

## SEGUNDA PARTE

### PREMIOS RIVERO LAMAS DEL XXIX CONGRESO DE LA ADTSS

#### LA RED LINKEDIN A LA LUZ DEL CONVENIO 181 OIT SOBRE AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS\*

Antonio Fernández García\*\*  
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

**SUMARIO:** –1. Introducción. –2. El Convenio 181 OIT sobre agencias de empleo privadas y su relación con la normativa española. 2.1. Concepto de agencia de empleo privada. 2.2. Licencias o autorizaciones de la actividad. 2.3. Gratuidad del servicio para los trabajadores. 2.4. Protección de los derechos de los trabajadores. –3. La red profesional LinkedIn. 3.1. Características principales. 3.2. LinkedIn y la intermediación laboral. –4. LinkedIn y el Convenio 181 OIT. 4.1. LinkedIn como agencia de empleo privada. 4.2. LinkedIn y la autorización para intermediar. 4.3. LinkedIn y el principio de gratuidad del servicio. 4.4. LinkedIn y los derechos fundamentales de los usuarios. –5. Conclusiones. –6. Bibliografía.

#### RESUMEN

El objetivo de este artículo es establecer si el Convenio 181 de la OIT sobre agencias de empleo privadas resulta de aplicación a intermediadores laborales que operan exclusivamente de forma digital, como serían las redes sociales profesionales. Desde 1997, fecha en que se adoptó dicho Convenio, hasta la actualidad, el cambio en las formas de intermediación laboral a causa de la irrupción de las TIC ha sido tan extremo que pretendemos dilucidar si el Convenio debería modificarse para adaptarse a este nuevo escenario.

Centraremos nuestra atención en la red social profesional LinkedIn, donde interactúan usuarios de diferentes ámbitos (desempleados, trabajadores autónomos, trabajadores por cuenta ajena, empresas, etc.) y que permite la publicación y búsqueda de ofertas de empleo así como la localización y selección de candidatos. Escogemos esta red porque es la más importante en cuanto a número de usuarios (diez millones solo en España) y porque conocemos su funcionamiento desde 2012, fecha en que abrimos un perfil de usuario en la misma.

Una vez expuestas sus características y modo de funcionamiento, efectuaremos la comparación con lo dispuesto en el Convenio 181 OIT y en la normativa española sobre intermediación laboral (Ley de Empleo de 2015 y RD 1796/2010).

\*Recibido el 26 de febrero de 2020. Aceptado el 17 de abril de 2020.

Este artículo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades «Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar» (Ref. RTI2018-097947-B-I00), I+D+I: Ana María Romero Buitillo y Josep Moreno Gené.

\*\* Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. ORCID ID: 0000-0003-1382-4407. El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya «Fiscalidad, relaciones laborales y empresa» Ref. 2017 SGR 258.

Doc. Labor., núm. 119-Año 2020-Vol. I. ISSN: 0211-8556. La red LinkedIn a la luz..., págs. 125 a 138

#### 126 La red LinkedIn a la luz del Convenio 181 OIT...

DL

#### ABSTRACT

The objective of this paper is to establish if ILO's 181 Private Employment Agencies Convention apply to labour intermediaries that exclusively operate in the online sphere, such business and employment-oriented social networks. Since the Convention was adopted in 1997, the extreme impact of ICT in employment intermediation has led us to wonder whether the Convention should be updated to adapt it to this new reality.

We will focus on the business and employment-oriented social network LinkedIn, where users from different fields (unemployed users, craftsmen, workers, companies, etc.) interact among each other, companies post job vacancies, locate and select potential candidates while users can actively search for new job opportunities. We selected the above-mentioned social network because it is the most important with regard to number of users (10 million users only in Spain) and because we know in-depth how the platform operates since we created our profile back in 2012.

First, we will outline some of the platform's functionalities and its fundamentals. Second, we will draw a comparison between the ILO's 181 Convention and the Spanish labour intermediation laws (2015 Employment's Law and RD 1796/2010).

**Palabras clave:** agencia de empleo privada, intermediación laboral, LinkedIn, OIT, TIC.

**Key words:** private employment agency, labour intermediation, LinkedIn, ILO, ICT.

#### 1. INTRODUCCIÓN

En 2019 se cumplen 100 años de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) y 22 años del Convenio 181 OIT sobre agencias de empleo privadas (1997). Este Convenio fue ratificado íntegramente por España el 15 de junio de 1999. Se trata de un Convenio que revisa los dos Convenios anteriores (años 1933 y 1949) relativos a las agencias retribuidas de colocación.

Se dijo en el Convenio 181, como justificación a la revisión del Convenio 96 de 1949, que «el contexto en que funcionan las agencias de empleo privadas es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del mencionado Convenio». Hoy, 22 años después, el cambio en las formas de intermediación laboral a causa de la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha sido tan extremo que pretendemos dilucidar si el Convenio debería modificarse para adaptarse a este nuevo escenario donde la mayor parte de la intermediación se lleva a cabo por agentes que operan exclusivamente de forma digital.

Dentro de este grupo de agentes, queremos destacar a las redes sociales profesionales y, en concreto, LinkedIn. Se trata de una red donde interactúan usuarios de diferentes ámbitos (desempleados, trabajadores autónomos, trabajadores por cuenta ajena, empresas, etc.) y que permite la publicación y búsqueda de ofertas de empleo así como la localización y selección de candidatos. Escogemos esta red porque es la más importante en cuanto a número de usuarios (diez millones solo en España) y porque conocemos su funcionamiento desde 2012, fecha en que abrimos un perfil de usuario en la misma.

Por lo tanto, tras un análisis de los elementos clave del Convenio 181, expondremos las características y modo de operar de LinkedIn para poder responder a las siguientes preguntas:

- ¿Nos encontramos ante un agente de la intermediación laboral en los términos establecidos en la normativa internacional y nacional?
- ¿Cómo debe adaptarse la normativa a la actuación de este tipo de agentes digitales?
- ¿Qué riesgos suponen dichos agentes en relación con la supervisión pública de su actividad, el derecho a la gratuidad del servicio para los trabajadores y resto de derechos fundamentales (especialmente, no discriminación y protección de datos de carácter personal)?

