fines o propósitos predeterminados por una persona privada o pública conforme a un ordenamiento jurídico vigente, es lo que ha de entenderse como procedimiento informático, electrónico o telemático de datos personales. De tal modo, que se entiende por procedimiento informático de datos en ergonomía informática en la gestión de recursos humanos, “aquél estructurado por una serie concatenada de etapas, fases o ciclos aplicables a los datos del clima de trabajo, tiempo en la realización del trabajo y las relaciones interpersonales en el trabajo, de conformidad con el ordenamiento jurídico y apto para construir un fichero o banco de

²² VARGAS ZÚÑIGA, Fernando. La Evaluación Basada en Normas de Competencias y de Ergonomía Informática. Ediciones CINTERFOR. Barcelona España. 1998. Pg. 78 a 79.

²³ Por "tratamiento automatizado" se entiende las operaciones que a continuación se indican efectuadas en su totalidad o en parte con ayuda de procedimientos automatizados: Registro de datos, aplicación a esos datos de operaciones lógicas aritméticas, su modificación, borrado, extracción o difusión." (Art. 2, (c), Convenio Europeo de 1981.

²⁴ "Tratamiento de datos personales: cualquier operación o conjunto de operaciones, efectuadas o no mediante procedimientos automatizados, y aplicados a los datos personales, como la recogida, registro, organización, conservación, elaboración o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma que

datos informatizados, o sistema estructural e informático de datos que permite; entre otras atribuciones: el almacenamiento, consulta, difusión, cancelación, bloqueo o transferencia electrónica de datos”.²⁵

Los sistemas de tratamiento informatizado, según López Muñoz Goñi, son aquellos de “carácter informático utilizados para establecer los criterios de búsqueda de los documentos para la toma de decisiones”²⁶, datos de cualquier tipo o informaciones, previamente a su recogida, selección, organización, estructuración, almacenamiento y registro, a través de medios informáticos, electrónicos o telemáticos. Estos sistemas apuntan a dos funciones que a la vez, constituyen una caracterización de uno u otro sistema, que son la simple recolección de información y los de procesamiento de información. López Muñoz - Goñi, los ha denominado los sistemas formales y funcionales.

Los primeros son: “Los sistemas de tratamiento informatizado de entrada y salida (E/S) de información. Estos apuntan al ingreso (input: I/) o la extracción o salida (output:/O) de información o datos estructurados informáticamente, constituyen la técnica metodológica idónea para recoger, almacenar y transferir datos o informaciones y cumplen funciones informáticas exclusivas de los ficheros o bancos de datos informatizados”.²⁷

“Los segundos, hacen referencia a las funciones que los sistemas pueden tener, según sea sistemas basados en acceso o recuperación de información y su procesamiento, ya sea por un sistema experto o no,

facilite el acceso a los mismos, cotejo o interconexión, así como su bloqueo, supresión o destrucción”. (Art. 2, (b),) . Directiva Comunitaria Europea 95/46/CE.

²⁵ RIASCOS GÓMEZ, Libardo Orlando : Ob. Cit. Pg. 50.

²⁶ LOPEZ MUÑIZ-GOÑI, Manuel : Informática Jurídica. Edición Especial de la Universidad de Navarra. Navarra Españ

²⁷ LOPEZ MUÑIZ-GOÑI, Manuel : Ob. Cit. Pg. 73.

por los cuales se evalúan el desempeño laboral, el clima laboral y la relación interlaboral de los trabajadores”.²⁸

Estos dos sistemas tienen sus ventajas y desventajas que giran en torno al momento de elaboración (factor temporal), la subjetividad de los analistas o especialistas (más o menos acentuada, según el sistema escogido), la clase, calidad y cantidad de información o datos manejados y los costos sociales, económicos e intelectivos utilizados en la realización y puesta en funcionamiento de los sistemas de información.

6.2. FASES DEL PROCEDIMIENTO INFORMATIZADO DE DATOS

El profesor Morales Prats, expone que en el ciclo operativo de un sistema informático (basado en el que se sigue para el estudio del habeas scriptum o habeas data), se distinguen las siguientes fases:

- Fase de recogida de datos;
- Fase de tratamiento y programación de la información;
- Fase de conclusión del procesamiento de datos;
- La transmisión de la información para la toma de decisión²⁹

El autor citado, al comentar esta última modalidad de fase conclusiva del procesamiento de datos, hace recaer su importancia en que “la puesta en circulación de los datos materializa la dispersión de las

²⁸LOPEZ MUÑIZ-GOÑI, Manuel : Ob. Cit. Pg. 73.

²⁹ MORALES PRATS, Fermín : La Tutela Penal de la Intimidad y la Ergonomía Informática. Ediciones El Planeta Agostini. México D.F. México. 1999. Pg. 45.

³⁰ MORALES PRATS, Fermín : Ob. Cit. Pag. 47.

informaciones de un individuo reunidas con anterioridad en el banco de datos y memorizadas de acuerdo al software. Este es el momento - agrega enfáticamente - en que, potencialmente, pueden perpetrarse mayores atentados al derecho a la privacidad de las personas y al derecho al trabajo”.³⁰

“Aquí la libertad informática se traduce en una auténtica facultad de control de la información personal, despojada de su carácter preventivo”.³¹

En el mismo sentido basados en las pautas, metodología y criterios establecidos para los sistemas de tratamiento informatizados de entrada y salida (E/S) de información estudiados por el profesor López Muñiz-Goñi, referenciados anteriormente y las directrices normativas previstas en la Doctrina Lortad y las normas comunitarias: Convenio de Estrasburgo de 1981 y la Directiva 95/46/CE., las etapas del procedimiento informatizado de datos en la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos son :

- Fase inicial o de input, constituida por la recolección y organización de datos. Fase que aún estando dentro del sistema informatizado es esencialmente producto de una actividad humana interdisciplinaria, según el área del saber humano que se maneje;
- Fase de tratamiento informatizado propiamente dicho. En esta fase se inicia básica y esencialmente el procedimiento informatizado (llamado “automatizado” por la normativa española

³¹ IBIDEM : Pag. 48

y europea) con toda su caracterización, funciones, elementos, soportes y medios informáticos, electrónicos o telemáticos;

- Fase de salida de datos y su utilización. Esta fase que es el resultado de los datos ingresados es la fase más peligrosa para los derechos de los trabajadores pues la información procesada sobre un trabajador individual puede ser utilizada en contra del trabajador tanto para despedirlo como para lesionar su privacidad.

Estas fases por su importancia se analizan a continuación.

6.2.1 FASE INICIAL O INPUT: RECOLECCIÓN, SELECCION Y ORGANIZACIÓN ESPECÍFICA DE DATOS

Esta etapa en cualquier sistema informatizado se lleva a cabo con mecanismos, metodología e instrumentalizaciones de carácter humano, aunque no se descarta que parcialmente se realice con soportes y medios informáticos, electrónicos o telemáticos, esta información se recolecta a través de encuestas, entrevistas, volantes, llenado de formularios o impresos, etc. Es decir, que se recoge la información o datos con medios manuales para posteriormente seleccionar y organizarla con medios informáticos, con programas de ordenador y hardware idóneos para la realización de dichas labores.

Como lo sostiene el profesor Morales Prats, “durante este período se presentan los mayores problemas para el legislador; entre

otros, los surgidos en torno a la fijación de los límites de la licitud de las recolecciones de datos”.³²

Como principio general debe propugnarse la prohibición de la recogida de los datos sensibles, cuyo procesamiento puede atentar la intimidad de los trabajadores y en consecuencia posibilita prácticas discriminatorias; son informaciones que revisten esta calidad: los datos relativos a la raza, opciones religiosas, filiación política, actividades sindicales, hábitos sexuales, antecedentes judiciales, así como historiales sanitarios, procesos administrativos no terminados entre otros. Esta prohibición debe estar por encima incluso de un eventual consentimiento del titular de la información o datos, y el cual sólo será permisible para la recolección de información de “carácter personal no sensible”, aunque el legislador deberá regular en forma “casuista”, cuales se consideran tal.

El Convenio de Estrasburgo de 1981, enfáticamente “al categorizar las clases de datos personales sostuvo que los datos de carácter personal que revelen el origen racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas u otras convicciones, así como los datos de carácter personal relativos a la salud o a la vida sexual, procesos administrativos no terminados, no podrán tratarse automáticamente a menos que el derecho interno prevea garantías apropiadas. La misma norma regirá en el caso de datos de carácter personal referentes a condenas penales. Esta norma europea extiende este principio de prohibición de recolección de datos conocidos como del núcleo duro de la privacidad, según el

³² MORALES PRATS, Fermín : Ob. Cit. Pag. 50

derecho anglosajón, como una regla general; pero establece una ventana de excepción a la prohibición, cuando sostiene que las legislaciones estatales podrán regular el tratamiento informatizado de aquellos datos si el ordenamiento jurídico previere específicamente medidas de protección y garantías apropiadas. Sin embargo, dicha excepción no se establece para los datos personales referidos a condenas penales”.³³

Pedro Miguel al respecto señala : Existe una clase de “datos especialmente protegidos” y estos se subdividen en:

- 1 Los datos relativos a la ideología, religión y creencias, según el artículo 16-2 del Convenio Europeo, nadie esta obligado a declarar en contra de aquellos, sólo podrán ser recolectados (o “recabados”), si existe consentimiento del titular, previa la admisión o derecho de información, de su “derecho a no prestarlo”;
- 2 Los datos relativos a la ideología, religión y creencias, pueden ser objeto de un tratamiento automatizado de datos de carácter personal siempre y cuando exista consentimiento expreso y por escrito del titular de los mismos.
- 3 Los datos personales referidos al origen racial, a la salud y a la vida sexual “sólo podrán ser recabados, tratados automatizadamente y cedidos cuando por

³³ LOPEZ MUÑIZ- GOÑI, Manuel : Ob. Cit. Pg. 80.

³³ MIGUEL, Pedro : Reingeniería Laboral en los Procesos de Ingeniería Informática. Edición de la Universidad de Zaragoza. Zaragoza España. 2000. Pag. 59

razones de interés general así lo dispongan una ley o el afectado consienta expresamente”.³⁴

Queda claro que los datos personales relacionados con la ideología, religión, creencias, origen racial o la vida sexual y hayan sido objeto de tratamiento informatizado en todas sus fases quedan “prohibidos si su finalidad exclusiva radica en el almacenar” estos datos.

Aquí se prohíbe no la recolección de esta clase de datos con carácter informático, sino el almacenamiento en memoria central o periférica de los datos tratados informáticamente;

Por otro lado, los datos de carácter personal relacionados con la “comisión de infracciones penales o procesamientos administrativos internos”, sólo podrán ser tratados informáticamente, si el ordenamiento jurídico vigente sobre la materia lo permite. Esta dispensa legal para el tratamiento informático, excluye cualquiera otra.

Pero al igual que existe el derecho a la recolección de datos también por contrapartida o la otra cara de la moneda, se dan las obligaciones en este caso son:

- Pertinencia de los datos,
- La obligación de información de los afectados de modo expreso, preciso e inequívoco,
- El consentimiento previo, salvo que la Ley disponga otra cosa,
- La Cesión de los datos previa autorización del interesado. ³⁵

³⁵ MERTENS, Leonard : Competencia laboral: Sistemas de Ergonomía Informática, Surgimiento y Modelos. Ediciones Oficina Internacional del Trabajo. Caracas Venezuela. 1996. Pg. 178.

6.2.2. FASE DE TRATAMIENTO INFORMÁTICO PROPIAMENTE DICHO. EN ESPECIAL, EL ALMACENAMIENTO, EL REGISTRO Y LA CONSERVACIÓN DE DATOS PERSONALES

Si bien el tratamiento informático en la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos comienza con la recolección, selección y organización de la información, la fase propiamente de información requiere que se disponga de un software y hardware apropiados para el tratamiento informatizado de los datos del trabajador.

Esta fase se subdivide, a su vez, en otras subetapas necesarias para el pleno desarrollo del tratamiento informático de los datos personales. Estas son: almacenamiento en memoria central o periférica de ordenador (storage), el Registro Informático (visión ius-informática y iusadministrativa), y la conservación de datos (jurídica y tecnológicamente) que implica no sólo el mantenimiento sino la administración de los datos, según su origen y fines para los que fueron recolectados, almacenados y registrados por los responsables (públicos o privados) de los mismos.

La aclaración del inicio propiamente informático obedece a la advertencia hecha en la anterior fase sobre la actividad esencialmente humana del procedimiento, salvo que se realice con datos personales con fines exclusivamente estadísticos, históricos,

científicos, investigativos, archivísticos o de cualquier otro género parecidos que se hallen almacenados en memoria central o periférica de un ordenador o sea producto de transmisión o teletransmisión (emisión/recepción) de datos, con similares fines. En consecuencia, la fase inicial del tratamiento puede ser exclusivamente humana o

tecnológica o informática o mixta. En cambio, esta fase es exclusivamente tecnológica o informática, pues los datos ya recogidos, seleccionados y organizados son objeto directo de tratamiento por software o hardware idóneos con soportes y medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

Ciertamente, como afirma el profesor Morales Prats, “los requisitos para un tratamiento de los datos, controlado y con garantías, se centran, por un lado, en la adopción de medidas de seguridad técnicas que preserven los datos adquiridos de accesos ilícitos y de fugas de información y, por otro lado, en el mantenimiento de la transparencia durante el proceso hasta la obtención de los resultados de programación (software). Sin embargo, también debe implementarse medidas no sólo que aseguren los datos del trabajador sino que también garanticen los derechos y deberes de los titulares de los mismos, a la vez, que potencien las garantías sustantivas y procesales por parte de los Estados en sus respectivos ordenamientos jurídicos”.³⁶ A fin de analizar estos aspectos en su conjunto se pasa a analizar las subetapas de esta fase, que son:

6.2.2.1. EL ALMACENAMIENTO ELECTROMAGNETICO DE DATOS DEL TRABAJADOR

Almacenar datos del trabajador, “consiste en guardar electromagnéticamente datos digitales (texto, sonido e imágenes) con y en soportes y medios informáticos, electrónicos o telemáticos de software o hardware (en forma provisional o definitiva), datos considerados personales por

³⁶ MORALES PRA TS, Fermín : Ob. Cit. Pag. 66.

el ordenamiento jurídico, aptos de ser objeto y sujetos de tratamiento informatizado, a fin de que cumplan los propósitos legales y legítimos previstos desde del inicio del tratamiento informatizado conforme lo autoriza el ordenamiento jurídico o autoridad competente”.³⁷

El almacenamiento de datos del trabajador constituye por tanto, una actividad tecnológica de carácter informática con soportes y medios igualmente informáticos configurada por esta parte eminentemente tecnológica (software y hardware idóneos); y otra, de índole jurídica. Tecnología y derecho interactúan de forma plena en un marco de almacenamiento lícito, legítimo y ajustado a los requerimientos tecnológicos. Aquí se hará énfasis en aspecto jurídico.

