



Hay desconfianza entre los expertos por la posibilidad de incluir elementos contra los derechos humanos en la IA. ISTOCK

Un documento sin incluir en el expediente no sirve de prueba

El fallo determina que el contribuyente si puede aportar documentación posterior, pero no lo puede hacer Hacienda

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

La Administración no puede aportar como prueba, en un acto administrativo impugnado, los documentos que, debiendo haber formado parte del expediente, no hayan sido remitidos en el momento procedimental oportuno, según establece el Tribunal Supremo, en sentencia de 17 de noviembre de 2023.

El ponente, el magistrado Tolezano Cantero, determina que el trámite de alegaciones y aportación de pruebas no puede servir para subsanar esta omisión, que tan sólo resulta imputable a la Administración activa, al tiempo que considera que “la admisión de este complemento de expediente en fase alzada causaría indefensión a la parte reclamante, dado que no pudo ejercer su derecho a formular alegaciones y a aportar prueba con conoci-

Considera el TS que la posición de la Administración no es equiparable a la del contribuyente

miento de esos documentos que debían haber sido incorporados al expediente al tiempo de ponerse de manifiesto el mismo, a efectos de ejercer su derecho de alegación y proposición de prueba”. Además, incide el magistrado en que lo que no se cuestiona en la oposición al recurso de casación que concurra ninguna circunstancia excepcional que pudiera relativizar, en el caso concreto, la prohibición de aportar por la Administración como pruebas, aquellos elementos documen-

tales que debieron formar parte del expediente administrativo.

En el caso en litigio, se pretendía aportar el complemento del expediente, bajo el argumento de no haber sido parte, en el sentido de interesado, en la primera fase del procedimiento económico administrativo. La resolución del Teac resolvió correctamente al no tener en cuenta esa documentación, ya que no se pueden considerar pruebas estos documentos no remitidos, por formar parte indudablemente del expediente mismo, y que no fueron remitidos en el trámite en que estaba obligada a hacerlo, incumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo 235.3 de la Ley General Tributaria (LGT).

@ Más información en www.economista.es/ecoley

Ascom sugiere crear políticas para el uso de datos biométricos

Su informe aconseja la creación y revisión continua de políticas y procedimientos

X. G. P. MADRID.

El tratamiento de datos biométricos supone el uso de categorías especiales de datos y la empresa debe encontrar una base legitimadora y una excepción a la prohibición del tratamiento. O bien que se pueda evidenciar que se trata de tratamiento en interés público, según aconseja la Asociación Española de Compliance (Ascom) en su informe sobre la materia. El informe aconseja que en el caso de uso de datos biométricos se valoren los principios de necesidad, proporcionalidad y minimización. Y señala que es conveniente, como ocurre en la prevención del fraude y del blanqueo de capitales, la creación y revisión continua de políticas y procedimientos internos de gestión que operan como medida para garantizar que el tratamiento de datos biométricos sea idóneo y proporcional. Mediante procesos claros respecto a las fases de tratamientos de datos (en especial, recogida, uso, conservación y expurgo), velando por la privacidad desde el diseño y por defecto, medidas de seguridad y con cuestiones como la incorporación de medidas de privilegios de acceso.

Una serie de medidas que pueden adoptarse para garantizar que el tratamiento de datos biométricos sea idóneo y proporcional. En primer lugar, las organizaciones deben contar con políticas y normas internas claras que rijan la recogida, el uso y la conservación de los datos. Estas políticas y normas deben estar diseñadas para proteger la privacidad de los intere-

sados y garantizar que estos datos sólo se utilizan para fines legítimos. Además, las organizaciones deben obtener el consentimiento de los interesados (o disponer de otra base jurídica aplicable) antes de recoger o utilizar sus datos biométricos. Y, finalmente, las organizaciones deben tomar medidas para proteger estos datos del acceso, uso o divulgación no autorizados, ya que su tratamiento es una cuestión compleja que plantea diversos problemas de privacidad.

Sin embargo, si se toman medidas para garantizar que el tratamiento de los datos biométricos

La información previa debe facilitarse al interesado antes de la captación

sea idóneo y proporcional, las organizaciones pueden ayudar a proteger la privacidad de los interesados y, al mismo tiempo, aprovechar las ventajas de las tecnologías que hagan uso de estos datos.

Algunas buenas prácticas y consejos adicionales que ofrece Ascom para proporcionar la información previa consisten en: utilizar un lenguaje sencillo, evitando jerga técnica o acrónimos; ser específico y transparente (la información previa debe ser precisa y honesta); y que ésta se encuentre disponible en diversos formatos e idiomas. Es importante señalar que la información previa debe facilitarse antes de recoger o utilizar los datos biométricos. Salvo que exista alguna excepción, las organizaciones no pueden recoger o utilizar estos datos sin proporcionar la información previa.

Las empresas analizan el nuevo 'compliance sociolaboral'

La certificación no es la meta, sino un trabajo a mantener a largo plazo

X. G. P. MADRID.

Carlos de la Torre, vicepresidente de la Asociación de Directivos y Directivas de Relaciones Laborales (ADiReLab) y socio del Área Laboral de Gómez Acebo & Pombo, ha

afirmado en su intervención en el VIII Congreso de esta organización que la norma UNE 19604 de *compliance sociolaboral* es “un estándar de certificación complejo”.

Este estándar establece requisitos y proporciona directrices para establecer, desarrollar, implementar, evaluar, mantener y mejorar un sistema de gestión eficaz y alineado con la legislación sociolaboral española y los compromisos autoimpuestos por la organización. La

norma da a las empresas la posibilidad de estandarizar sus procesos de cumplimiento de todas las normas laborales que les afectan.

La Norma UNE busca ayudar a las organizaciones a desarrollar y difundir una cultura positiva de *compliance sociolaboral*, teniendo en cuenta que una gestión eficaz y sólida de los riesgos relacionados con este ámbito debería considerarse como una oportunidad para perseguir cualquier incumplimien-

to en el ámbito laboral y aprovechar para reforzar la reputación y sostenibilidad social de las compañías.

El estándar abarca cuatro ámbitos principales de actuación, incluyendo el ejercicio de los derechos constitucionales (en particular, la igualdad, la no discriminación y la protección de colectivos especialmente vulnerables); la relación individual de trabajo, desde el acceso al empleo hasta la extinción del contrato de trabajo; las relaciones

colectivas de trabajo (libertad sindical, derechos de información, participación y, en su caso, negociación, con la RLT); y, en último lugar, la protección social (prestaciones de Seguridad Social; mejoras voluntarias; sistemas de previsión complementaria). Se deja abierta la posibilidad de incluir en este ámbito aspectos relacionados con los ODS o la actuación conforme a los criterios ESG (medioambiente, social y gobernanza).