#### 2. EL CONVENIO 181 OIT SOBRE AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS Y SU RELACIÓN CON LA NORMATIVA ESPAÑOLA

A nuestro juicio, los elementos clave de este Convenio relacionados con la actividad de intermediación laboral son los que veremos a continuación. Se pondrán en relación los preceptos del Convenio y de la Recomendación 188 OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997) con nuestro Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (en adelante, LE) y nuestro Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, que regula las agencias de colocación (en adelante, RD 1796/2010).

##### 2.1. Concepto de agencia de empleo privada

El Convenio establece una definición o tipología de «agencia de empleo privada»: toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo (art. 1):

a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse. Aquí entrarían las agencias de colocación en concordancia con lo dispuesto en nuestra normativa: aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral bien como colaboradoras de los servicios públicos de empleo<sup>1</sup>, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos (art. 33.1 LE). Por intermediación laboral se entiende el «conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación» y se indica también su finalidad: «proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades» art. 31.1 LE). Esto último implica que deben valorarse «los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales» de las personas trabajadoras que buscan empleo y «los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados» (art. 2.1 RD 1796/2010). Asimismo, se asume que la intermediación pueda desarrollarse por completo de forma digital, al presumirse la existencia de entidades que casan «ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos» (art. 3.1 RD 1796/2010).

b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervise su ejecución. Se trata de la actividad propia de las empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT), que han acaparado la mayor atención por parte de la OIT a la vista de sus posteriores informes y documentos que abordan la materia de las agencias de empleo privadas<sup>2</sup>. Desde la Ley 3/2012, de

<sup>1</sup> Suscribiendo un convenio de colaboración regulado en el Capítulo IV del RD 1796/2010.

<sup>2</sup> OIT: *Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo: ponencia para debate en el Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) (20-21 de octubre de 2009)*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009. OIT: *Agencias de empleo privadas, promoción del trabajo decente y mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados: Documento temático para el debate*

Doc. Labor., núm. 119-Año 2020-Vol. I. ISSN: 0211-8556. La red LinkedIn a la luz..., págs. 125 a 138

#### 128 La red LinkedIn a la luz del Convenio 181 OIT...

DL

6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, las ETT pueden ejercer como agencias de colocación siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la LE y su normativa de desarrollo.

c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas. Nuestra normativa distingue claramente la actividad de intermediación laboral de estas otras actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, como pueden ser la orientación e información profesional y la selección de personal (art. 2.1 RD 1796/2010).

##### 2.2. Licencias o autorizaciones de la actividad

El art. 3.2 del Convenio obliga a determinar, mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las agencias de empleo privadas. En España, tras la reforma de la LE en 2015, se ha sustituido la anterior autorización administrativa por una declaración responsable (art. 33.2 LE). No obstante, el RD 1796/2010 no ha sido actualizado en relación con esta cuestión por lo que todavía aparece mencionada dicha autorización en algunas disposiciones [arts. 3 y 5 a) y b)], entendiéndose por no aplicables<sup>3</sup>.

Este control público de la actividad intermediadora se completa en el art. 13 del Convenio con la obligación de las agencias de empleo privadas de informar periódicamente sobre sus actividades a la autoridad pública. También se prevé la posibilidad de cooperación entre el servicio público del empleo y dichas agencias. En ese sentido, la Recomendación 188 enumera posibles medidas para fomentar dicha coordinación como, por ejemplo, la puesta en común de informaciones y la utilización de una terminología común para mejorar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo, intercambios de anuncios de puestos vacantes, proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración, etc.

En nuestra normativa, las manifestaciones de dicho control las encontramos en la obligación de suministro periódico de información sobre ofertas de empleo, trabajadores atendidos, etc. [art. 33.3 y 4 a) LE]; la sujeción a las actuaciones de control e inspección que lleven a cabo los servicios públicos de empleo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) y otros órganos de control [art. 5 k) RD 1796/2010]; la obligación de disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo [art. 33.4 c) LE y art. 5 m) RD 1796/2010]; la presentación periódica de una memoria de las actividades desarrolladas [art. 5 n) RD 1796/2010]; finalmente, el art. 5 j) RD 1796/2010 aún mantiene la obligación de hacer constar la condición de autorizada y número de autorización en todo lugar donde figure su nombre.

##### 2.3. Gratuidad del servicio para los trabajadores

Las agencias de empleo privadas tienen prohibido cobrar a los trabajadores, «ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa» (art. 7.1). Esto garantiza la gratuidad del servicio de intermediación aunque el mismo Convenio permite la posibilidad de establecer excepciones a este principio para determinadas categorías de trabajadores o concretos servicios de las agencias (art. 7.2).

en el Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados, Ginebra 18-19 de octubre de 2011, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.

<sup>3</sup> BERNARDO GONZÁLEZ, G.M.: «Política de colocación o de intermediación: agentes», en MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ BERNAT, J.A. y LÓPEZ INSUA, B.M. (Dir.): *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2016, p. 598.

Los arts. 33.4 b) y 34.4 LE y el art. 5 c) RD 1796/2010 establecen este principio de gratuidad aunque se permite el cobro a los empleadores únicamente en el caso de que utilicen los servicios de agencias de colocación autónomas.

#### 2.4. Protección de los derechos de los trabajadores

El Convenio estipula una serie de protecciones para los derechos de los trabajadores: derecho a no sufrir discriminación (art. 5) y derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal (art. 6). Asimismo, deben existir mecanismos «para examinar las quejas, los presuntos abusos y las prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las agencias de empleo privadas» (art. 10). Toda infracción de las disposiciones del Convenio debe ser prevista, corregida y, si se tercia, sancionada (art. 14).

La Recomendación 188 entra en detalle al mencionar la cuestión de las «prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquellos para empleos inexistentes» (art. 7) así como las ofertas de empleo discriminatorias (art. 9). Se anima también a que los procesos de selección de personal sean apropiados, equitativos y eficaces (art. 13) y respeten el derecho a la protección de datos de los candidatos (arts. 11 y 12).