“El almacenamiento electrónico de datos del trabajador, en soportes y medios de hardware, sea en forma provisional (en memoria central del ordenador) o sea en forma definitiva (en el hard disk del ordenador, discos flexibles, discos compactos, o unidades de “backup” - copias de seguridad -), se realiza en formatos, velocidades y lógica de ordenación de datos o información con carácter electromagnético, por ser una de las principales funciones de todo sistema, equipo o dispositivo de computador. El almacenamiento de datos en el hard disk, como uno de los dispositivos más importantes de entrada y salida (E/S) de información, lo es, porque en términos de Norton, es una especie de biblioteca de

³⁷ DAVARA R. Miguel A. : Manual de Derecho Informático. Ediciones. Aranzadi S.A.. Pamplona España. 1998. Pag. 33.

referencia del ordenador, centro de clasificación y caja de herramientas, todo en uno”.³⁸

“El almacenamiento de datos, en soportes y medios de software o programas de computador tecnológicamente siguen los mismos pasos de la entrada y salida de información que para los soportes y medios de hardware, tanto en forma provisional como definitiva, con la diferencia de que en éstos el almacenamiento es de carácter logicial o intangible y en aquellos de carácter material o físico”.³⁹

Almacenar electromagnéticamente datos de cualquier índole, descarta la simple acción de almacenamiento indiscriminado, ilegítimo e ilegal, sin parámetros de la lógica electrónica (que incluye potencialidades y funcionamiento electrónicos posteriores para un usuario de un fichero o banco de datos), tal como si fuese un gran armario donde se guardan cosas, elementos, papeles o documentos continentes de datos y a los cuales puede acceder cualquier persona en el momento que les plazca. Es decir, se descarta aquellos armarios o ficheros o banco de datos que en concepto de Fairen Guillén, son “simples almacenes de datos, en donde la menor indiscreción puede producir la ruina del honor, de la familia, de la intimidad del trabajador”⁴⁰, puesto que no es una visión ius-informática del término almacenar la que se vierte y

³⁸ ORTI VALLEJO, Antonio : Derecho a La Intimidad y Ergonomía Informática. Ediciones Comares. Granada España. 1998. Pag. 71.

³⁹ NORTON, Peter : La Ergonomía Informática a Fondo. Técnicas de programación avanzada. Trad: José Antonio Daza. Ediciones Anay Madrid España. 1995. Pag. 29.

⁴⁰ NORTON, Peter : Ob. Cit. Pg. 31.

entiende con aquél concepto, sino una visión gramatical aplicada por deducción al almacenamiento en memoria central.

Para entender el almacenamiento en la memoria central o periférica de ordenador, se debe partir de la lógica del mundo escriturario o de la impresión y luego adentrarnos en la lógica electrónica (según el profesor Ethain), pues almacenar datos electrónicamente no sólo es apilar, guardar o compilar información o datos como papeles o documentos en un armario, sino que almacenar (como fenómeno electromagnético) incluye además actividades; tales como: la organización en memoria del ordenador (sea por fecha de creación, por extensión del archivo o file, en orden alfabético, en orden ascendente o descendente, etc.); seleccionar, estructurar (según entrada de archivos, programas base o aplicativos, por jerarquía en el árbol de directorios, subdirectorios, etc.); enlistar o encaminar (seguir un path) y proporcionar a posteriori, en el acceso a aquellos datos, una información en formatos y velocidades igualmente electrónicas. Quizá por esta versatilidad en las posibilidades y funciones de los datos almacenados electromagnéticamente, es por lo que no puede seguirse pensando en el término almacenar como sinónimo de arrumar o apilar sino que se debe sintonizar el término con el fenómeno iusinformático y lo que ello engendra, cuando menos, en el mundo del derecho.

El almacenaje electrónico en memoria central y periférica de un ordenador de los datos personales, sea cual fuere el programa o software-base que se utilice, junto a los programas-aplicativos, deben reunir los requisitos técnicos preestablecidos por la autoridad, institución, entidad u organismo encargado de aplicarlos, a fin de cumplir con los propósitos legales, lícitos, legítimos y justos a priori perseguidos con el mentado tratamiento (aunque no siempre existe la norma de protección y límites de este aspecto). Estos requisitos están previstos en el ordenamiento jurídico para homologar, estandarizar; y en fin, generalizar la aplicación y utilización de estos medios tecnológicos conforme a derecho. Verbigracia en la legislación española, se ha iniciado la regulación de la utilización de soportes, medios y aplicaciones informáticas, electrónicas y telemáticas en el sector público, lo cual no obsta para extender su aplicabilidad al sector privado, pues la ley española, proporciona facultades de control técnico-jurídico a instituciones con un régimen y representatividad jurídicas sui generis , conocido como la Agencia de protección de Datos.

Peter Norton sobre el respecto expresa : “el progresivo desarrollo de las técnicas de recolección y almacenamiento de datos y de acceso a los mismos ha expuesto a la privacidad, en efecto, a una amenaza potencial antes desconocida”.⁴¹ Amenaza que unida al avance de las

⁴¹ NORTON, Peter : Ob. Cit. Pg. 33

⁴² ORTI VALLJO, Antonio : Ob. Cit. Pg. 75.

tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que “permiten salvar sin dificultades el espacio, y la informática posibilita almacenar todos los datos que se obtienen a través de las comunicaciones y acceder a ellos en apenas segundos, por distante que fuera el lugar donde transcurrieron los hechos, o remotos que fueran éstos. Los más diversos datos sobre la infancia, sobre la vida académica, profesional o laboral, sobre los hábitos de vida y consumo, sobre el uso del denominado “dinero plástico”, sobre las relaciones personales o, incluso, sobre las creencias religiosas e ideologías, por poner sólo algunos ejemplos, relativos a los trabajadores podrían ser, así, compilados y obtenidos sin dificultad”.

Como fundamento primigenio de protección y garantía de los derechos y libertades públicas de los titulares de datos personales, almacenados en ficheros o bancos de datos, se ha instituido, “el principio de consentimiento, o de autodeterminación, por medio del cual el titular es consciente de sus actos, hechos u omisiones referentes a los datos personales que ha entregado, y a la vez, esta informado plenamente de aquellos que han sido recolectados y almacenados por su propio querer de conformidad con el ordenamiento jurídico y/o autoridad competente”.⁴²

6.2.2.2. REGISTRO Y CONSERVACIÓN ELECTROMAGNETICA DE LOS DATOS

El registro de datos desde el punto de vista del derecho tiene dos aspectos el iusadministrativo y el iusinformático

Desde la perspectiva iusadministrativa, el registro de datos es “la inscripción en el Registro de un fichero o banco de datos personales del trabajador de índole informatizado”.⁴³

El Registro de datos desde el punto iusinformático o registro informático “abarca no sólo la actividad iusadministrativista de la inscripción informática ante una autoridad competente de un fichero o banco de datos contentivo de información catalogada como personal, sino también la previa e ineludible actividad electromagnética de la grabación (save) y confirmación del almacenamiento en memoria central de datos digitales (texto, sonido o imágenes) en y con soportes y medios informáticos, electrónicos y telemáticos”.⁴⁴ Es decir, que el registro iusinformático contiene una etapa a priori y de carácter interna y otra, a posteriori de carácter externa. La primera se verifica por y ante la misma persona natural o jurídica, pública o privada titular del fichero o banco de datos; y la segunda, se lleva a cabo ante la autoridad competente para crear, llevar, gestionar y cumplir los fines y funciones del Registro General de los ficheros o bancos de datos de carácter personal de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

⁴³ DAVARA JO, Antonio : Ob. Cit. Pg. 75.

⁴⁴ DAVARA R. Miguel A. : Ob. Cit. Pg. 40

La distinción de estas dos etapas en el registro de datos interesa determinarla a los siguientes efectos:

- 4 Confirmar que los datos del trabajador son informaciones concernientes a las personas. En particular, toda información alfanumérica, gráfica, fotográfica, acústica, o de cualquier otro tipo susceptible de ser recolectada, registrada, tratada o transferida concerniente a una persona física identificada o identificable, por soportes y medios informáticos;
- 5 Verificar y confirmar que los datos personales son susceptibles de almacenamiento y registro electromagnético. Se descartan los datos no susceptibles de procedimiento informático, es decir, los sujetos a tratamiento no informatizado; y
- 6 En el caso de existir legislación especial de tratamiento informatizado la determinación, el momento y oportunidad jurídico-legal de iniciación del “procedimiento de inscripción de los ficheros, tanto de titularidad pública como de titularidad privada, en el Registro General de Protección de Datos”.⁴⁵

Muy a pesar de ello, se ha dado más relevancia a la actividad a posteriori o externa del registro informático, más que a la previa

⁴⁵ DAVARA R. Miguel A. : Ob. Cit. Pg. 45 a 48.

por considerarla una fase enteramente tecnológica y casi sin incidencia jurídica.

En una y otra etapas del registro informático se abren y cierran amplios portales de riesgo, vulneración o consolidación de derechos y deberes para los titulares de datos personales, de ficheros o bancos de datos e incluso de terceros que son dignos de estudiarse desde la óptica de los principios de protección y seguridad de los datos.

La Privacy and data Protection Bill 1994 (NSW) Australiana, al referirse a este aspecto proporciona una serie de directrices aplicables a la fase de registro informático y las subsiguientes actividades de la persona concernida con una información personal, los responsables de un fichero o banco de datos y los derechos y deberes derivados del almacenamiento y registro de datos para unos u otros. Estas son:

1. El responsable de la posesión o administración de ficheros o bancos de datos que contienen información personal registrada de un trabajador, tomará las medidas necesarias y legales para permitirle a cualquier persona determinar, lo siguiente:

- Si el responsable de la posesión o administración de los ficheros o banco de datos, tiene en sus archivos información personal
- Si esa información personal registrada le concierne a una determinada o determinable persona

- Si el responsable de la posesión y administración de los ficheros o banco de datos contiene información personal, con la cual: i) se repute de su naturaleza, ii) se determine los propósitos principales para los cuales se utiliza la información; y, iii) se pueda acceder a la información personal registrada.

2. El responsable de los ficheros o banco de datos que no haya sido registrada bajo los pasos del numeral anterior, podrá negarse a dar acceso a la información contenida en éstos, de conformidad con las leyes estatales especiales que rigen en la materia para los documentos.⁴⁶

Ahora bien, una vez se ha registrado los datos o informaciones de carácter personal, conforme al ordenamiento jurídico vigente por las autoridades competentes se produce una sub-fase que va ligada al registro, aunque puede identificarse desde el punto de vista jurídico e incluso técnico.

Jurídicamente conservar un dato o información personal “significa mantenerla en las condiciones de forma y tiempo, fines, propósitos y naturaleza para las cuales fue recolectada, almacenada y registrada por las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, según el ordenamiento jurídico vigente”.⁴⁷ Tecnológicamente, conservar un dato o información personal es mantener en y

⁴⁶ ORTI VALLEJO, Antonio : Ob. Cit. Pg. 85.

⁴⁷ ORTI VALLEJO, Antonio : Ob. Cit. Pg. 85.

con medios electromagnéticos en condiciones de forma y tiempo óptimas que permitan en o a posteriori el acceso, uso, utilización y transferencia legítimas por quienes están autorizados por la ley o mandato judicial para esto.

El Convenio de Estrasburgo de 1981, al hacer referencia a un grupo de principios que deben observar los datos de carácter personal que sean objeto de un tratamiento automatizado, bajo el epígrafe de “calidad de los datos”; entre otros, principios, expone el principio y a la vez característica de los datos sometidos a procedimientos informáticos, cual es la conservación de los mismos tanto jurídica como técnicamente. En efecto, expresa que “se conservarán bajo una forma que permita la identificación de las personas concernidas durante un período de tiempo que no exceda del necesario para las finalidades para las cuales se hayan registrado” (Artículo 5, inciso (e)) .⁴⁸

La doctrina sobre este acápite señala: Cuando se registren datos relativos a los trabajadores, se adoptarán las medidas técnicas y de organización necesaria que aseguren la autenticidad, confidencialidad, integridad, disponibilidad y conservación de la información. Dichas medidas de seguridad deberán tener en cuenta el estado de la tecnología y ser proporcionadas a la naturaleza de los datos y de los tratamientos y a los riesgos a los que estén expuestos. Las medidas de seguridad aplicadas a los soportes, medios y aplicaciones deberán garantizar:

⁴⁸ MIGUEL, Pedro : Ob. Cit. Pg. 73

- La restricción de su utilización y del acceso a los datos e informaciones en ellos contenidos a las personas autorizadas.
- La prevención de alteraciones o pérdidas de los datos e informaciones.⁴⁹

Souviron, ubica dentro de la calidad y veracidad de los datos, el almacenamiento y conservación de los datos personales. Al referirse a éste último, expresa que los datos “deberán ser conservados durante los plazos previstos en las disposiciones aplicables, o en caso, en las relaciones contractuales entre la persona o entidad responsable del fichero y el afectado, y ello en los términos ya expuestos respecto a su conservación y cancelación, serán exactos y puestos al día de forma que respondan con veracidad a la situación real del afectado. Consecuentemente, si los datos del trabajador registrados resultaran ser inexactos, en todo o en parte, o incompletos, serán cancelados y sustituidos por los correspondientes datos rectificados o completados de oficio o a instancia de los afectados”.⁵⁰

La Privacy and data Protection Bill 1994 (NSW) Australiana, al referirse en el principio 5 del artículo 21 in fine, hace mención a la conservación de los datos personales registrados, al sostener:

1. El responsable de un fichero o banco de datos personales registrado deberá conservarlo:

- Porque la naturaleza de información personal así lo requiere;
- Porque constituyen fuentes de información personal,

⁴⁹ NORTON, Peter : Ob. Cit. Pg. 39.

- Porque contiene unos propósitos definidos desde la recolección de la misma por la autoridad correspondiente,
- Porque cada información guarda relación con los propósitos generales del fichero,
- Porque se individualiza la información personal guardada,
- Porque se determina el período para cada tipo de información registrada,
- Porque se identifica plenamente a las personas titulares del derecho de acceso a la información contenida en los ficheros, así como las circunstancias o requisitos exigidos para éste, y
- Porque determina los trámites o secuencias seguidas para ejercer el derecho de acceso a la información personal.⁵¹

2. El Responsable de un fichero o banco de datos, esta obligado:

- Mantener esta información personal registrada, según el numeral anterior, disponible para la inspección de las autoridades competentes, y
- Informar en el mes de junio de cada año, al Comisionado para la protección a la intimidad, así como enviar una copia del registro de la información personal que las autoridades competentes están autorizadas a conservar.⁵²

⁵⁰ SOU IRON, J.M. : Ob. Cit. Pag. 49.