Por su parte, los arts. 33.4, 34 y 35 LE establecen como obligaciones de las agencias de colocación el respeto a la dignidad, intimidad y normativa relacionada con la protección de datos de carácter personal, así como garantizar la no exclusión de las personas con discapacidad y garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en los motivos tasados en el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores. También se refieren a esta materia los arts. 5 d), e), i), y j) RD 1796/2010.

Respecto a las ofertas de empleo, si la agencia de colocación apreciase discriminación en alguna de ellas, lo comunicará a quienes la hubiesen formulado. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. También se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico (art. 35 LE).

### 3. LA RED PROFESIONAL LINKEDIN

#### 3.1. Características principales

Según su propio sitio web<sup>4</sup>, LinkedIn es la mayor red profesional del mundo con 546 millones de usuarios en 200 países. Su lanzamiento se produjo en 2003, en España llegó en 2012 y en 2017 contaba con 10 millones de usuarios. Su misión corporativa consiste en «conectar a los profesionales del mundo para ayudarles a aumentar su productividad y rendimiento» favoreciendo así el *networking*. Además, ofrece soluciones de *marketing* y reclutamiento y selección de personal para las empresas, permitiéndoles difundir publicidad y ofertas de empleo a las que los usuarios pueden presentarse, como veremos más adelante.

LinkedIn es la red social profesional más utilizada por las empresas españolas para seleccionar trabajadores<sup>5</sup>, especialmente en las áreas de «comercial y ventas» y «tecnología e informática»<sup>6</sup>. Por su parte, los trabajadores la valoran como la mejor red social en relación a su idoneidad para encontrar empleo<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> <https://about.linkedin.com/es-es>

<sup>5</sup> El 74% de los seleccionadores encuestados recurren a ella para reclutar a futuros candidatos, INFOEMPLEO-ADECCO: *V Informe 2016 Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y mercado de trabajo*, 2017, p. 51, disponible en <http://www.infoempleo.com/publicaciones/>

<sup>6</sup> INFOEMPLEO-ADECCO: *V Informe 2016...*, op. cit., p. 52.

<sup>7</sup> Según el 71% de los usuarios encuestados, INFOEMPLEO-ADECCO: *V Informe 2016...*, op. cit., p. 28.

Como red social virtual, LinkedIn queda encuadrada dentro de los servicios de la sociedad de la información (Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico, en adelante, LSSI) pues ofrece a los usuarios una plataforma de comunicación a través de Internet para que estos generen un perfil con sus datos personales, facilitando la creación de redes en base a criterios comunes y permitiendo la conexión e interacción con otros usuarios<sup>8</sup>. Asimismo, el adjetivo «profesional» implica en este contexto un concepto inclusivo en el que lo realmente importante son las competencias o habilidades que una persona posee o puede acreditar, con independencia de si ha realizado alguna vez una actividad profesional por cuenta propia o ajena, o si en la actualidad está trabajando o desempleado<sup>9</sup>.

Dentro de LinkedIn encontramos diversos apartados:

a) El perfil del usuario: esta red se basa en el perfil que cada usuario puede personalizar añadiendo la información que desee. A diferencia de otras redes sociales virtuales como Facebook o Twitter, en LinkedIn se pretende que el usuario incorpore preferentemente información de tipo profesional (titulaciones académicas, experiencia laboral, nivel de idiomas, publicaciones, patentes, proyectos, competencias profesionales, premios, acciones de voluntariado, etc.) por lo que al final el perfil acaba siendo muy similar a un currículum vitae. También puede indicar sus preferencias sobre futuros empleos («intereses de empleo») a los que desee optar (tipo de jornada, puesto, localización, etc.).

Este perfil puede nutrirse también de contenido que aportan los contactos del usuario como son las recomendaciones y las aptitudes/validaciones destacadas. Las primeras son comentarios de compañeros de trabajo o de estudios, subordinados, clientes, estudiantes, profesores, supervisores, etc. que hablan positivamente del usuario, resaltando cualidades de él o recomendando su contratación. Las segundas las incorpora el propio usuario o los demás si lo consideran y este le otorga permiso. Se trata de habilidades, competencias, conocimientos, idiomas, etc. que el resto de usuarios puede validar y así el nivel de la aptitud aumenta en un punto (si se desmarca la casilla descendiendo un punto). Cuantos más usuarios marquen una aptitud mayor nivel tendrá y más experto en ella parecerá el usuario evaluado. El usuario tiene en todo momento el control sobre estas dos herramientas, pudiendo eliminar las evaluaciones si lo considera conveniente.

b) Los contactos: los usuarios pueden solicitar a otros una conexión mediante la función denominada «invitación a conectarse» o mensajes «InMail», es decir, darse acceso mutuo al perfil, a las actualizaciones (información que divulgan), enviarse mensajes personales, etc. De este modo, dos usuarios se convierten respectivamente en contactos (el equivalente a «amigos» en Facebook).

c) El *feed* o «página de inicio»: es el equivalente al «muro» de Facebook. Aparecen las publicaciones de los contactos, empresas seguidas, etc. Puede configurarse el *feed* para que estas actualizaciones aparezcan en orden cronológico («recientes»). Una segunda opción es configurarlo para que aparezcan las actualizaciones «principales». En este caso se muestra contenido según la decisión de un algoritmo que se basa en el comportamiento o navegación del usuario en LinkedIn y en Internet.

<sup>8</sup> ORTIZ LÓPEZ, P.: «Redes sociales: funcionamiento y tratamiento de información personal», en RAYO LOMBARTE, A. y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. (Ed.): *Derecho y redes sociales*, 2.ª ed., Civitas-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2013, p. 22.

<sup>9</sup> AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las redes sociales profesionales y el empleo. Una realidad en espera», en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dir.): *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017, p. 323.

d) Empresas: las empresas usuarias de LinkedIn pueden difundir información sobre ellas mediante su perfil específico y también publicar ofertas de empleo. El usuario puede hacerse seguidor de diversas empresas o instituciones y recibirá esas actualizaciones automáticamente en su *feed*. Asimismo, existe la posibilidad de pagar para poder utilizar aplicaciones para seleccionar personal y encontrar usuarios que se ajusten al perfil requerido para sus vacantes. Se trata de auténticas formas de intermediación laboral como veremos a continuación.

e) Empleos: se trata de un apartado donde se muestran ofertas de empleo adecuadas al perfil del usuario y sus «intereses de empleo», por lo que estamos ante un apartado dinámico y personalizado como sería el *feed* en su configuración de «actualizaciones principales». Además, el usuario puede localizar otras ofertas publicadas en LinkedIn mediante un buscador.

#### 3.2. LinkedIn y la intermediación laboral

LinkedIn intermedia en el mercado de trabajo de dos formas: la primera es mediante servicios de pago destinados a empresas (*Talent Solutions*); la segunda es mediante la tradicional personalización de contenidos que efectúa toda red social virtual, sea profesional o no.

Los servicios de pago son de 3 tipos<sup>10</sup>:

a) Empleos de LinkedIn: permite a las empresas publicar ofertas de empleo con promoción específica entre los usuarios adecuados (vía correo electrónico o vía *feed*), esto es, asociando la oferta a determinados usuarios «basándose en datos como sus intereses y contactos». La recomendación de usuarios mejora con el tiempo y acaba ofreciendo a la empresa resultados más personalizados gracias al uso de la inteligencia artificial. Mediante un panel de control se puede «seguir la pista a todos los candidatos, desde la solicitud hasta la contratación».

b) *LinkedIn Recruiter*: esta herramienta permite a la empresa buscar candidatos entre los usuarios con sistemas de búsqueda guiada, uso de distintos filtros, destacando candidatos (*spotlights*), etc. Se genera así una base de datos de candidatos gestionada mediante un panel de control.

c) Páginas de empleo de LinkedIn y anuncios de «Trabaja con nosotros»: permite la creación de perfiles de usuario-empresa donde mostrar contenido personalizado sobre la misma para cada visitante e incluye la opción de las ofertas de empleo segmentadas que llegarán a los usuarios con determinado perfil.

Nótese que estamos ante servicios relacionados con la selección de personal y el *marketing* pero también con la intermediación laboral. De hecho, cuanto menos interviene el seleccionador más intermediación automática realiza LinkedIn: evalúa los requisitos indicados en la oferta con los usuarios más adecuados a la misma, vinculando oferta y demanda.

Pero la intermediación laboral no se produce únicamente a través de las herramientas de pago mencionadas<sup>11</sup>. Para entender esta cuestión, debemos explicar el tradicional funcionamiento de las redes sociales.

Puesto que las redes sociales son un servicio gratuito para el usuario, se suelen financiar con «publicidad dirigida», de manera que el usuario recibe publicidad relevante para sus intereses mediante los datos que aporta en su perfil (edad, localización, intereses, formación, experiencia laboral, etc.) y a través de sus acciones en la propia red<sup>12</sup> o en su comportamiento

<sup>10</sup> [https://business.linkedin.com/es-es/talent-solutions?trk=flagship\\_nav&veh=li-header-dropdown-its-es&src=li-nav#](https://business.linkedin.com/es-es/talent-solutions?trk=flagship_nav&veh=li-header-dropdown-its-es&src=li-nav#)

<sup>11</sup> Estos servicios de pago son utilizados por un 30% de los seleccionadores encuestados, INFOEMPLEO-ADECCO: *V Informe 2016...*, op. cit., p. 57.

<sup>12</sup> ORTIZ LÓPEZ, P.: «Redes sociales: funcionamiento...», op. cit., p. 26.

por Internet. Para poder registrarse en una red social, el usuario acepta condiciones por las que se le mostrará publicidad personalizada tras el proceso de tratamiento de los datos que el propio usuario ha consentido en esta fase inicial de registro. Por lo tanto, mediante programas informáticos se evalúa el perfil del usuario y así los anunciantes pueden seleccionar el público objetivo al que desean dirigir su anuncio en función de la edad, sexo, domicilio y otras circunstancias personales («personalización vinculada a la identidad»), así como en función de las interrelaciones con otros usuarios y otra actividad y comportamiento que realice en Internet («personalización basada en el comportamiento *online*»)<sup>13</sup>. Las redes sociales se convierten así en plataformas de publicidad segmentada a disposición de otras compañías que contratan sus servicios<sup>14</sup>.

En el caso de LinkedIn, los usuarios visualizan anuncios publicitarios en su *feed* relacionados con sus hábitos de navegación, páginas visitadas, perfil, intereses, evaluaciones de otros usuarios, etc. Y lo mismo sucede a la hora de visualizar el contenido que otros usuarios incorporan a la red como debates, opiniones, noticias enlazadas, videos, etc. El algoritmo informático personaliza lo que cada usuario va a ver en su página de inicio. Esto es común en otras redes sociales como ya se ha dicho. Pero además, en LinkedIn este sistema provoca que le lleguen al usuario ofertas de empleo en las que podría encajar puesto que otros usuarios las publican como si fueran actualizaciones (práctica prohibida por LinkedIn)<sup>15</sup>, evitando usar las herramientas de pago que hemos mencionado, precisamente para evitar ese coste, confiando en la viralización de la información propia también de las redes sociales<sup>16</sup>.

La conclusión a la que llegamos es que la red LinkedIn desarrolla una actividad de intermediación laboral constante porque en todo momento ofrece contenido personalizado para cada usuario, incluyendo ofertas de empleo, ya sea por los canales previstos al efecto (opciones de pago destinadas a empresas) como por otros pensados inicialmente para favorecer un mero contacto entre usuarios. De hecho, se sabe que los usuarios usan más las redes sociales para mostrar o enviar su currículum vitae que para establecer y mantener una red de contactos profesionales<sup>17</sup>.