⁵¹ SOUVIRON J.M. : Ob. Cit. Pag. 51 a 53.

⁵² LEFTWICH, Richard H. : Sistema de Ergonomía Informática para Aumentar la Productividad en el Trabajo. Trad. de Manuel Cajal y Sierra. Edición DIE Navarra España. 1999. Pg. 78.

7. LA RECOLECCION DE DATOS REFERIDOS AL TRABAJO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES COMO FORMA DE SOBREEXPLOTACION

Como ya se ha visto los datos recolectados en la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos pueden ser individuales y colectivos, a este segundo aspecto es en lo que se centra esta parte de la investigación, ya que estos los datos del trabajo colectivo pueden ser usados para la sobreexplotación.

La ergonomía informática en la gestión de recursos humanos, en su buen sentido, busca en última instancia una mejoría en la productividad de los trabajadores, que se define como: "un cambio cualitativo para hacer más y mejor las cosas, utilizar con racionalidad los recursos, participar más activamente en la innovación y los avances tecnológicos y conseguir la mayor concurrencia del trabajador en la actividad económica y en sus frutos".

Muy unido al mejoramiento de la productividad laboral se encuentra el término de eficiencia económica que se define como "la razón entre el valor de los productos obtenidos de un proceso económico y el valor de los insumos necesarios para producirlos". Cuanto más alto sea el valor de la producción por unidad monetaria gastada en los insumos mayor será la eficiencia del proceso".

Es importante recordar que los economistas en la ergonomía informática han considerado al factor trabajo como una mercancía y al salario como el precio de esa mercancía. Por su parte, los sindicatos

han protestado para que no se considere el trabajo como una mercancía. Al respecto Kenneth E. Boulding expresa: "La verdad es que el trabajo es más que una mercancía; la relación industrial, en virtud de la cual un hombre es empleado por un patrono, es una relación compleja que implica muchos aspectos de la vida humana y que está rodeada por consideraciones que caen fuera de las abstracciones del economista. Sin embargo, en uno de sus aspectos, y precisamente, en el aspecto que más le atañe al economista, el trabajo es una mercancía, se compra y se vende, participa en una relación de intercambio, y uno de los aspectos de este intercambio es su precio o relación de cambio".⁵³

Quien es empleado proporciona trabajo a cambio de un salario monetario, que es el monto en moneda nacional por hora, mes u otro lapso, que recibe junto con otros beneficios como vacaciones pagadas, pensiones, bonificaciones, etc. Además existen otros beneficios como condición social y de trabajo.

La ergonomía informática en la gestión de recursos humanos utiliza lo que se ha denominado el factor laboral, que es cuantificado de una manera exacta al estimar o medir el número de horas trabajadas por día, semana, o mes.

Los supuestos que toman para elevar la productividad tomando en cuenta el factor laboral son:

- a. El nivel de instrucción en términos generales, está relacionado en forma directa con la productividad: a mayor nivel de instrucción, mayor productividad.

⁵³ LEFTWICH, Richard H. : Sistema de Ergonomía Informática para Aumentar la Productividad en el Trabajo. Trad. de Manuel Cajal y Sierra. Edición DIE Navarra España. 1999. Pg. 78.

- b. En general la experiencia aumenta con la edad, sin embargo, según sea el tipo de trabajo hacia el final de la vida laboral es posible que se pierdan facultades, por lo tanto se supone que la productividad está relacionada directamente con las clases centrales de edades.
- c. La categoría ocupacional está relacionada en forma directa con la productividad. Implícitamente se supone que entre mayor sea la categoría mayor será la productividad. Así, este índice tiene como elementos la instrucción, la edad y el trabajo en equipo sobre la variable horas trabajadas.⁵⁴

Estos supuestos tratan de medir el efecto conjunto que tienen estas características en el factor trabajo, lo cual a su vez influye en los niveles de productividad media del factor.

Como se ve estos supuestos que parecieran inofensivos y totalmente técnicos, no lo son y pueden ser utilizados para sobreexplotar al trabajador y peor aún despedirlo cuando baja su productividad.

CAPITULO II

DERECHO COMPARADO

1. LEGISLACION DE LA UNION EUROPEA

La legislación unión europea sobre la materia que nos ocupa deviene de la legislación de la Comunidad Europea, así se tiene la Directiva

Comunitaria 95/46/CE, que establece una regla general de prohibición de datos personales, sin embargo al disponer una amplia gama de excepciones sobre la prohibición para todo el tratamiento informatizado de categorías especiales de datos personales de los trabajadores que revelen el origen racial o étnico, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, así como el tratamiento de los datos relativos a la salud o a la sexualidad, revela sus limitantes

A título enunciativo hay que ver algunas de las excepciones. Estas son:

- a. Cuando haya dado su consentimiento explícito a dicho tratamiento, salvo que la legislación de los Estados miembros de la Comunidad Europea (hoy Unión Europea), disponga que la prohibición no puede levantarse aún con el consentimiento del titular de los datos;
- b. El tratamiento sea necesario para respetar las obligaciones y derechos específicos del responsable del tratamiento en materia de Derecho Laboral en la medida en que esté autorizado por la legislación y éste prevea garantías adecuadas;
- c. El tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del interesado o de otra persona, en el supuesto de que el interesado esté física o jurídicamente incapacitado para dar su consentimiento;
- d. El tratamiento sea efectuado en el curso de sus actividades legítimas y con las debidas garantías por una fundación,

⁵⁴ LEFTWICH Richard H. : Ob. Cit. Pg. 80.

una asociación o cualquier otro organismo sin fin de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que se refiera exclusivamente a sus miembros o a las personas que mantengan contactos regulares con la fundación, la asociación o el organismo por razón de su finalidad y con tal de que los datos no se comuniquen a terceros sin el consentimiento de los interesados;

- e. El tratamiento se refiere a datos que el interesado haya hecho manifiestamente públicos o sea necesario para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un procedimiento judicial.⁵⁵

Se establece también en la norma comunitaria, unas excepciones de carácter especial, según se trate de datos personales de carácter médico; por motivos de interés público; o bien, se refieran a datos relativos a infracciones, condenas penales o medidas de seguridad, sanciones administrativas o procesos civiles (artículo 8-3 a 5). En estos casos previo el lleno de unos requisitos de forma y de fondo, tales como:

- Para el caso de datos personales médicos, se requiere que el tratamiento de datos resulte necesario para la prevención o para el diagnóstico médicos, la prestación de asistencia sanitaria o tratamientos médicos o la gestión de servicios sanitarios, siempre que dicho tratamiento de datos sea realizado por un profesional sanitario sujeto al secreto profesional sea en virtud de la legislación nacional, o de las normas establecidas por las

⁵⁵ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com/](http://noticias.juridicas.com/) // Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

autoridades nacionales competentes, o por otra persona sujeta asimismo a una obligación equivalente de secreto;

- En el caso de datos personales, por “motivos de interés público importantes”, podrán ser sujetos de tratamiento, con las excepciones previstas en los literales (a), a (e) del artículo 8-2 de la Directiva 95/46/CE, o las que establezca el derecho interno de los Estados miembros, o bien por una autoridad de control de los poderes públicos (jurisdiccional o administrativa); y
- En el caso de los datos personales relativos a infracciones, condenas penales, medidas de seguridad, sanciones administrativas o procesos civiles, podrán ser objeto de tratamiento cuando se realicen “bajo el control de la autoridad pública” o si el derecho interno de los Estados miembros prevén garantías apropiadas y específicas. Sin embargo, para el caso de las condenas penales, podrá llevarse un registro completo de condenas penales bajo el control de los poderes públicos. En los casos anteriormente previstos en los literales b) y c), los Estados miembros de la CE, “notificarán a la Comisión” creada al efecto por la Directiva.⁵⁶
- Una especial consideración de la Directiva, le dedica al tratamiento de datos personales y la “libertad de expresión”, cuando permite dicho tratamiento, siempre y cuando sea con fines exclusivamente periodísticos o de expresión artística o literaria, llamando la atención a los Estados miembros para que establezcan “exenciones y excepciones” en la medida que resulten

⁵⁶ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com//](http://noticias.juridicas.com//) Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

necesarias para “conciliar el derecho a la intimidad con las normas que rigen la libertad de expresión” (Artículo 9).⁵⁷

- Una directriz general que establece la Directiva Comunitaria aplicable no sólo a la fase inicial del tratamiento informatizado sino durante toda la existencia de éste es como sigue: los datos recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, no serán “tratados posteriormente de manera incompatible con dichos fines; no se considerará incompatible el tratamiento posterior de datos con fines históricos, estadísticos o científicos, siempre y cuando los Estados miembros establezcan las garantías oportunas” (artículo 6-b).⁵⁸

Ahora bien, sea que se permita el tratamiento informatizado de datos personales y dentro de estos los denominados “sensibles”, o bien se permita el tratamiento de datos personales por vía de excepción (caso de las normas de la Unión Europea: Convenio y Directiva), o más aún se permita dicho tratamiento, porque así esta previsto en el ordenamiento jurídico vigente comunitario o nacional (verbigracia España), el titular de los datos personales sometidos a tratamiento tendrá una enriquecida serie de derechos, pero también deberes que cumplir.

En efecto, estos derechos y deberes surgen ipso jure con el sometimiento de un dato personal a un procedimiento informatizado.

Por su parte la Directiva 95/46/CE, establece un cuadro de protección genérica del procedimiento informatizado de datos dentro del cual se

⁵⁷ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com//](http://noticias.juridicas.com//) Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

⁵⁸ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com//](http://noticias.juridicas.com//) Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

incluye la sub-fase de almacenamiento. En efecto, la norma sostiene: “ los principios de protección de los derechos y libertades de las personas y, en particular, del respeto de la intimidad en lo que se refiere al tratamiento de los datos personales objeto de la presente Directiva podrán completarse o precisarse, sobre todo en determinados sectores, mediante normas específicas conformes a estos principios”⁵⁹.

Sin embargo, cabe resaltar el Derecho a la información que tiene el titular de los datos cuando estos sean recabados del propio interesado, o incluso cuando no han sido recolectados de éste, no sólo en el momento de la recolección de los mismos, como viene siendo estudiados y exaltados, por la doctrina sino, y por sobre todo en el momento del almacenamiento de los mismos, pues es aquí donde se genera como surtidor, tanto el cuadro proteccionista o garantista de los derechos o libertades públicas por los Estados, como los posibles y gamados métodos de desconocimiento y vulneración de aquellos, y por tanto, conviene enfatizar unos y otros en la sub-etapa del proceso informático, máxime cuando la recogida de datos ha sido eminentemente informática, puesto que diferente es el caso si la recolección de datos es total o parcialmente humana, como antes hemos visto.

En efecto, en la Directiva de la Comunidad Europea los Estados miembros dispondrán que el responsable del tratamiento o su representante deberán comunicar al titular de los datos personales que le conciernan, lo siguiente:

- a) La identidad del responsable del tratamiento, o de su representante, según fuere el caso;

⁵⁹ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com](http://noticias.juridicas.com)// Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

- b) Los fines del tratamiento de que van a ser objeto los datos; c) la información sobre los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos;
- c) El carácter obligatorio o no de la respuesta y las consecuencias que tendría para la persona interesada una negativa a responder; e) la existencia de derechos de acceso y rectificación de los datos que la conciernen, si fuere del caso (artículo 10 directiva.)⁶⁰

El Derecho de información cuando los datos no han sido recolectados del propio interesado, se hace efectivo así: Los Estados miembros dispondrán que el responsable o su representante deberán, desde el momento del registro de los datos o, en caso de que se piense comunicar datos a un tercero, a más tardar, en el momento de la primera comunicación de datos, comunicar al interesado por lo menos la información siguiente, a menos que ya hubiese sido informado (Esto no se aplicará en el caso del tratamiento de datos con fines estadísticos o de investigación histórica o científica). Estos son:

- a) La identidad del responsable del tratamiento y, en su caso, de su representante;
- b) Los fines del tratamiento de que va a ser objeto los datos; y en fin, los mismos otros derechos que tiene el titular de los datos cuando han sido recogidos del propio interesado (Artículo 11).⁶¹

⁶⁰ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com//](http://noticias.juridicas.com//) Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

⁶¹ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com//](http://noticias.juridicas.com//) Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

En la Directiva 95/46/CE, siguiendo los pasos del Convenio Europeo de 1981, bajo el epígrafe de los “principios relativos a la calidad de los datos”, expresa que los Estados miembros dispondrán que los datos personales - cualquiera fuera la forma de recolección o sea institución pública o privada- sean: “conservados en una forma que permita la identificación de los interesados durante un período no superior al necesario para los fines para los que fueron recogidos o para los que se traten ulteriormente. Los Estados miembros establecerán las garantías apropiadas para los datos personales archivados por un período más largo del mencionado, con fines históricos, estadísticos o científicos” (Artículo 6, (e)).⁶²

Por otro lado el Convenio Europeo de 1981, en iguales términos determina la mencionada serie de principios para esta fase inicial del procedimiento, bajo el intitulado de “Calidad de los datos” (artículo 5) y “Categorías particulares de datos” (Artículo 6), haciendo énfasis en que los datos se obtendrán y tratarán leal y legítimamente, serán exactos y si fuere necesario puestos al día y queda prohibido la recolección como cualquier tratamiento “automatizado” de datos de carácter personal que revelen el origen racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas u otras convicciones, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual o los referentes a las condenas penales.

En la Directiva 95/46/CE, divide estos principios de la fase inicial del procedimiento en los principios relativos a la “calidad de los datos” y los principios relativos a la “legitimación del tratamiento de datos”. Entre los primeros destaca que los datos personales objeto y sujetos a tratamiento informatizado por parte de los Estados miembros, al menos

⁶² EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com](http://noticias.juridicas.com)// Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

en la fase inicial del procedimiento se tendrá en cuenta que estos datos serán tratados así:

- a) De manera leal y lícita,
- b) Recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos,
- c) Ser adecuados, pertinentes y no excesivos a los fines para los cuales se recogen (“recaban”),
- d) Ser exactos, y cuando sea necesario, actualizados, e) recogidos y conservados en una forma que permita la identificación de los interesados.⁶³

En los principios relativos a la legitimación del tratamiento de datos, establece unos derechos-deberes para los titulares de los datos, así como una serie de garantías para los Estados miembros que deben implementar cuando un dato personal se someta a procedimiento informatizado. El titular de los datos o “interesado” como le llama la Directiva, permitirá el tratamiento informatizado de datos personales, siempre que:

Haya dado su consentimiento de forma inequívoca;

1. Sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado sea parte o para la aplicación de medidas pre-contractuales adoptadas a petición del interesado;

⁶³ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com/](http://noticias.juridicas.com/) // Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

⁶⁴ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : [HTTP://noticias.juridicas.com/](http://noticias.juridicas.com/) // Directiva Comunitaria 5/46/CE. Sin autor. Sin fecha.

2. Sea necesario para el cumplimiento de una obligación jurídica a la que esté sujeto el responsable del tratamiento;
3. Sea necesario para proteger el interés vital del interesado; o sea necesario para el cumplimiento de una misión de interés público o inherente al ejercicio del poder público conferido al responsable del tratamiento o a un tercero a quien se comuniquen los datos; y
4. Sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento o por el tercero o terceros a los que se comuniquen los datos, siempre que no prevalezca el interés o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieren protección, en particular el derecho a la intimidad (Artículo 7 en conc. Artículo 1-1, directiva).⁶⁴

2. LEGISLACION PANAMEÑA

La Ley de Seguridad Industrial de 1999 aunque de forma somera dispone algunas normas de protección del trabajador en materia de ergonomía informática en la gestión de recursos humanos. Así se tienen las siguientes disposiciones:

ARTICULO 130. En los centros de trabajo con cien o más trabajadores, el patrón deberá elaborar un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en ellos, así como establecer por escrito y llevar a cabo un programa de seguridad e higiene en el trabajo

que considere el cumplimiento de la normatividad en la materia, de acuerdo a las características propias de las actividades y procesos industriales. En ninguna caso la información recogida respecto a la salud e intimidad del trabajador podrá ser utilizada para disminuir a los riesgos laborales.

Aquellas empresas que no se encuentren en el supuesto del párrafo que antecede, deberán elaborar una relación de medidas preventivas generales y específicas de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo a las actividades que desarrollen.

El programa y la relación de medidas generales y específicas de seguridad e higiene en los centros de trabajo a que se refiere este artículo, deberán contener las medidas previstas en el presente Reglamento y en las Normas aplicables. Asimismo, será responsabilidad del patrón contar con los manuales de procedimientos de seguridad e higiene específicos a que se refieren las Normas aplicables.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, también será aplicable a los programas específicos de seguridad e higiene que se establecen en el presente Reglamento, los cuales deberán quedar integrados al programa de seguridad e higiene, cuando se esté en el supuesto previsto en el primer párrafo de este artículo.⁶⁵

La primera parte del art. 130 de la Ley de Seguridad Industrial Panameña dispone aunque de forma concisa que

⁶⁵ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : <http://ciencias.univalle.edu.co/> Ley de Seguridad Industrial ; Sin autor ; 2004.

“en ninguna caso la información recogida respecto a la salud e intimidad del trabajador podrá ser utilizada para disminuir a los riesgos laborales”. En este caso refiere a la información recogida en el programa de seguridad industrial, es decir, la información sobre la salud del trabajador o datos personales no pueden ser utilizados para disminuir los riesgos laborales, lo que razonando contrario sensu significa que el programa de seguridad industrial debe ser un conjunto de medidas externas al trabajador.

ARTICULO 133. En caso de que se modifiquen los procesos productivos, procedimientos de trabajo, instalaciones, distribución de planta y con ello los puestos de trabajo, o se empleen nuevos materiales, el programa o la relación de medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, en ningún momento podrá recoger información relativa a la salud o intimidad de los trabajadores.⁶⁶

Por otro lado se tiene el art. 133 de la Ley de Seguridad Industrial Panameña que al igual que el art. 130 de la ley estudiada prevé lo mismo pero ya en el caso de cambios o reformas.

CAPITULO III

LEGISLACIÓN BOLIVIANA RELATIVA AL OBJETO DE ESTUDIO

1. CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO

EL DERECHO DE TRABAJO E INDUSTRIA

La Constitución Política del Estado como ley suprema del ordenamiento jurídico nacional, tiene el objetivo central de lograr una suficiente garantía y seguridad para los derechos fundamentales de todo ciudadano boliviano, lo que hoy es un elemento esencial de legitimidad en que se apoya el sistema democrático.

Ahora bien ya entrando al objeto de estudio de los distintos derechos fundamentales que establece la Constitución Política del Estado el que interesa es el derecho al trabajo, previsto en el art. 7 inc. d) que dispone:

- A trabajar y dedicarse al comercio, la industria o cualquier actividad lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.

El derecho al trabajo puede definirse como la facultad que tiene toda persona de escoger su profesión y oficio y de asegurarse la subsistencia para sí mismo y para su familia, mediante el ejercicio de cualquier

⁶⁶ EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET : <http://ciencias.univalle.edu.co/> Ley de Seguridad Industrial ; Sin autor ; 2004.

actividad productiva que no sea contraria a la ley, a la moralidad, o la colectividad en su conjunto.

Por su parte el derecho a comerciar consiste, en la facultad de intercambiar o traficar mercancías en forma onerosa, llevada a cabo entre particulares. Dicha facultad implica la atribución de los particulares a reglar dicho intercambio o tráfico.

Asimismo el derecho a la industria lícita, es la facultad de elaborar y transformar los productos naturales, u organizar dichas actividades con fines lícitos.⁶⁷ El fin lícito requerido por la Constitución para la validez de la actividad industrial destaca la preocupación del Estado por impedir un ejercicio irrestricto de este derecho por parte de los particulares : razones de seguridad, salubridad y moralidad públicas, justifican el ejercicio del poder de policía en este caso.

De tal modo que los derechos del trabajo y a dedicarse a una industria lícita están consagrados en la Constitución Política del Estado, sin embargo el derecho al trabajo puede ser lesionado cuando a titulo de recolección de información se releva información que es sensible al trabajador, pero además que puede ser utilizado para su explotación a titulo de elevar la productividad.

EL HABEAS DATA

En la última reforma constitucional se introdujo el habeas data, que a la letra prescribe, en su parte más relevante al objeto de estudio :

Art. 23.- I. Toda persona que creyere estar indebidamente o ilegalmente impedida del conocer,

⁶⁷ QUIROGA LAVIE , Humberto : Los Derechos Constitucionales. Editorial Temis. Bogotá Colombia ; 1996. Pg. 159.

objetar u obtener la eliminación o rectificación de los datos registrados por cualquier medio físico, electrónico, magnético, informático en archivos o bancos de datos públicos o privados que afecten a su derecho fundamental a la intimidad y privacidad personal y familiar, a su imagen, honra y

reputación reconocidos en esta Constitución, podrá interponer el recurso de Hábeas Data ante la Corte Superior del Distrito o ante cualquier juez de partido a elección suya”.⁶⁸

Obsérvese que la Constitución Política del Estado señalar el término datos registrados se refiere “a los elementos seleccionados y preparados con miras a ser tratados por un sistema de procesamiento de datos informático o manual”.⁶⁹

Asimismo la protección que otorga la Constitución a los datos personales relacionados con la intimidad y privacidad personal y familiar no sólo se reduce a los archivos públicos y privados, que no más que “ sitios en donde se conservan en forma ordenada y correlativa, documentos de distinta índole para su posterior consulta”⁷⁰ sino también a los bancos de datos públicos o privados que son : “ conjunto de archivos conexos o relacionados, y organizados en función de su comunicación una determinada población de usuarios”.⁷¹

⁶⁸ TRIBUNA DE LOS TRABAJADORES ; Constitución Política del Estado. Editorial UPS. La Paz Bolivia. Pags. 10 a 11.

⁶⁹ MAYO DE GOYENCHE, Marie Claude ; Informática Jurídica ; Editorial Jurídica de Chile ; Santiago de Chile Chile ; 1991 ; Pg. 64.

⁷⁰ ALBERTO GARRONE, Jorge ; Diccionario Manual Jurídico Abeledo Perrot ; Editorial Abeledo Perrot ; Buenos Aires Argentina ; 1997 ; Pg. 87.

⁷¹ MAYO DE GOYENCHE, Marie Claude ; Ob. Cit. ; Pg. 68.

Empero como se ve la prescripción constitucional no preveo que independientemente de los datos personales (que son los datos individuales que ya se ha examinado) existan otros datos inscritos en medios electrónicos, magnéticos o informáticos que no son precisamente individuales sino colectivos y que además son utilizados para elevar la productividad laboral en base al factor laboral, que es cuantificado de una manera exacta al estimar o medir el número de horas trabajadas por día, semana, o mes, que pueden ser utilizados para sobreexplotar al trabajador y también para despedirlo.

Así mismo por la propia relación de subordinación entre trabajador y empleado o patrono si se quiere, es difícil que un trabajador utilice éste recurso constitucional, toda vez que ni siquiera conoce que la recolección de información ya sea mediante encuestas, entrevistas o llenado de formularios pueda ser utilizado en su contra para que trabaje más o sea despedido.

2. LEY GENERAL DEL TRABAJO

El art. 67 de la Ley General del Trabajo aunque prescribe de forma general las protecciones que debe tener todo trabajador en el ambiente de trabajo, no prevé ninguna protección sobre los datos individuales recogidos en diversos registros de Recursos Humanos y menos sobre los datos colectivos que pueden ser utilizados para el despido o explotación, así el citado artículo señala :

ART. 67.- El Patrono esta obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomaran medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales,

para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo ; instalará servicios sanitarios adecuados y general, cumplirá las precauciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento interno legalmente aprobado.⁷²

3. LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR

Aunque la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar conforme al artículo 1 dispone expresamente la Ley tiene por objeto asegurar las condiciones adecuadas de salud, higiene y bienestar en el trabajado no dispone nada sobre las agresiones a la intimidad y a la recolección de información colectiva laboral que puede ser utilizada tanto para mejorar la productividad como para la explotación, el citado articulo señala :

Art. 1 (Objeto). La presente Ley tiene por objeto:

- 1) Garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo;
- 2) Lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgos para la salud psicofisica de los trabajadores;
- 3) Proteger a las personas y al medio ambiente en general, contra los riesgos que directa o indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.⁷³

⁷² SERRANO TORRICO Servando : Ley General del Trabajo. Editorial Serrano Limitada. Cochabamba Bolivia.1989. Pag. 34.

⁷³ SERRANO TORRICO, Servando : Ob. Cit. Pag. 187.

Por otro lado el art. 6 numeral 26 de la Ley examinada tiende a lesión de los derechos del trabajador si se utiliza la ergonomía informática para la recolección de información estadística de accidentes y enfermedades, en este caso para el despido del trabajador, el precitado artículo dispone :

Art. 6° (Obligación de Empleadores). Son obligaciones de empleadores:

- 1) Cumplir las leyes y Reglamentos relativos a la higiene, seguridad ocupacional y bienestar; reconociendo que su observancia constituye parte indivisible en su actividad empresarial;
- 2) Adoptar todas las medidas de orden técnico para la protección de la vida, la integridad física y mental de los trabajadores a su cargo; tendiendo a eliminar todo género de compensaciones sustitutivas del riesgo como ser: bonos de insalubridad, sobrealimentaciones y descansos extraordinarios, que no supriman las condiciones riesgosas;
- 3) Constituir las edificaciones con estructuras sólidas y en condiciones sanitarias, ambientales y de seguridad adecuadas;
- 4) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las estructuras físicas, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;

- 5) Controlar que las máquinas, equipos, herramientas, accesorios y otros en uso o por adquirirse, reúnan las especificaciones mínimas de seguridad;
- 6) Usar la mejor técnica disponible en la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias, así como en otro tipo de instalaciones;
- 7) Instalar los equipos necesarios para prevenir y combatir incendios y otros siniestros;
- 8) Instalar los equipos necesarios para asegurar la renovación del aire, la eliminación de gases, vapores y demás contaminantes producidos, con objeto de proporcionar al trabajador y a la población circundante, un ambiente saludable;
- 9) Proveer a los trabajadores, equipos protectores de la respiración, cuando existan contaminantes atmosféricos en los ambientes de trabajo y cuando la ventilación u otros medios de control sean impracticables. Dichos equipos deben proporcionar protección contra el contaminante específico y ser de un tipo aprobado por organismos competentes;
- 10) Proporcionar iluminación adecuada para la ejecución de todo trabajo en condiciones de seguridad;
- 11) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores y la población circundante;

- 12) Instalar y proporcionar medios de protección adecuados, contra todo tipo de radiaciones;
- 13) Adoptar medidas de precaución necesarias durante el desarrollo de trabajos especiales para evitar los riesgos resultantes de las presiones atmosféricas anormales;
- 14) Proveer y mantener ropa y/o equipos protectores adecuados contra los riesgos provenientes de las sustancias peligrosas, de la lluvia, humedad, frío, calor, radiaciones, ruidos, caldos de materiales y otros;
- 15) Procurar que todo equipo eléctrico o instalación que genere, conduzca o consuma corriente eléctrica, esté instalado, operado, conservado y provisto con todos los dispositivos de seguridad necesarios;
- 16) Proporcionar las facilidades sanitarias mínimas para la higiene y bienestar de sus trabajadores mediante la instalación y mantenimiento de servicios higiénicos, duchas, lavamanos, casilleros y otros;
- 17) Evitar en los centros de trabajo la acumulación de desechos y residuos que constituyen un riesgo para la salud, efectuando limpieza y desinfección en forma permanente;
- 18) Almacenar, depositar y manipular las sustancias peligrosas con el equipo y las condiciones de seguridad necesarias;

- 19) Utilizar con fines preventivos los medios de señalización, de acuerdo a normas establecidas;
- 20) Establecer y mantener Departamentos de Higiene y Seguridad Ocupacional, así como servicios médicos de empresa y postas sanitarias cuando fuese necesario, conforme a lo establecido en el TITULO IV, CAPITULOS I y II;
- 21) Establecer y mantener los Comités Mixtos de Seguridad e Higiene, de acuerdo a los preceptuado en el TITULO III, CAPITULO VII;
- 22) Prevenir, comunicar, informar e instruir a sus trabajadores sobre todos los riesgos conocidos en su centro laboral y sobre las medidas de prevención que deben aplicarse;
- 23) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad;
- 24) Promover la capacitación del personal en materia de prevención de riesgos del trabajo;
- 25) Denunciar ante la Dirección General de higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar y a la Caja de Seguridad Social correspondiente, los accidentes y enfermedades profesionales, conforme a lo establecido por el Art. 85° de la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario y Art. 30 del Código de Seguridad Social:

- 26) Llevar un registro y estadísticas de enfermedades y accidentes de trabajo que se produzcan en su industria;
- 27) Analizar e investigar los accidentes de trabajo con el objeto de evitar su repetición;
- 28) Conocer, señalar e informar sobre la composición de las sustancias que se utilizan y producen en el proceso industrial y de los riesgos que ellas conllevan;
- 29) Archivar y mantener los certificados médicos preocupacionales, así como las fichas clínicas del personal a su cargo;}
- 30) Mantener en le propio Centro de Trabajo uno o más puestos de Primeros Auxilios, dotados de todos los elementos necesarios para la inmediata atención de los trabajadores enfermos o accidentados. Esta obligación es independiente de la relación que pudiere tener la empresa con las atenciones médicas y de otra índole que ofrecen los sistemas de seguridad social. Los puestos de primeros auxilios en las empresas alejadas de los centros urbanos, deberán brindar también atención de emergencia a los familiares de los trabajadores.⁷⁴

4. DECRETO SUPREMO NRO. 26115 (SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL)

⁷⁴ SERRANO TORRICO, Servando : Ob. Cit. Pags. 192 a 195.