#### 4. LINKEDIN Y EL CONVENIO 181 OIT

##### 4.1. LinkedIn como agencia de empleo privada

LinkedIn es una entidad que lleva a cabo una actividad de intermediación laboral tanto a la luz del Convenio 181 OIT como de nuestra normativa nacional. Visto su funcionamiento, se demuestra que encaja en la tipología OIT de servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la red social pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse.

Asimismo, consultando la LE y el RD 1796/2010 obtenemos una definición de intermediación más extensa y detallada que reafirma nuestra postura: «conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo,

<sup>13</sup> PEGUERA POCH, M.: «Publicidad online basada en comportamiento y protección de la privacidad», en RAYO LOMBARTE, A. y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. (Ed.): *Derecho y redes sociales*, 2.ª ed., Civitas-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2013, pp. 390 y ss.

<sup>14</sup> DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Proyecto Technos: impacto de las redes sociales y marco temporal neotecnológico*, La Ley y Cuatrecasas, Madrid, 2017, p. 212.

<sup>15</sup> LinkedIn no acepta esta práctica según sus «Directrices para la plataforma de publicación», <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/47545>

<sup>16</sup> Un ejemplo de oferta de empleo publicada como «actualización» (gratis) y no como «empleo» (de pago) puede verse aquí, con algunos usuarios recomendando la oferta a otros: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6511152584819118080>

<sup>17</sup> INFOEMPLEO-ADECCO: *V Informe 2016...*, op. cit., p. 30.

para su colocación» con la finalidad de «proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades» (art. 31.1 LE). Para ello, deben valorarse «los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales» de quienes buscan empleo y «los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados» (art. 2.1 RD 1796/2010).

Esto es precisamente lo que hace LinkedIn a través de algoritmos informáticos e inteligencia artificial: todo lo que rodea al usuario puede convertirse en datos analizables, predecirse como portafolios y definir capacidades y aptitudes para el desarrollo de una determinada actividad que luego se pone en relación con las ofertas disponibles en la red social, por lo que puede hablarse de «intervención activa»<sup>18</sup>.

No creemos que pueda encajar en el tercero de los supuestos, otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas ya que LinkedIn constantemente está ofreciendo contenido personalizado para cada usuario lo que hace muy difícil que opere sin vincular ofertas de empleo con usuarios más o menos adecuados. Si bien ha habido un debate sobre la diferencia entre intermediar y transmitir información<sup>19</sup>, entendemos que ha sido superado por la generalización de las prácticas de personalización de contenidos en redes sociales y otros sitios de Internet. Es muy difícil encontrar empleo a través de LinkedIn sin la labor de intermediación que la propia red efectúa.

Asimismo, en nuestro ordenamiento se asume que la intermediación pueda desarrollarse por completo de forma digital, al presumirse la existencia de entidades que casan «ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos» (art. 3.1 RD 1796/2010).

#### 4.2. LinkedIn y la autorización para intermediar

Como agencia de empleo privada, el Convenio establece la obligación de que su funcionamiento quede sometido a un sistema de licencias o autorizaciones. Asimismo, se recomienda desde la OIT que este sistema sea sencillo para evitar problemas innecesarios y cargas para los emprendedores<sup>20</sup>. En nuestra normativa, tal y como se indicó, todo ha quedado reducido a una declaración responsable que, en la práctica, evita un mínimo control periódico de la actividad de intermediación por parte del poder público.

El art. 32 LE contempla los tres siguientes intermediarios laborales: servicios públicos de empleo, agencias de colocación y aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior. Se trata pues, de los únicos habilitados legalmente para llevar a cabo tareas de intermediación laboral<sup>21</sup>. Podría decirse que si una empresa privada desea realizar una actividad de intermediación laboral debe someterse a la LE y al RD 1796/2010 pues, obviamente, no podrá constituirse como servicio público de empleo. La clasificación de agencias en tres grupos estipulada por el Convenio 181 se ha obviado en la norma-

<sup>18</sup> AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las pistas de la información digital, ruta hacia una nueva intermediación laboral», en TODOLÍ SIGNÉS, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Coord.): *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, p. 520.

<sup>19</sup> DEL REY GUANTER, S. y LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: «La transformación de la intermediación en el mercado de trabajo a la luz del Convenio 181 OIT: iniciativa privada y nuevas tecnologías», *Relaciones Laborales*, n.º 1, 2000, pp. 712 y ss.

<sup>20</sup> OIT: *Guía para las Agencias de empleo privadas. Regulación, monitoreo y ejecución*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, p. 14.

<sup>21</sup> Una excepción viene establecida en el art. 34.2 LE: «en el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso de intermediación laboral».

### 134 La red LinkedIn a la luz del Convenio 181 OIT...

DL

tiva española quedando únicamente desarrollada la regulación relativa a las agencias de colocación y a las ETT<sup>22</sup>.

A nuestro entender, todo sujeto que desarrolle una actividad de intermediación laboral debe someterse a dicha normativa y efectuar la declaración responsable pertinente. Esta declaración responsable (anteriormente autorización) no es la que determina la actividad sino que es la actividad efectivamente desarrollada<sup>23</sup> por LinkedIn la que implica la obligación de presentar la declaración responsable y someterse al régimen jurídico de las agencias de colocación.

En ese sentido, conforme al art. 3.1 RD 1796/2010, LinkedIn debería presentar dicha declaración responsable ante el Servicio Público de Empleo Estatal<sup>24</sup>.

#### 4.3. LinkedIn y el principio de gratuidad del servicio

Como norma general, el uso de LinkedIn resulta gratuito para el usuario a excepción de las herramientas de pago dirigidas a las empresas para facilitarles el reclutamiento y la selección de trabajadores. Sin embargo, LinkedIn pone a disposición de los candidatos un servicio de pago relacionado con la intermediación laboral denominado *Premium Career*<sup>25</sup>. Este servicio provoca que el candidato aparezca como «destacado» ante las búsquedas de los técnicos de selección de personal que utilizan la herramienta *LinkedIn Recruiter*.