Las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal surgieron como efecto de Ley N° 1178 de Administración y Control Gubernamentales, la Ley N° 2027 Estatuto del Funcionario Público y Decretos Reglamentarios correspondientes.

Ahora bien, el sistema de administración de personal es un conjunto o agregado de normas que señalan los pasos o fases a seguir en materia de administración de personal de la administración pública, así lo dispone el art. 7 del Decreto Supremo Nro. 26115 que dispone :

ARTICULO 7. (CONCEPTO).- El Sistema de Administración de Personal (SAP) es el conjunto de normas, procesos y procedimientos sistemáticamente ordenados, que permiten la aplicación de las disposiciones en materia de administración pública de personal.⁷⁵

Asimismo los componentes del Sistema de Administración de Personal son al tenor del art. 8 del Decreto Supremo Nro. 26115 :

- Subsistema de Dotación de Personal
- Subsistema de Evaluación del Desempeño
- Subsistema de Movilidad de Personal
- Subsistema de Capacitación Productiva
- Subsistema de Registro

4.1. SUBSISTEMA DE DOTACIÓN DE PERSONAL

⁷⁵ MINISTERIO DE HACIENDA : Normas Básicas – Sistema de Administración de Personal (DS-26115). Ediciones de la Unidad de Difusión de Normas del Ministerio de Hacienda. La Paz Bolivia. 2004. Pag. 4.

El Subsistema de Dotación de Personal de conformidad al art. 11 del Decreto Supremo Nro. 26115, es un conjunto de procesos para dotar técnicamente de personal a la entidad, previo establecimiento de las necesidades de personal identificadas y justificadas cualitativa y cuantitativamente a partir de la Planificación de Personal, en concordancia con la Planificación Estratégica Institucional, la Programación Operativa Anual, la estructura organizacional y los recursos presupuestarios requeridos.

4.2. SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

De conformidad al art. 22 de Decreto Supremo Nro. 26115, el subsistema de evaluación de desempeño, es un proceso permanente que mide el grado de cumplimiento de la Programación Operativa Anual Individual, por parte del servidor público en relación al logro de los objetivos, funciones y resultados asignados al puesto durante un período determinado.

Los objetivos de este subsistema son:

- a. Evaluar a los servidores públicos de carrera en el desempeño de sus funciones y registrar la productividad de los funcionarios públicos que no están sujetos a la carrera.
- b. Servir como un parámetro de otorgamiento de incentivos.
- c. Proveer de información para mejorar el desempeño de la entidad en términos de eficiencia, honestidad, efectividad y calidad en el servicio.
- d. Constituir el instrumento para detectar necesidades de capacitación.

- e. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para tomar medidas correctivas, mismas que podrán determinar la separación de los funcionarios públicos de carrera conforme al artículo 39 de la Ley del Estatuto de Funcionario Público.⁷⁶

Cabe cuestionarse que al igual que este subsistema puede servir para elevar la productividad también puede servir para explotar al trabajador, dependerá de como se utilizará este subsistema.

4.3. SUBSISTEMA DE MOVILIDAD DE PERSONAL

El Subsistema de Movilidad de Personal de acuerdo a lo dispuesto por el art. 27 del Decreto Supremo Nro. 26115 es conjunto de cambios a los que se sujeta el servidor público desde que ingresa a la Administración Pública hasta su retiro, para ocupar otro puesto en función a la evaluación de su desempeño, su adecuación a las especificaciones de un nuevo puesto, a la capacitación recibida y en función a las demandas y posibilidades presupuestarias de la entidad.

Son objetivos de este subsistema:

Propiciar la adecuación permanente del servidor público a las demandas institucionales, buscando optimizar su contribución a la sociedad, así como potenciar su capacidad.

- a. Permitir la separación laboral de los funcionarios de comprobada ineficiencia.

⁷⁶ MINISTERIO DE HACIENDA : Ob. Cit. Pag. 8.

- b. Permitir la promoción de los servidores públicos de carrera.⁷⁷

Este subsistema se presta nuevamente a la explotación y retiro indebido del trabajador si se utiliza sistemas de ergonomía informática no adecuadamente reglamentados o normados.

4.4. SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN PRODUCTIVA

El Subsistema de Capacitación Productiva tal cual prescribe el art. 33 del Decreto Supremo Nro. 26115 es productiva es el conjunto de procesos mediante los cuales los servidores públicos adquieren nuevos conocimientos, desarrollan habilidades y modifican actitudes, con el propósito de mejorar constantemente su desempeño y los resultados de la organización para una eficiente y efectiva prestación de servicios al ciudadano.

Los objetivos que busca la capacitación productiva son:

- a. Mejorar la contribución de los servidores públicos al cumplimiento de los fines de la entidad.
- b. Contribuir al desarrollo personal del servidor público y prepararlo para la promoción en la carrera administrativa.⁷⁸
- c. Aunque este sistema pareciera no peligroso a los intereses del trabajador, nuevamente se cuestiona pues dependerá de quien realice la evaluación de desempeño y que sistema de ergonomía informática se utilice.

4.5. SUBSISTEMA DE REGISTRO

⁷⁷ MINISTERIO DE HACIENDA : Ob. Cit. Pag. 11

El subsistema de registro según el art. 42 del Decreto Supremo Nro. 26115 consiste en la integración y actualización de la información generada por el Sistema de Administración de Personal que permitirá mantener, optimizar y controlar el funcionamiento del Sistema. Estará a cargo de la unidad encargada de administración de personal de cada entidad.

El Subsistema de Registro tiene por objetivos:

- Registrar y controlar la información y acciones relacionadas con el personal de la entidad, así como los cambios que éstas generen.
- Disponer de una base de datos que permita obtener información referente a la vida laboral de los funcionarios públicos, que facilite la toma de decisiones.
- Desarrollar un sistema de generación de estadísticas e información, sobre las principales características de los recursos humanos de cada entidad pública.
- Proveer al Servicio Nacional de Administración de Personal información para la actualización del Sistema de Información de Administración de Personal (SIAP), que permita evaluar el desarrollo de la función de personal en los sectores sujetos a la aplicación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público y las presentes Normas Básicas.⁷⁹

El Subsistema de Registro, por su importancia y ser el sistema que mas se presta a ser contrario a los intereses de los trabajadores se analiza a continuación con detalle.

⁷⁸ MINISTERIO DE HACIENDA : Ob. Cit. Pag. 14.

Es de particular interés la última parte del art. 42 del Decreto Supremo Nro. 26115, ya no solo puede ser utilizado para impedir el acceso de servidores públicos que hayan tenido procesos administrativos o disciplinarios de destitución sino también a impedir si los datos son manipulados a impedir a un funcionario público volver a funciones, así el citado artículo señala:

ARTICULO 42 (CONCEPTO Y OBJETO).- ...Las entidades públicas organizarán un registro en el cual se deje constancia de los antecedentes, causales y procedimientos efectuados para el retiro de sus funcionarios de carrera y remitirán dicha información a la Superintendencia de Servicio Civil, conforme a reglamentación expresa, con el objeto de proveer la información necesaria para el tratamiento de posibles impugnaciones de los funcionarios afectados, mediante recursos jerárquicos.⁸⁰

Toda la información generada por el subsistema de registro puede ser utilizada contra el trabajador no solo para su retiro sino para su explotación laboral así el art. el art. 44 del Decreto Supremo analizado, establece dos tipos de documentación que se debe recoger y administrar que es la documentación individual del servidor público y los resultados de la información recolectada y almacenada, el citado artículo establece:

ARTICULO 44. (PROCESO DE GENERACION DE LA INFORMACION).- Los documentos que genera el funcionamiento del Sistema de Administración de Personal son de dos tipos:

⁷⁹ MINISTERIO DE HACIENDA : Ob. Cit. Pag. 16.

⁸⁰ MINISTERIO DE HACIENDA : Ob. Cit. Pag. 20.

- Documentos individuales, que afectan la situación de cada servidor público, tales como memorándum, calificación de años de servicio, solicitudes de vacación e informes de evaluación del desempeño entre otros.
- Documentos propios del sistema, que se generan como resultado de los procesos desarrollados al interior de cada uno de los subsistemas o que constituyen herramientas de orden metodológico y procedimental para la unidad responsable de la administración de personal.⁸¹

Por otro lado el proceso de organización de la información (ficheros personales, inventarios del personal, etc.) previsto en el art. 45 de la Decreto analizado, al no establecer ningún medio de resguardo y limitación para la utilización de la información para la explotación del trabajador, muestra la deficiencia de esta norma, el señalado artículo dispone:

ARTICULO 45. (PROCESO DE ORGANIZACION DE LA INFORMACION).- La organización de los documentos generados por el Sistema de Administración de Personal se llevará a cabo mínimamente en los siguientes medios:

a. Ficha personal. Cada entidad abrirá, actualizará y conservará una ficha personal del servidor público, en la cual se archivará la documentación personal utilizada en el proceso de selección, los documentos requeridos a tiempo

⁸¹ MINISTERIO DE HACIENDA : Ob. Cit. Pag. 21.

de su ingreso a la entidad que acreditan su situación tanto personal como profesional; las acciones de personal y otros documentos que conformen su historia funcionaria.

Las fichas personales se organizarán obligatoriamente en un archivo físico y conforme a las directrices emanadas por el SNAP, bajo los estándares del Sistema de Información de Administración de Personal, sin perjuicio de utilizar medios informáticos. Este archivo tendrá carácter confidencial y será instalado en un lugar seguro. El acceso a las fichas personales estará permitido sólo a su titular, al jefe inmediato superior de éste y al personal encargado de su custodia.

b. Archivos físicos, que serán de dos tipos: activo y pasivo

1. El archivo activo contendrá las fichas personales de los servidores que se encuentren en el ejercicio de un puesto.
2. El archivo pasivo contendrá las fichas personales de los servidores que ya no pertenezcan a la entidad. Estará centralizado en la unidad encargada de la administración de personal.

c. Documentos propios del sistema. La información generada por el funcionamiento del sistema estará contenida en documentos clasificados por subsistemas y archivados para facilitar su control y mantenimiento.

Corresponden a este tipo de documentos la planilla presupuestaria, planillas de sueldos, las acciones de personal y todo otro documento técnico relativo a la administración de personal.

d. Inventario de Personal. La entidad deberá organizar y mantener actualizado un inventario de personal con toda la información descriptiva y estadística relativa a los servidores públicos y a los procesos que se desarrollan en cada uno de los subsistemas, con el propósito de contar con información necesaria para la adopción de decisiones, políticas en materia laboral y los requerimientos de información del Servicio Nacional de Administración de Personal.⁸²

La única norma de protección del trabajador sobre la utilización de la información que este genera es el numeral IV del art. 47 del Decreto Supremo analizado que a la letra señala :

IV. La información del Sistema de Información de Administración de Personal (SIAP) es confidencial, sólo se podrá emitir información agregada y no individual; salvo autorización del interesado. ⁸³

Como se observa esta norma solo se refiere al secreto de la información, empero se olvida que la información colectiva de desempeño y productividad también puede ser utilizada en contra de los derechos del servidor público.

⁸² MINISTERIO DE HACIENDA : Ob. Cit. Pag. 23.

⁸³ MINISTERIO DE HACIENDA : Ob. Cit. Pag. 25.

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

1. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación, pretende determinar la insuficiencia de la legislación actual para amparar al trabajador de la administración pública centralizada ante las lesiones y problemas que genera la utilización de los sistemas informáticos en la gestión de recursos humanos.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación que se realizó fue : de tipo descriptiva, propositiva y exploratoria

Descriptiva, porque se realizó un estudio de las distintas partes, elementos y rasgos principales de la Teoría General de la Ergonomía Informática en la Gestión de Recursos Humanos y su aplicación en el derecho comparado y en la legislación nacional.

Propositiva, porque se realiza una propuesta de solución al final de la investigación al problema general planteado.

Exploratoria, porque se analizó un tema poco estudiado en la realidad Boliviana actual y se tuvo que sondear en terreno desconocido.

2. MÉTODOS

Los métodos que utilizó la investigación fueron:

- **METODO DEDUCTIVO**

Porque, se analizó la Teoría General de la Teoría General de la Ergonomía Informática en la Gestión de Recursos Humanos, para luego analizar la realidad boliviana sobre la base de esta Teoría.

- **METODO DOGMATICO JURIDICO**

Porque, se realizó un análisis del alcance y contenido de las normas positivas sobre el objeto de investigación.

- **METODO ANALITICO SINTETICO**

Porque, se realizó una disección o separación de los elementos que componen el objeto de estudio para al finalizar el desarrollo de la investigación volver a fusionarlos o unirlos en la propuesta final de la investigación.

- **METODO DE LA ORGANIZACION DE NACIONES UNIDAS**

Porque, se analizó la normatividad vigente para confrontarla con la realidad, para establecer su funcionamiento y aplicación práctica y sobre la base de esta realidad plantear la reformulación o cambio de las normas legales sobre la materia objeto de estudio.

3. HIPOTESIS

La hipótesis de que parte la investigación es :

“LA LEGISLACION BOLIVIANA ES INSUFICIENTE PARA PROTEGER AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA PUBLICA, POR LOS DAÑOS Y PROBLEMAS QUE GENERA, EN LA UTILIZACION DE LOS SISTEMAS INFORMATICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, SIENDO NECESARIO NORMAR ADECUADAMENTE ESTE ASPECTO Y ASÍ AMPARAR AL TRABAJADOR”.

La hipótesis formulada no establece ninguna relación causal entre variables, ya que la presente tesis siguió un tipo de investigación descriptivo. Según Hernández Sampieri, los tipos de investigación descriptiva “miden de manera más bien independiente los conceptos o variables”. Por ello, el propósito de la hipótesis no es establecer relaciones causales entre variables, sino, definir las variables para ser analizadas independientemente.

4. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los sujetos de la investigación tienen una doble vertiente :

En primer lugar, Jefes de Recursos Humanos de la Administración Pública Centralizada

Y en segundo lugar, los abogados del foro paceño.

5. UNIVERSO DE ESTUDIO Y MUESTRA

UNIVERSO DE ESTUDIO DE JEFES DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA

Conforme al Reglamento de la Ley de Organización del Poder Ejecutivo, existen actualmente 11 Ministerios, que es una muestra representativa si se toma en cuenta que Raúl Sandoval Gonzáles señala que : “ En cuanto al tamaño de muestra, unos autores señalan... que una muestra debe contener entre el 20 % y 30 % del universo que se trate”.⁸⁴

UNIVERSO DE ESTUDIO ABOGADOS

Conforme a las listas de inscritos en el colegio de Abogados a diciembre del 2004 se tiene 6125 abogados, sin contar reinscripciones.

DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Para la determinación de muestra en el caso de los Jefes de Recursos Humanos en los Ministerios se eligió como el número no era cuantioso aplicar encuestas a todos ellos, es decir en los 11 Ministerios, sin embargo debido a la incomprensión a la investigaciones de tesis, solo se pudo aplicar a 10 Ministerios las encuestas proyectadas.

⁸⁴ SANDOVAL GONZALES, Raúl ; Metodología y Técnicas de Investigación ; Editorial Latinas Editores ; Cochabamba Bolivia ; 1995 ; Pg. 96.

Por otro lado, para la determinación de la muestra en el caso de abogados del foro paceño y funcionarios de los juzgados de materia civil, se aplicó la siguiente fórmula, expresadas por Sanddy Guzmán Veliz, en su libro El ABC de una Tesis:

Primero se determina matemáticamente el tamaño de muestra conforme al grado de precisión deseado.

$$n1 = \frac{Z^2 pq}{d^2}$$

donde:

n1= tamaño deseado de la muestra calculado en relación a grado de precisión

Z = desviación en relación a una distribución normal estándar igual 2

p = proporción de la población de estudio, que se estima, tiene una característica determinada, que equivale a 0.50

q = 1.0-p que equivale 0.50

d = grado de precisión deseado, que equivale a 0.05

$$n = \frac{2 * 2 * (0.50) * (0.50)}{0.05 * 0.05}$$

$$0.05 * 0.05$$

$$\frac{1}{0.0025}$$

$$0.0025$$

$$n1 = 400$$

Luego de determinar el tamaño de la muestra se reemplaza en la siguiente fórmula:

$$n1$$

$$n = \frac{400}{1 + (400/6125)}$$

donde:

n = tamaño de muestra

n1 = tamaño deseado de la muestra calculado en relación a grado de precisión, que equivale a 400

N = número de población estudiada

Sustituyendo la formula, en el caso de los abogados del foro paceño se tiene :

$$n = \frac{400}{1 + (400/6125)}$$

$$n = \frac{400}{1.0653061}$$

$$n = 375.47893$$

Por tanto, se tendría que aplicar a 375 abogados del foro paceño, las encuestas como muestra representativa.

6. VARIABLES

⁸⁵ GUZMAN VELIS, Sandy ; El ABC de una Tesis ; Editorial Geidesa ; Santa Cruz Bolivia ; 1996 ; Pg. 60.

VARIABLE INDEPENDIENTE

- **LEGISLACIÓN BOLIVIANA**

VARIABLES DEPENDIENTES

- **INSUFICIENCIA PARA PROTEGER AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA PUBLICA, EN LA UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, POR LOS DAÑOS Y PROBLEMAS QUE GENERA.**
- **NECESIDAD DE NORMAR ADECUADAMENTE LA UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ASÍ AMPARAR AL TRABAJADOR**

6.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

6.3.1. Definición de Variables Operacionales y Conceptuales

DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES	CONCEPTOS IMPORTANTES
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>LEGISLACIÓN BOLIVIANA</p>	<p>Se entiende por Legislación Boliviana la norma general boliviana sobre distintas materias</p>
<p>VARIABLES DEPENDIENTES</p> <p>INSUFICIENCIA PARA PROTEGER AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA PUBLICA, EN LA UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, POR LOS DAÑOS Y PROBLEMAS QUE GENERA.</p> <p>NECESIDAD DE NORMAR ADECUADAMENTE</p>	<p>Se entiende por “insuficiencia para proteger al trabajador de la administración centralizada publica, en la utilización de los sistemas informáticos de gestión de recursos humanos, por los daños y problemas que genera” a la deficiencia para amparar al trabajador de la administración pública centralizada ante las lesiones y problemas que genera la utilización de los sistemas informáticos de gestión de recursos humanos.</p> <p>Se entiende por la “necesidad de normar adecuadamente la utilización de los sistemas</p>

<p>LA UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ASÍ AMPARAR AL TRABAJADOR</p>	<p>informáticos de gestión de recursos humanos y así amparar al trabajador”, a la imperiosidad de normar de forma más ajustada utilización de los sistemas informáticos de gestión de recursos humanos y así proteger al trabajador</p>
--	---

Fuente : Elaboración Propia

6.3.2. Definición Operativa de las Variables

VARIABLES	SUBVARIABLES	REFERENCIAS
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> LEGISLACIÓN BOLIVIANA 	<p>Legislación Constitucional</p> <p>Legislación Laboral</p> <p>Legislación administrativa de administración de personal</p>	<p>EP1...EP10 ;EI1...EI10</p>
<p>VARIABLES DEPENDIENTES</p> <p>INSUFICIENCIA PARA PROTEGER AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA PÚBLICA, EN LA UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, POR LOS DAÑOS Y PROBLEMAS QUE GENERA.</p> <p>NECESIDAD DE NORMAR ADECUADAMENTE LA UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ASÍ AMPARAR AL TRABAJADOR</p>	<p>Reglas generales de protección de los trabajadores</p> <p>Sistemas informáticas vigentes de recolección y administración de información de los servidores públicos</p> <p>Sistema de administración de personal</p>	<p>EP1...EP10 ;EI1...EI10</p>

--	--	--

Fuente : Elaboración Propia

6.3.3.Cruce de Variables

VARIABLES	ESTRUCTURA DE LAS SUBVARIABLES CON QUE SE RELACIONA	SUBVARIABLES RELACIONADAS
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> LEGISLACIÓN BOLIVIANA 	<p>Art. 7 y 23 de la Constitución Política del Estado</p> <p>Art. 67 de la Ley General del Trabajo</p> <p>Art. 6 de la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar</p> <p>DECRETO SUPREMO NRO. 26115</p>	<p>Reglas generales de protección de los trabajadores</p> <p>Sistemas informáticas vigentes de recolección y administración de información de los servidores públicos</p> <p>Sistema de administración de personal</p>
<p>INSUFICIENCIA PARA PROTEGER AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA PUBLICA, EN LA UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, POR LOS DAÑOS Y PROBLEMAS QUE GENERA.</p> <p>NECESIDAD DE NORMAR ADECUADAMENTE LA UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS INFORMÁTICOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y ASÍ AMPARAR AL TRABAJADOR</p>	<p>Principios que sigue la legislación constitucional de protección del trabajador</p> <p>Principios que sigue la legislación laboral de protección del trabajador</p> <p>Principios que sigue la legislación administrativa de protección del trabajador</p>	<p>Reglas generales de protección de los trabajadores</p> <p>Sistemas informáticas vigentes de recolección y administración de información de los servidores públicos</p> <p>Sistema de administración de personal</p>

--	--	--

Fuente : Elaboración Propia

7. INSTRUMENTOS

7.1. TECNICA

Para la investigación de campo se aplico como técnicas:

1. La documental para la revisión de la bibliografía
2. Las encuestas, eligiéndose para la elaboración de éstas las preguntas cerradas y abiertas.

7.2. FUENTES DE INFORMACIÓN

7.2.1. Fuentes de Información Primaria

La investigación utilizo, en primer lugar, principalmente como fuentes primarias de información o documentación, libros originales de reconocidas editoriales.

Y en segundo lugar, ya reconocidas por las Universidades del mundo, la investigación utilizo como fuentes primarias sitios de internet.

8. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, debido a que los sujetos y ambiente de estudio no podían ser modificados o cambiados de forma voluntaria y en condiciones manipulables.

9. PROCEDIMIENTO

Para una cabal demostración de la hipótesis, conforme a la teoría planteada, se procedió de la siguientes manera :

- **Primero**, se analizó la teoría general de la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos.
- **Segundo**, se analizó el derecho comparado sobre la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos
- **Tercero** se examino la legislación positiva sobre la utilización y protección del trabajador ante los sistemas informáticos de administración de personal
- **Cuarto**, se valoraron las encuestas aplicadas a los jefes de recursos humanos de los diferentes ministerios y abogados del foro paceño.
- **Quinto**, se propone una solución al problema planteado sobre la base de la teoría existente y el trabajo de campo.

CAPITULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. EL SISTEMA ACTUAL DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Mediante DS 25875 todas las instituciones pertenecientes al sector público, deben utilizar obligatoriamente el SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MODERNIZACION ADMINISTRATIVA.

Ahora bien, el Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa (SIGMA) es un sistema de computación, que permite el control de gestión en las oficinas públicas.

El SIGMA depende de dos oficinas para su funcionamiento:

- a) PROYECTO ILACO II, es el nombre (no SIGLA) de la instancia gubernamental que se encarga del apoyo técnico del SIGMA, es decir de la programación y soporte al sistema. Es además la oficina responsable de la implementación del SIGMA en todas las oficinas gubernamentales del país.

- b) Ministerio de Hacienda, es la instancia gubernamental que se encarga de validar el SIGMA en términos económicos y legales. Es decir es la oficina responsable de canalizar el presupuesto aprobado por ley para cada entidad pública y emitir ciertas políticas de control en el gasto del mismo, independientes de las que cada entidad pública pueda decidir.

El SIGMA es un sistema computacional que tiene dos características esenciales, funciona en red y en línea. Es decir que toda computadora individual que tenga instalado el SIGMA, es parte de la red nacional del sistema y que los datos ingresados afectan inmediatamente a una base de datos central que actualiza los cambios en "tiempo real".

1.1. FUNCIONAMIENTO DEL SIGMA EN LAS INSTITUCIONES CENTRALIZADAS DEL SECTOR PUBLICO

Todas las Instituciones Centralizadas del Sector Público cuentan con el soporte del ILACO II para la conexión del SIGMA en todas las computadoras de las oficinas centrales y departamentales, cuentan además con el soporte del Ministerio de Hacienda que valida e inscribe el presupuesto de la institución. Pero, además cada institución centralizada del sector publico, tiene su propio departamento de sistemas, ya que es necesario que personal capacitado mantenga la conexión siempre activa, y se realice el mantenimiento y solución de problemas en las computadoras en cada institución.

1.1.1 Gasto Corriente e Inversión

Generalmente en toda Institución Pública Centralizada el presupuesto se dirige al gasto corriente y excepcionalmente a la

inversión y el seguimiento de la aplicación del gasto corriente se realiza tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- **PARTIDAS PRESUPUESTALES**

Las "DIRECTRICES DE FORMULACION PRESUPUESTARIA" es un texto base, publicado por el Ministerio de Hacienda. El mismo que se edita ante la existencia de correcciones o modificaciones.

Este texto muestra la estructura del presupuesto dentro de determinada entidad pública.

El principal elemento de la estructura del presupuesto son las Partidas Presupuestales.

Las partidas presupuestales pueden dividirse en dos, las correspondientes a Gasto de Inversión y las correspondientes al Gasto Corriente.

Cada PARTIDA PRESUPUESTAL lleva un nombre pre-establecido y un código (los usuarios del sistema suelen utilizar simplemente el código numérico para referirse a una u otra partida).

- **EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO**

La responsabilidad más importante del Técnico es Inscribir el gasto bajo una determinada Partida, pues es él quien - previo dominio de las DIRECTRICES DE FORMULACION PRESUPUESTARIA - decide a que código y partida se debe cargar el gasto realizado.

La responsabilidad del Técnico es grande, pues los datos ingresados al SIGMA pasan a formar parte inmediatamente de la base de datos

nacional, la cual se actualiza instantáneamente, sin posibilidad de cambio.

Por tanto existen dos categorías de gasto o ejecución:

- Ejecución de Inversión, todo gasto que paga por bienes o servicios relacionados con PROYECTOS de la institución Pública.
- Ejecución del Gasto Corriente, todo pago por bienes o servicios que permiten a las oficinas del FPS o sus ramas departamentales continuar con sus operaciones diarias.
- En base a las directrices emitidas por el ministerio de hacienda, la unidad de Presupuestos de cada institución publica emite la lista oficial de partidas presupuestales pertenecientes al gasto corriente.

1.1.2 Control Ministerial

Como un sistema de control supra institucional, el Ministerio de Hacienda ha introducido un "bloqueo" en el SIGMA por la que ningún técnico puede registrar montos, mas allá de los permitidos por una cuota mensual permitida.

El Ministerio de Hacienda ha dividido el presupuesto anual existente entre los meses del año. Es así que el monto resultante de la operación se constituye como el máximo mensual ejecutable. Es así que si el técnico realiza la ejecución de una partida presupuestal hasta un monto superior al permitido por el Ministerio, automáticamente el SIGMA rechazará el registro,

hasta que el ministerio habilite, por defecto o solicitud la cuota del siguiente mes.

Un control intermedio con el que cuenta el SIGMA es aquel que se activa cuando el Técnico debe registrar en el sistema gastos superiores a mil bolivianos (1.000 b\$). En este caso el sistema pedirá la confirmación de un supervisor de la oficina a través de una firma electrónica.

1.1.3 Lectura de Reportes

En cualquier momento una computadora dentro la red SIGMA, puede solicitar los reportes de ejecución del Gasto Corriente e Inversión.

El informe del Gasto Corriente se divide en dos reportes:

- CON IMPUTACIÓN
- SIN IMPUTACION

1.1.3.1 Con Imputación (CIP)

Reporte que muestra en detalle las partidas presupuestales que han sido ejecutadas. Esta reporte muestra:

- Cual es la Oficina que ejecutó el Gasto.
- Código de la Partida Presupuestal
- Nombre de la Partida presupuestal a la que afectó el gasto.
- Presupuesto inicial de la partida afectada.

- Monto ejecutado contra esa partida.
- Saldo de la partida luego de la ejecución.

Estos datos se muestran entre las fechas deseadas.

El Reporte Con Imputación Presupuestal (CIP) permite conocer en detalle los gastos ejecutados hasta cualquier fecha. Sin embargo, como se verá más adelante, las fechas reportadas por este informe necesitan ser depuradas.

En este reporte se observan dos tipos de pago que deben explicarse:

- DEVENGADO, Es el Gasto comprometido, es decir: El monto que aparece como devengado aunque no se lo haya pagado todavía ya esta comprometido y por tanto ya se deduce del presupuesto.
- PAGADO, Es el gasto real, es decir: Los montos bajo esta columna, son los montos efectivamente pagados. Es muy posible que el devengado (comprometido) sea superior.

1.1.3.2 Sin Imputación (SIP)

Hay que recordar que conceptualmente este es un registro temporal de datos que al momento de registrarlos tuvieron problemas de presupuesto.