Esta opción de pago vulnera claramente el principio de gratuidad del Convenio 181.

#### 4.4. LinkedIn y los derechos fundamentales de los usuarios

Como regla general, LinkedIn no revisa el contenido proporcionado por sus usuarios y asume que no siempre puede evitar un uso indebido de sus servicios<sup>26</sup>. En diferentes secciones indica al usuario que no debe compartir información falsa y que los servicios «no deben utilizarse para llevar a cabo actividades ilegales, promocionar productos ilegales o infringir los derechos de los demás»<sup>27</sup>. Asimismo, se prohíbe la publicación de contenido que «incite al odio o sea fraudulento, obsceno, amenazador, difamatorio, discriminatorio o ilegal»<sup>28</sup>.

Esta postura no concuerda con su obligación de velar por los derechos de sus usuarios de mandantes de empleo. El control sobre esta materia se realiza a posteriori tras la queja de los usuarios a través del canal que ha establecido para denunciar «contenido o mensajes inapropiados o cuestiones de seguridad»<sup>29</sup>. Este tipo de «oficina de reclamaciones» incorporadas a la

<sup>22</sup> Si bien la OIT define en uno de sus documentos a las «agencias de colocación en el empleo» como las que envían a las personas que buscan empleo y que tratan de relacionar sus cualificaciones y competencias con los requisitos expresados por los empleadores para proveer determinados puestos de trabajo vacantes, OIT: *Las agencias de empleo privadas, los trabajadores...*, op. cit., p. 2. La confusión entre colocación e intermediación no es nueva, AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las pistas de la información digital...», op. cit., p. 507.

<sup>23</sup> Para identificar a las entidades que operan en el mercado de trabajo hay que analizar sus actos y actividades, con el fin de determinar si intermediar o no. Su grado de intervención en la conclusión de ese encuentro oferta-trabajador será el que defina la naturaleza jurídica de esta actividad, AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las pistas de la información digital...», op. cit., p. 508-509.

<sup>24</sup> Considera también a las aplicaciones virtuales como agencias que utilizan únicamente medios electrónicos como fuente para el reclutamiento LLORENS ESPADA, J.: «El uso de Facebook en los procesos de selección de personal y la protección de los derechos de los candidatos», *Revista de Derecho Social*, n.º 68, 2014, p. 63.

<sup>25</sup> <https://www.linkedin.com/help/linkedin/topics/6122/6154/3808>

<sup>26</sup> Punto 3.3 de las «Condiciones de uso», <https://www.linkedin.com/legal/user-agreement>

<sup>27</sup> Puntos 2 y 4 de las «Políticas para la comunidad profesional LinkedIn»

<sup>28</sup> [https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/89880?trk=microsites-frontend\\_legal\\_user-agreement&lang=es](https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/89880?trk=microsites-frontend_legal_user-agreement&lang=es)

<sup>29</sup> «Directrices para la plataforma de publicación», <https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/47545>

<sup>30</sup> [https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/146?trk=d\\_microsites-frontend\\_legal\\_copyright-policy&lang=es](https://www.linkedin.com/help/linkedin/answer/146?trk=d_microsites-frontend_legal_copyright-policy&lang=es)

red social constituyen una obligación enfocada a proteger especialmente el derecho a la protección de datos de carácter personal<sup>30</sup>.

Al contrario de lo que sucede en los portales de empleo<sup>31</sup> o en las aplicaciones móviles para buscar empleo<sup>32</sup>, en LinkedIn no se aprecian muchas ofertas discriminatorias<sup>33</sup>. La discriminación suele producirse una vez iniciado el proceso de selección pues se sabe que se rechaza a usuarios por su afiliación política o por comentarios negativos de anteriores empleadores<sup>34</sup>.

En cuanto a las ofertas falsas, ha habido algún caso sancionado por la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD): mediante un perfil de usuario fraudulento se publicaban ofertas en LinkedIn con la finalidad exclusiva de recabar datos personales de los usuarios sin que existiera ninguna vacante a cubrir (Resolución R/00212/2013 de la AEPD).

En el caso de detectar alguna oferta discriminatoria o falsa el usuario puede advertir de ello mediante el canal de denuncias de LinkedIn pero, como se ha dicho, la red no actúa de forma preventiva. En nuestra opinión, para adecuarse a lo dispuesto en el Convenio 181, LinkedIn debería examinar y aprobar cada oferta que se publicase, al menos las incorporadas mediante la herramienta de pago que usan las empresas, único modo permitido de anunciar empleos en esta red.

#### 5. CONCLUSIONES

El Convenio 181 OIT sobre agencias de empleo privadas centra su atención en diferentes formas de intervención en el mercado de trabajo como son la intermediación laboral y la cesión de trabajadores. Pese a esa intención generalista, las ETT protagonizan esta norma y gran parte del resto de documentos elaborados posteriormente por la OIT referidos a las agencias de empleo privadas.

Si bien el funcionamiento de las ETT puede no haber variado mucho desde que se aprobó el Convenio, la actividad de intermediación laboral ha sufrido enormes cambios por efecto de las TIC. Poco tiene que ver la intermediación que se hacía en 1997 con la que se hace en 2019. La tecnología, cuyo papel se destaca en el reciente informe de la OIT sobre el futuro del trabajo<sup>35</sup>, no se contempla específicamente en el ámbito de la vinculación de ofertas y demandas de trabajo, aunque sí en cuestiones relacionadas como son el recurso a algoritmos o la dificultad en el control del cumplimiento de las legislaciones laborales.

En este escenario digital, el uso de redes sociales para buscar empleo añade un dinamismo a la actividad intermediadora de la que carecen los sistemas tradicionales, afectando muy di-

<sup>30</sup> ORTIZ LÓPEZ, P.: «Redes sociales: funcionamiento...», op. cit., p. 33.