2. EL SIGMA Y EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Como se podrá haber observado el SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MODERNIZACION ADMINISTRATIVA aunque pareciera un sistema inofensivo para los derechos de los trabajadores, en realidad no lo es pues al ser un sistema informático de recolección de información en este caso presupuestaria unido al sistema de administración de personal puede y es un medio importante de lesión de los derechos de los trabajadores, al respecto Sorel Suárez Barriga, señala:

- Uno de los problemas de los sistemas informáticos aplicados a la administración de personal es la movilidad de los puestos o desplazamiento laboral que impactan en las decisiones fundamentales relacionadas con la estabilidad en el trabajo.
- En el juego el carácter cualitativo y cuantitativo de productividad laboral en las actividades laborales, los sistemas de administración de personal requieren de una disposición física y mental que si no la encuentran pueden provocar indudablemente el riesgo de trabajo, por lo que se requiere programas que proporcionen protección contra accidentes laborales.
- Otro aspecto importante del actual sistema boliviano de administración de personal es que este no cuenta con mecanismos efectivos de elevar los ingresos a los servidores públicos de alto desempeño y por el contrario se centra sanciones por baja productividad laboral.
- Otro aspecto importante no considera aún en la legislación boliviana son los efectos de los sistemas informáticos de administración de personal en las enfermedades laborales y

seguridad social, pues un trabajador que constantemente se enferma será despedido o cambiado de jerarquía a niveles jerárquicos mas inferiores o de menores responsabilidades

- La recolección de información digital vía e-mail es otro aspecto no definido en el Sistema de Administración de Personal toda vez que el sistema informático da posibilidad de recoger información del personal, esto redefinirá las relaciones laborales y a citada cultura del digitalismo como nuevo espacio y paradigmas a resolver.
- La aplicación del Sistema de Administración de Personal da lugar a la redefinición de responsabilidades de los trabajadores que deberán cumplir su función ajustados a las características contractuales definidas por la informática.⁸⁶

3. VALORACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS POR VARIABLES

3.1. ENCUESTAS APLICADAS A LOS JEFES DE RECURSOS HUMANOS DE LOS MINISTERIOS

3.1.1. Variable Dependiente (Insuficiencia para Proteger al Trabajador de la Administración Centralizada Pública, en la Utilización de los Sistemas Informáticos de Gestión de Recursos Humanos, por los Daños y Problemas que Genera)

⁸⁶ SUÁREZ BARRIGA, Sorel: Análisis del Actual Sistema Administración y Control de Personal de las Instituciones Públicas. Ediciones FPS. La Paz Bolivia. 2004. Pg. 105

- SISTEMA INFORMATICO UTILIZADO PARA EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION REFERIDA AL PERSONAL

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
EL SISTEMA SIGMA (SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MODERNIZACION ADMINISTRATIVA)	50 %
EL SIGMA, PARA PAGO DE HABERES Y REGISTRO DE PERSONAL, ADEMAS EL SISTEMA DE INTRANET	20 %
SIGMA Y ACCESS	2 %
EXCEL	10 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia.

Como se puede observar se confunde Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa (SIGMA) con el Sistema de Administración de Personal, tal vez porque ambos recolectan información individual y colectiva de los funcionarios públicos.

Lo que también resalta es que se utilizan distintos sistemas informáticos para la administración de personal no sabiéndose que información procesal referida al trabajo de los servidores públicos.

- PRINCIPIOS JURIDICOS SE SIGUEN PARA LA PROTECCION DE LA INFORMACION RELEVANTE DEL PERSONAL(DATOS PERSONALES, TRAYECTORIA PROFESIONAL, ENFERMEDADES, SANCIONES ADMINISTRATIVAS, ETC.

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
NORMAS BASICAS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL REGLAMENTO ESPECIFICO	40 %
EL SIGMA, PARA PAGO DE HABERES Y REGISTRO DE PERSONAL, ADEMAS EL SISTEMA DE INTRANET	20 %
NORMAS BASICAS DEL SAP REGLAMENTO INTERNO CODIGO DE ETICA	30 %
REGLAMENTO INTERNO ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO	20 %
NINGUNA ESPECIAL	10 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia

El cuadro que antecede muestra que existen diversas normas que rigen la protección de la información personal de los servidores públicos, sin embargo la única en vigencia general es la del Sistema de Administración de Personal, que como se ha señalado solo protege dispone la discreción en la utilización de la información no existiendo normas pertinentes sobre la información colectiva de los servidores públicos, verbigracia trabajo en equipo.

- MEJORAMIENTO LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL CON EL SISTEMA SIGMA

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
PARCIALMENTE, TODAVIA ES INCOMPLETO	40 %

MUCHO	20 %
TODAVIA NO HA SIDO IMPLEMENTADO O APLICADO	20 %
SE CRUZA LA INFORMACIÓN	20 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia

Aunque los encuestados responden de forma general que ha mejorado la administración del personal con el sistema sigma, hay que resaltar que la respuesta que se cruza la información demuestra que el sistema informático tiene otras aplicaciones no normadas y que pueden ser utilizadas en contra los intereses de los trabajadores

- UTILIZACIÓN DE LA INFORMACION DEL PERSONAL PARA ELEVAR EL RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE ESTOS

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
SE TRATA DE ACELERAR LA DOCUMENTACION PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO DE PARTE DEL PERSONAL MEDIANTE EL SAP INTERNO O ESPECIFICO DEL MINISTERIO	40 %
PARA MEDIR EL RENDIMIENTO COLECTIVO SE EVALUA LOS LOGROS DEL POA DATOS DEL ESCALAFON ALMACENADOS	20 %
EL REGLAMENTO ESPECIFICO DEL	20 %

SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL CUENTA INSTRUMENTOS PARA DETECTAR EL RENDIMIENTO Y PROMOCIONAR A LOS FUNCIONARIOS	
DE ACUERDO A LAS NORMAS BASICAS SE DEBE REALIZAR EVALUACIONES Y CAPACITACION PRODUCTIVA PARA ESTO SIRVEN LOS DATOS DEL PERSONAL OBTENIDOS	20 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia

Pareciera que de las respuestas obtenidas el sistema informático de recolección de información se utiliza solo para mejorar la productividad, sin embargo las respuestas que se mide el rendimiento colectivo y que se tiene datos del escalafón almacenados muestra que tanto el sistema de información del personal puede ser utilizado tanto para mejorar el rendimiento como para sobre explotar como para despedir.

3.1.2. Variable Dependiente (Necesidad de Normar Adecuadamente la Utilización de los Sistemas Informáticos de Gestión de Recursos Humanos y Así Amparar al Trabajador

- CONVENIENCIA ESTABLECER REGLAS Y PRINCIPIOS JURIDICO INFORMATICOS PARA LA PROTECCION DE LA INFORMACION DEL PERSONAL

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
----------------------	------------

SI	100 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia

Todos los jefes de recursos humanos concuerdan en la imperiosidad de normar la utilización de los sistemas informáticos de gestión de recursos humanos, lo que afianza la propuesta final de la investigación

3.2. ENCUESTAS APLICADAS A LOS ABOGADOS DEL FORO PACEÑO

3.2.1. Variable Dependiente (Insuficiencia para Proteger al Trabajador de la Administración Centralizada Pública, en la Utilización de los Sistemas Informáticos de Gestión de Recursos Humanos, por los Daños y Problemas que Genera)

- PROSECUCIÓN DE PROCESOS LABORALES DONDE SE HAYAN VIOLADO EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
NO	80 %
NO RESPONDIERON	12 %
NO	8 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia

Como se observa del cuadro que precede son casi nulos los procesos por violación de la intimidad de los trabajadores en sus fuentes de trabajo, asimismo de la revisión de recursos de hábeas interpuestos se

evidencia que estos son más para rectificación de datos que para negar la utilización de los registros o datos inscritos.

- GRADO DE CONOCIMIENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MODERNIZACION ADMINISTRATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
NO	83 %
NO RESPONDIERON	10 %
NO	7 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia

El cuadro que antecede muestra que el Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa de la Administración Publica es desconocido por los abogados del foro paceño.

- GRADO DE CONOCIMIENTO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
NO	84 %
NO RESPONDIERON	10 %
NO	6 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia

El cuadro que antecede conjuntamente con cuadro anterior muestran que tanto Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa como el Sistema de Administración de Personal son desconocidos y se ha prestado a estos poca importancia como fuente de lesión de los derechos de los trabajadores.

- GRADO DE CONOCIMIENTO DE QUE EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL TAL CUAL ESTA NORMADO PUEDE LESIONAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR TANTO PARA SU RETIRO COMO PARA SU EXPLOTACION LABORAL

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
NO	80 %
NO RESPONDIERON	16 %
NO	4 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia

Las respuestas del cuadro anterior evidencian con claridad que el Sistema de Administración de Personal, que pareciera un sistema informático neutro si vale el término, no ha sido tomado como una fuente de lesionar los derechos de los trabajadores, en cuanto al retiro y la explotación de estos.

3.2.2. Variable Dependiente (Necesidad de Normar Adecuadamente la Utilización de los Sistemas Informáticos de Gestión de Recursos Humanos y Así Amparar al Trabajador)

- PERCEPCIÓN SOBRE LA CONVENIENCIA ESTABLECER REGLAS Y PRINCIPIOS JURIDICO INFORMATICOS PARA LA PROTECCION DE LA INFORMACION DEL PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PUBLICA

RESPUESTAS OBTENIDAS	PORCENTAJE
SI	80 %
NO RESPONDIERON	17 %
NO	3 %
TOTAL	100 %

FUENTE : Elaboración Propia

Las respuestas obtenidas en el cuadro anterior, sumadas a las respuestas de los Jefes de Recursos Humanos de los Ministerios, evidencian la necesidad de normar de forma adecuada la protección de la información de los servidores públicos.

CAPITULO VI

PROPUESTA LEGISLATIVA

Como una investigación no solo tiene que ser teórica sino fundamentalmente practica a continuación se propone una proposición legislativa que da solución al problema general planteado.

1. PROPUESTA LEGISLATIVA

LEY DE PROTECCION DE LA INFORMACION PERSONAL O COLECTIVA DEL SERVIDOR O EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA

ART. 1 REGISTRO ELECTROMAGNETICO O DIGITAL DE DATOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS Y EMPLEADOS PUBLICOS DE ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA

Toda dependencia de la administración pública centralizada, estará obligada cuando se refiere al registro de datos de los servidores públicos y empleados públicos a :

- a) Solo registrar la información pertinente y necesaria
- b) La obligación de información de los afectados de modo expreso, preciso e inequívoco de que información se registra.
- c) La Cesión de los datos a otra dependencia previa autorización del interesado.

ART. 2 ALMACENAMIENTO ELECTROMAGNETICO DE DATOS SERVIDOR O EMPLEADO PUBLICO

- a) El almacenamiento electrónico o digital de datos de servidores o empleados públicos se sujetará a las siguientes reglas :
- b) Se verificara y confirmara que los datos personales son susceptibles de almacenamiento y registro electromagnético. Se descartaran los datos no susceptibles de procedimiento informático, es decir, los sujetos a tratamiento no informatizado; y

c) El almacenamiento de datos solo podrá realizarse por 3 años, debiendo quedar registrado indefinidamente solamente las funciones cumplidas, tiempo de trabajado, méritos obtenidos, honorarios o salario pagados y sanciones y procedimientos administrativos y disciplinarios.

d) El responsable de la posesión o administración de ficheros o bancos de datos que contienen información personal registrada de un servidor público o empleado público , tomará las medidas necesarias para permitirle a cualquier persona determinar, lo siguiente:

1. Si el responsable de la posesión o administración de los ficheros o banco de datos, tiene en sus archivos información personal.
2. Si esa información personal registrada le concierne a una determinada o determinable persona.
3. Si el responsable de la posesión y administración de los ficheros o banco de datos contiene información personal, con la cual:
4. Se repute de su naturaleza,
5. Se determine los propósitos principales para los cuales se utiliza la información; y,
6. Se pueda acceder a la información personal registrada.

ART. 3 MEDIDAS DE RESGUARDO DEL ALMACENAMIENTO DE DATOS ELECTROMAGNETICOS O DIGITALES

Las medidas de seguridad aplicadas a los soportes, medios y aplicaciones de almacenamiento y registro de datos de los servidores o empleados públicos deberán garantizar:

- a) La restricción de su utilización y del acceso a los datos e informaciones en ellos contenidos a las personas autorizadas.
- b) La prevención de alteraciones o pérdidas de los datos e informaciones.
- c) Solo podrá tener acceso en las causales previstas en el art. 2 de la presente Ley.

ART. 3 OBLIGACIONES DEL RESPONSABLE DE UN FICHERO O BANCO DE DATOS

El Responsable de un fichero o banco de datos, esta obligado:

- a) Mantener esta información personal registrada, según el numeral anterior, disponible para la inspección de las autoridades competentes, y
- b) Informar cada principio de gestión de la información almacenada y la destrucción de información cuando se cumplan los 3 años de conservación.

Art. 4 REGISTRO Y ALMACENAMIENTO DE DATOS REFERIDOS AL TRABAJO COLECTIVO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS O EMPLEADOS PUBLICOS

Solo se podrá registrar los datos indispensables al trabajo en equipo en tiempo promedio de días y horas laborales de los servidores públicos.

En ningún caso la información registrada, almacenada y procesada podrá ser utilizada con fines de despido y explotación del servidor o empleado público.

ART. 5 MEDIDAS DE SALVAGUARDIA DE LA INFORMACION PERSONAL DEL SERVIDOR O EMPEADO PUBLICO

Toda institución publica centralizada deberá garantizar en su reglamento interno:

1. El secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas, telefónicas o electrónica , salvo resolución judicial
2. Se prohíbe expresamente que los sistemas informáticos puedan almacenar o registrar información que sea enviada o emitida por el servidor o empleado público mediante postales, telegráficas, telefónicas o electrónica, salvo resolución judicial.

ART. 6 DE LAS PROHIBICIONES

Se prohíbe expresamente en la administración pública centralizada:

1. El emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas", así como "la utilización de aparatos de escucha, dispositivos ópticos, o de cualquier otro medio para el conocimiento de la vida íntima de las personas o de manifestaciones o cartas privadas no destinadas a

quien haga uso de tales medios, así como su grabación, registro o reproducción".

2. El ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador en cuanto al registro, almacenamiento y procesamiento de información individual o colectiva de los servidores o empleados públicos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES

De la investigación realizada se llega a las siguientes conclusiones:

- La legislación laboral no prevé ningún medio de protección al trabajador en la utilización de sistemas informáticos de registro, almacenamiento y procesamiento de datos individuales o colectivos de los trabajadores en general.
- La Constitución Política del Estado si bien prevé la Acción de Protección de Privacidad, éste solo se refiere a los datos individualmente inscritos y no así al procesamiento de datos colectivamente procesados.

- El Decreto Supremo 26115 solo dispone el secreto en la utilización de la información o datos de los servidores públicos.
- El derecho comparado sobre la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos, tiene normas genéricas para la protección de todos los datos personales de toda persona donde se incluye a los trabajadores, solo la legislación panameña prevé medidas de protección del trabajo en cuanto a la información recogida respecto a la salud e intimidad del trabajador en lo que respecta a la disminución de los riesgos laborales.
- El trabajo de campo de sustento de la investigación muestra que el Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa y el Sistema de Administración de Personal tal como están conformados pueden ser utilizados para utilizar la información de los trabajadores para el retiro y explotación de estos.
- El único estudio sobre Sistema Integrado de Gestión y Modernización Administrativa y el Sistema de Administración de Personal muestra que este afecta a la estabilidad laboral, no cuenta con mecanismos efectivos de elevar los ingresos a los servidores públicos de alto desempeño y por el contrario se centra sanciones por baja productividad laboral y la recolección de

información digital via e-mail es otro aspecto no definido en el Sistema de Administración de Personal.

2. RECOMENDACIONES

De la investigación realizada se llegan las siguientes conclusiones:

1. Se debe realizar otras investigaciones de la ergonomía informática en la gestión de recursos humanos, referida en este caso al sector privado.
2. Para la aplicación de la propuesta legislativa se debe llegar a una amplia difusión de la norma.

BIBLIOGRAFIA

La investigación utilizó como sustento bibliográfico los siguientes libros:

- 1.** ALBERTO GARRONE, Jorge ; Diccionario Manual Jurídico Abeledo Perrot ; Editorial Abeledo Perrot ; Buenos Aires Argentina ; 1997.
- 2.** ALHAMA BELAMARIC, Rafael : Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo. Factores de su Potenciación. Edición conjunta de NFOT & IJET. La Habana Cuba. 1999.
- 3.** DAVARA R. Miguel A. : Manual de Derecho Informático. Ediciones. Aranzadi S.A.. Pamplona España. 1998.
- 4.** DOMÍNGUEZ, María Elena. Enciclopedia de Dirección de Recursos Humanos. Cien Conceptos Claves de 100 Años de Gestión de Los Recursos Humanos. Ediciones Capital Humano. Madrid España.
- 5.** GUZMAN VELIS, Sandy ; El ABC de una Tesis ; Editorial Geidesa ; Santa Cruz Bolivia ; 1996.
- 6.** LEFTWICH, Richard H. : Sistema de Ergonomía Informática para Aumentar la Productividad en el Trabajo. Trad. de Manuel Cajal y Sierra. Edición DIE Navarra España. 1999.
- 7.** LÓPEZ GARZA, Martha Patricia : Qué Nuevos Valores deben Tener Las Empresas para Enfrentar el Cambio Exitosamente desde una Perspectiva de Ergonomía Informática. Ediciones UAM. Bogotá Colombia. 2000.
- 8.** LOPEZ MUÑIZ-GOÑI, Manuel : Informática Jurídica. Edición Especial de la Universidad de Navarra. Navarra España. 2000.
- 9.** MAYO DE GOYENECHÉ, Marie Claude ; Informática Jurídica ; Editorial Jurídica de Chile ; Santiago de Chile Chile ; 1991.
- 10.** MERTENS, Leonard : Competencia laboral: Sistemas de Ergonomía Informática, Surgimiento y Modelos. Ediciones Oficina Internacional del Trabajo. Caracas Venezuela. 1996.

- 11.**MIGUEL, Pedro : Reingeniería Laboral en los Procesos de Ingeniería Informática. Edición de la Universidad de Zaragoza. Zaragoza España. 2000.
- 12.**MORALES PRATS, Fermín : La Tutela Penal de la Intimidación y la Ergonomía Informática. Ediciones El Planeta Agostini. México D.F. México. 1999.
- 13.**NORTON, Peter : La Ergonomía Informática a Fondo. Técnicas de programación avanzada. Trad: José Antonio Daza. Ediciones Anay Madrid España. 1995.
- 14.**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO : Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Número 149. Ediciones Boletín Cinterfor/OIT. Barcelona España. Mayo - Agosto 2000.
- 15.**ORTI VALLEJO, Antonio : Derecho a La Intimidación y Ergonomía Informática. Ediciones Comares. Granada España. 1998.
- 16.**QUIROGA LAVIE , Humberto : Los Derechos Constitucionales. Editorial Temis. Bogotá Colombia ; 1996.
- 17.**RIASCOS GÓMEZ, Libardo Orlando : Los Datos Personales Informatizados en la Gestión de Recursos Humanos, en el Derecho Público Foráneo. Ediciones ASTRAC.
- 18.**SANDOVAL GONZALES, Raúl ; Metodología y Técnicas de Investigación ; Editorial Latinas Editores ; Cochabamba Bolivia ; 1995.
- 19.**SOUVIRON, J.M. : En Torno a la Jurisdicción del Poder Informático del Estado y El Control de Datos por la Administración. En: Revista Vasca de Administración Pública. R.V.A.P. No. 40. Ediciones Araila. Arendua España. Sep - Dic. 1994.
- 20.**SUÁREZ BARRIGA, Sorel: Análisis del Actual Sistema Administración y Control de Personal de las Instituciones Públicas. Ediciones FPS. La Paz Bolivia. 2004.
- 21.**VARGAS ZÚÑIGA, Fernando. La Evaluación Basada en Normas de Competencias y de Ergonomía Informática. Ediciones CINTERFOR. Barcelona España. 1998.

La investigación utilizó los siguientes sitios de Internet :

1. EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET :
[HTTP://noticias.juridicas.com./](http://noticias.juridicas.com/) Directiva Comunitaria 5/46/CE.
Sin autor. Sin fecha.
2. EXTRACTADO DEL SITIO DE INTERNET :
<http://ciencias.univalle.edu.co/> Ley de Seguridad Industrial ; Sin autor ; 2004.

La investigación utilizó la siguientes normas legales :

1. TRIBUNA DE LOS TRABAJADORES; Constitución Política del Estado. Editorial UPS. La Paz Bolivia.
2. SERRANO TORRICO Servando: Ley General del Trabajo. Editorial Serrano Limitada. Cochabamba Bolivia. 1989.
3. MINISTERIO DE HACIENDA: Normas Básicas – Sistema de Administración de Personal (DS-26115). Ediciones de la Unidad de Difusión de Normas del Ministerio de Hacienda. La Paz Bolivia. 2004.

ANEXO I

DATOS ESTADISTICOS DE

LAS ENCUESTAS

APLICADAS A LOS JEFES O

DIRECTORES DE RECURSOS

HUMANOS DE MINISTERIOS

Y ENTIDADES PUBLICAS

**DATOS ESTADISTICOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A
LOS JEFES O DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS DE
MINISTERIOS Y ENTIDADES PUBLICAS**

1.1 NUMERO DE ENCUESTAS APLICADAS

NUMERO DE ENCUESTAS APLICADAS	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE RELATIVA
10	10	100

Nota : Para la distribución de frecuencias se utiliza la distribución de frecuencias relativas, es decir las clases obtenidas se dividen por el número total de observaciones.

1.2. EDAD DE LOS ENCUESTADOS

EDAD DE LOS ENCUESTADOS	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
De 25 a 30 años	2	0.20

De 31 a 35 años	5	0.50
De 36 a 40 años	1	0.10
De 41 a 45 años	2	0.20
TOTAL	10	100

1.3. SEXO DE LOS ENCUESTADOS

EDAD DE LOS ENCUESTADOS	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
MASCULINO	10	100
TOTAL	10	100

1.4. INSTITUCION A LA QUE PERTENECE

INSTITUCION A LA QUE PERTENECE	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
MINISTERIO DE DESARROLLO ECONOMICO	7	0.46
MINISTERIO DE TRABAJO	5	0.33
VICEMISTERIO DE JUSTICIA	3	0.21

MINISTERIO DE SALUD Y DEPORTES		
MINISTERIO DE MINERIA E HIDROCARBUROS		
MINISTERIO DE EDUCACION		
MINISTERIO DE HACIENDA		
TOTAL	15	100

2. RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS REALIZADAS

2.1 QUE SISTEMA INFORMATICO UTILIZA PARA EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION REFERIDA AL PERSONAL ?

QUE SISTEMA INFORMATICO UTILIZA PARA EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION REFERIDA AL PERSONAL	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
EL SIGMA, PARA PAGO DE HABERES Y REGISTRO DE PERSONAL, ADEMAS EL SISTEMA DE INTRANET	2	0.20
EXCEL	1	0.10
EL SISTEMA SIGMA (SISTEMA	5	0.50

INTEGRADO DE GESTION Y MODERNIZACION ADMINISTRATIVA)		
SIGMA YACCESS	2	0.20
TOTAL	10	100

2.2. QUE PRINCIPIOS JURIDICOS SE SIGUE PARA LA PROTECCION DE LA INFORMACION RELEVANTE DEL PERSONAL(DATOS PERSONALES, TRAYECTORIA PROFESIONAL, ENFERMEDADES, SANCIONES ADMINISTRATIVAS, ETC.?)

QUE PRINCIPIOS JURIDICOS SE SIGUE PARA LA PROTECCION DE LA INFORMACION RELEVANTE DEL PERSONAL(DATOS PERSONALES, TRAYECTORIA PROFESIONAL, ENFERMEDADES, SANCIONES ADMINISTRATIVAS, ETC.	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
NORMAS BASICAS DEL SAP REGLAMENTO INTERNO CODIGO DE ETICA	3	0.30
NINGUNA EN ESPECIAL	1	0.10

NORMAS BASICAS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL REGLAMENTO ESPECIFICO	4	0.40
REGLAMENTO INTERNO ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PUBLICO	2	0.20
TOTAL	10	100

2.3. EL SISTEMA SIGMA A MEJORADO LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL?

EL SISTEMA SIGMA A MEJORADO LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
PARCIALMENTE, TODAVIA ES INCOMPLETO	4	0.40
MUCHO	2	0.20
TODAVIA NO HA SIDO IMPLEMENTADO O APLICADO	2	0.20

SE CRUZA LA INFORMACION	2	0.20
TOTAL	10	100

2.4. COMO SE UTILIZA LA INFORMACION DEL PERSONAL PARA ELEVAR EL RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE ESTOS?

COMO SE UTILIZA LA INFORMACION DEL PERSONAL PARA ELEVAR EL RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD DE ESTOS	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
PARA MEDIR EL RENDIMIENTO COLECTIVO SE EVALUA LOS LOGROS DEL POA DATOS DEL ESCALAFON ALMACENADOS	2	0.20
SE TRATA DE ACELERAR LA DOCUMENTACION PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO DE PARTE DEL PERSONAL MEDIANTE EL SAP INTERNO O ESPECIFICO DEL MINISTERIO	4	0.40

EL REGLAMENTO ESPECIFICO DEL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL CUENTA INSTRUMENTOS PARA DETECTAR EL RENDIMIENTO Y PROMOCIONAR A LOS FUNCIONARIOS	2	0.20
DE ACUERDO A LAS NORMAS BASICAS SE DEBE REALIZAR EVALUACIONES Y CAPACITACION PRODUCTIVA PARA ESTO SIRVEN LOS DATOS DEL PERSONAL OBTENIDOS	2	0.20
TOTAL	15	100

**2.5. SERIA CONVENIENTE ESTABLECER REGLAS Y PRINCIPIOS
JURIDICO INFORMATICOS PARA LA PROTECCION DE LA
INFORMACION DEL PERSONAL ?**

SERIA CONVENIENTE ESTABLECER REGLAS Y PRINCIPIOS JURIDICO INFORMATICOS PARA LA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
---	-------------------------------	--

PROTECCION DE LA INFORMACION DEL PERSONAL		
SI	10	100
TOTAL	10	100

ANEXO II

**DATOS ESTADISTICOS DE
LAS ENCUESTAS APLICADAS
A LOS ABOGADOS DEL FORO
PACEÑO**

**DATOS ESTADISTICOS DE LAS ENCUESTAS
APLICADAS A LOS ABOGADOS DEL FORO PACEÑO**

1.1. NUMERO DE ECUESTAS APLICADAS

NUMERO DE ENCUESTAS APLICADAS A LOS ABOGADOS DEL FORO PACEÑO	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE RELATIVA
375	375	100

Nota : Para la distribución de frecuencias se utiliza la distribución de frecuencias relativas, es decir las clases obtenidas se dividen por el número total de observaciones.

1.2. EDAD DE LOS ENCUESTADOS

EDAD DE LOS ENCUESTADOS	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
De 25 a 30 años	154	0.41
De 31 a 40 años	111	0.30
De 41 a 50 años	40	0.11
De 51 a 60 años	45	0.12
De 61 a más años	25	0.06
TOTAL	375	100

1.3. SEXO DE LOS ENCUESTADOS

EDAD DE LOS ENCUESTADOS	DISTRIBUCION DE	DISTRIBUCION DE
-------------------------	-----------------	-----------------

	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
MASCULINO	256	0.68
FEMENINO	119	0.32
TOTAL	375	100

2. RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS REALIZADAS

2.1 HA PROSEGUIDO PROCESOS LABORALES DONDE SE HAYAN VIOLADO EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR?

HA PROSEGUIDO PROCESOS LABORALES DONDE SE HAYAN VIOLADO EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
SI	29	0.08
NO	301	0.80
NO RESPONDIERON	45	0.12
TOTAL	375	100

2.2 CONOCE USTED EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MODERNIZACION ADMINISTRATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

CONOCE USTED EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION Y MODERNIZACION ADMINISTRATIVA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
SI	28	0.07
NO	311	0.83
NO RESPONDIERON	36	0.10
TOTAL	375	100

2.3. CONOCE USTED EL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

CONOCE USTED EL SISTEMA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
SI	24	0.06
NO	315	0.84
NO RESPONDIERON	36	0.10

TOTAL	375	100
-------	-----	-----

2.4. SABIA USTED QUE EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL TAL CUAL ESTA NORMADO PUEDE LESIONAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR TANTO PARA SU RETIRO COMO PARA SU EXPLOTACION LABORAL ?

SABIA USTED QUE EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL TAL CUAL ESTA NORMADO PUEDE LESIONAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR TANTO PARA SU RETIRO COMO PARA SU EXPLOTACION LABORAL	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
SI	17	0.04
NO	300	0.80
NO RESPONDIERON	58	0.16
TOTAL	375	100

2.5. CON EL ANTECEDENTE ANTERIOR, SERIA CONVENIENTE ESTABLECER REGLAS Y PRINCIPIOS JURIDICO INFORMATICOS

**PARA LA PROTECCION DE LA INFORMACION DEL PERSONAL
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?**

CON EL ANTECEDENTE ANTERIOR, SERIA CONVENIENTE ESTABLECER REGLAS Y PRINCIPIOS JURIDICO INFORMATICOS PARA LA PROTECCION DE LA INFORMACION DEL PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA	DISTRIBUCION DE FRECUENCIA RELATIVA
SI	299	0.80
NO	12	0.03
NO RESPONDIERON	64	0.17
TOTAL	375	100