<sup>31</sup> CHACARTAGUI JÁVEGA, C.: «Incidencia de nuevas TIC en la intermediación privada, el problema de la utilización de plataformas electrónicas para eludir derechos», *XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*, Barcelona, 8 y 9 de marzo de 2018, pp. 11 y ss., disponible en: <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2018/>

<sup>32</sup> FERNÁNDEZ GARCÍA, A.: «Aplicaciones móviles para buscar empleo: aspectos jurídico-laborales», en TODOLÍ SIGNÉS, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Coord.): *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018, p. 476.

<sup>33</sup> Nosotros hemos detectado una que parece destinada únicamente al sexo masculino, circunstancia que no siempre es sancionada por la ITSS quedando en una mera advertencia, <https://www.linkedin.com/jobs/view/1175768014/>

<sup>34</sup> El 7% de los seleccionados encuestados ha rechazado candidatos por su afiliación política y el 49% por comentarios negativos de anteriores empleadores, INFOEMPLEO-ADECCO: *V informe 2016...*, op. cit., p. 64.

<sup>35</sup> OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, pp. 45 y ss.

### 136 La red LinkedIn a la luz del Convenio 181 OIT...

DL

rectamente a los procesos de intermediación laboral<sup>36</sup>. Tras el análisis que hemos efectuado a lo largo de este trabajo, no nos cabe duda de que una red profesional como LinkedIn queda encuadrada en la primera tipología de agencias de empleo privadas establecida por el Convenio 181. También cabe considerarla como agencia de colocación a la luz de nuestra normativa nacional.

La propia OIT asume la dificultad de control de las agencias de empleo privadas que actúan por Internet<sup>37</sup>. Sin embargo, eso no puede ser óbice para que la actividad de intermediación laboral sea regulada por el Estado y sometida a una coordinación con las instituciones públicas como garantía de transparencia y salvaguarda de los derechos de los usuarios<sup>38</sup>. Que se permitan las agencias de colocación de naturaleza pública y privada, con o sin ánimo de lucro, no significa que se deba renunciar a controlar la actividad que desempeñan máxime cuando se trata de un servicio vinculado a un bien social escaso como es el empleo, íntimamente ligado al art. 35 de la Constitución Española que establece el derecho y el deber de trabajar<sup>39</sup>. En ese sentido, el acceso al empleo es un derecho que debe ser garantizado por los poderes públicos por lo que su «no existencia» genera una falta de reconocimiento de derechos y obligaciones en cascada<sup>40</sup>.

En España el sistema de licencias o autorizaciones establecido por el Convenio 181 ha quedado reducido a una declaración responsable y, en nuestra opinión, sería conveniente que existiera algún tipo de identificador conforme se ha presentado dicha declaración responsable o, al menos, apareciese la agencia de colocación en algún listado de acceso público. Parece que el control administrativo quedará exclusivamente en el supuesto de que la agencia de colocación desee formalizar un convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo. Aspectos como la capacidad financiera (depósito o capital inicial mínimo)<sup>41</sup> o la capacidad de comercialización de sus servicios (competencia para identificar oportunidades de empleo para sus usuarios) se han considerado en algunos países para otorgar las autorizaciones o licencias<sup>42</sup>.

El caso de LinkedIn y de otros intermediadores digitales como los portales de empleo o las aplicaciones móviles de búsqueda de empleo se enmarca dentro del fenómeno *startup* cuyas características definitorias son «la incertidumbre, la innovación, el funcionamiento en red, la agilidad en estructuras y la búsqueda de alternativas de financiación no tradicionales»<sup>43</sup>. Este modelo de negocio cuyo crecimiento se basa en rondas de inversión y número de usuarios registrados supone una elevada volatilidad intrínseca que no parece apropiada para la materia que nos ocupa, directamente relacionada con un derecho constitucional que, en su dimensión colectiva, implica todo el desarrollo de la política de empleo (formación, orientación, intermediación, etc.). Si bien LinkedIn es la red profesional más longeva en comparación con otras redes o plataformas, se trata de la excepción que confirma la norma.

Estas características no casan con los requisitos antes mencionados respecto a la autorización de las tradicionales agencias de colocación. Si se da vía libre a las entidades de intermediación laboral digital sin control alguno estatal, la ventaja frente al resto de operadores puede provocar un incentivo perverso para que todos se pasen al mundo digital con la finalidad de operar sin ser monitoreados por los servicios públicos de empleo<sup>44</sup>.

<sup>36</sup> AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las pistas de la información digital...», op. cit., p. 517.

<sup>37</sup> OIT: *Guía para las Agencias de empleo...*, op. cit., p. 9.

<sup>38</sup> AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las pistas de la información digital...», op. cit., p. 506.

<sup>39</sup> SOBRIÑO GONZÁLEZ, G.M.: «Política de colocación o de intermediación...», op. cit., pp. 604-605.

<sup>40</sup> AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las redes sociales profesionales...», op. cit., p. 326.

<sup>41</sup> OIT: *Guía para las Agencias de empleo...*, op. cit., p. 16.

<sup>42</sup> OIT: *Guía para las Agencias de empleo...*, op. cit., p. 21.

<sup>43</sup> GÓMEZ SOTA, F. y MOLDES FARELO, R.: «De la flexibilidad laboral a la identidad móvil: El modelo «Startups» en el marco del emprendimiento español», *RMTAS*, n.º 131, 2017, p. 184.

<sup>44</sup> Lo mismo puede estar sucediendo en la denominada «economía de plataformas», BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: «Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo», *XXIX Jornadas Catalanas de*

A esta falta de supervisión pública se une la posibilidad de constante vulneración de derechos fundamentales<sup>49</sup> y del principio de gratuidad del servicio, a pesar de la eficacia intermediadora más o menos contrastada de LinkedIn y de su sistema interno de denuncias. En relación a la protección de datos de carácter personal, y aún teniendo en cuenta la internacionalización de la red social, se cuenta con la reciente normativa comunitaria<sup>46</sup> aplicable porque los datos son recabados en equipos situados en territorio de la Unión Europea<sup>47</sup>. En cuanto a la protección frente a la discriminación, los convenios de cooperación internacional en materia de ITSS pueden resultar clave para sancionar las vulneraciones de este derecho fundamental, a pesar de que sus cláusulas se suelen centrar en temas de accidentes de trabajo y desplazamientos transnacionales<sup>48</sup>. Otra vía de actuación es la del art. 8 LSSI, que prevé las restricciones a la libertad del servicio cuando se atenta, entre otros, contra el respeto a la dignidad de la persona y al principio de no discriminación por motivos de raza, sexo, religión, opinión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social<sup>49</sup>.

Visto todo lo anterior, parece que el Convenio 181 OIT sigue siendo adecuado para regular nuevas formas de intermediación laboral digital como las llevadas a cabo por la red profesional LinkedIn. En nuestra opinión, el problema está en la normativa española y en la tradicional dejadez de nuestras autoridades públicas a la hora de controlar la actividad de cualquier agencia de empleo privada<sup>50</sup>, a excepción de las ETT. Una observación mínima de lo dispuesto en el Convenio conllevaría la obligación de garantizar la gratuidad del servicio de intermediación para los trabajadores, garantizar la protección de sus derechos fundamentales (privacidad, no discriminación, etc.)<sup>51</sup> y someter a los intermediarios a un control administrativo ya que estaríamos ante una actividad de naturaleza pública.

Por lo tanto, más que una modificación o revisión del Convenio 181 nos resulta más adecuado que la OIT elabore una Recomendación donde aparezca reflejado el peligro que el elemento digital o tecnológico tiene en la actividad de intermediación laboral, no solo en cuanto al instrumento en sí mismo, sino también en cuanto a la filosofía de alejamiento de la normativa laboral que está caracterizando a las empresas de fuerte base tecnológica.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las pistas de la información digital, ruta hacia una nueva intermediación laboral», en TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Coord.): *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

*Derecho Social*, Barcelona, 8 y 9 de marzo de 2018, p. 76, disponible en:

<http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2018/>

<sup>46</sup> CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: «Incidencia de nuevas TIC...», *op. cit.*, p. 7.

<sup>47</sup> Reglamento (UE) 679/2016, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

<sup>48</sup> ORTIZ LÓPEZ, P.: «Redes sociales: funcionamiento...», *op. cit.*, pp. 29 y ss.

<sup>49</sup> CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: «Incidencia de nuevas TIC...», *op. cit.*, pp. 16-17.

<sup>50</sup> CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: «Incidencia de nuevas TIC...», *op. cit.*, p. 22.

<sup>51</sup> La tolerancia administrativa ha favorecido desde hace años la escasa validez de los instrumentos reguladores de la intervención de los sujetos privados en la actividad de intermediación laboral, DEL REY GUANTER, S. y LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: «La transformación de la intermediación en el mercado...», *op. cit.*, p. 707. «Las licencias deberían ser rechazadas, canceladas o revocadas en los casos en donde se lleven a cabo determinadas actividades empresariales complementarias que pudieran ser desfavorables para el solicitante de empleo», OIT: *Guía para las Agencias de empleo...*, *op. cit.*, p. 18.

<sup>52</sup> En el mismo sentido, AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las pistas de la información digital...», *op. cit.*, p. 521.

*Doc. Labor.*, núm. 119-Año 2020-Vol. I. ISSN: 0211-8556. La red LinkedIn a la luz... págs. 125 a 138

## 138 La red LinkedIn a la luz del Convenio 181 OIT..

DL

AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: «Las redes sociales profesionales y el empleo. Una realidad en espera», en RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, M.C. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dir.): *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2017.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: «Economía de las plataformas (platform economy) y contrato de trabajo», *XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social, Barcelona*, 8 y 9 de marzo de 2018, disponible en:

<http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2018/>

CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: «Incidencia de nuevas TIC en la intermediación privada, el problema de la utilización de plataformas electrónicas para eludir derechos», *XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social, Barcelona, 8 y 9 de marzo de 2018*, disponible en:

<http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2018/>

DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Proyecto Technos: impacto de las redes sociales y marco temporal neotecnológico*, La Ley y Cuatrecasas, Madrid, 2017.

DEL REY GUANTER, S. y LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: «La transformación de la intermediación en el mercado de trabajo a la luz del Convenio 181 OIT: iniciativa privada y nuevas tecnologías», *Relaciones Laborales*, n.º 1, 2000.

FERNÁNDEZ GARCÍA, A.: «Aplicaciones móviles para buscar empleo: aspectos jurídico-laborales», en TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Coord.): *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

GÓMEZ SOTA, F. y MOLDES FARELO, R.: «De la flexibilidad laboral a la identidad móvil: El modelo "Startups" en el marco del emprendimiento español», *RMTAS*, n.º 131, 2017.

INFOEMPLEO-ADECCO: *V informe 2016 Infoempleo-Adecco sobre Redes Sociales y mercado de trabajo*, 2017, disponible en: <http://www.infoempleo.com/publicaciones/>

LLORENS ESPADA, J.: «El uso de Facebook en los procesos de selección de personal y la protección de los derechos de los candidatos», *Revista de Derecho Social*, n.º 68, 2014.

OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

OIT: *Agencias de empleo privadas, promoción del trabajo decente y mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados: Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados*, Ginebra 18-19 de octubre de 2011, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.

OIT: *Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo: ponencia para debate en el Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) (20-21 de octubre de 2009)*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009.

OIT: *Guía para las Agencias de empleo privadas. Regulación, monitoreo y ejecución*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.

ORTIZ LÓPEZ, P.: «Redes sociales: funcionamiento y tratamiento de información personal», en RAYO LOMBARTE, A. y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. (Ed.): *Derecho y redes sociales*, 2.ª ed., Civitas-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2013.

PEGUERA POCH, M.: «Publicidad online basada en comportamiento y protección de la privacidad», en RAYO LOMBARTE, A. y MARTÍNEZ MARTÍNEZ, R. (Ed.): *Derecho y redes sociales*, 2.ª ed., Civitas-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2013.

SOBRINO GONZÁLEZ, G.M.: «Política de colocación o de intermediación: agentes», en MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ BERNAT, J.A. y LÓPEZ INSUA, B.M. (Dir.): *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2016.