



Revista latinoamericana de derecho social

ISSN: 1870-4670

Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas

García González, Aristeo

Baz Rodríguez, Jesús (dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, 700 pp.

Revista latinoamericana de derecho social, núm. 34, 2022, Enero-Junio, pp. 261-265

Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.34.16739>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429675475010>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)



Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

BAZ RODRÍGUEZ, Jesús (dir.), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, 700 pp.*

Nos encontramos en una etapa donde los avances tecnológicos están haciendo realidad lo que antes parecía ciencia ficción. En los últimos tres siglos, han transcurrido tres grandes revoluciones industriales,¹ recientemente, ha surgido una cuarta, vinculada con varios fenómenos,² particularmente, con el desarrollo de la Inteligencia artificial.

El ámbito laboral, por sus características, es el lugar idóneo para introducir innovaciones tecnológicas, dado la gran cantidad de datos personales e información con la que se puede contar, incluso, es posible la generación de resultados confiables en un periodo corto de tiempo, a pesar de los riesgos que ello implica.

La instalación de videocámaras, la obtención de datos biométricos, la geolocalización, la implementación de sistemas de seguimiento y control, incluso, el Teletrabajo, son sólo algunas de las prácticas implementadas por las empresas e instituciones para darle seguimiento y llevar un registro de sus trabajadores.

Precisamente, la obra titulada *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: Vigilancia tecnificada, Teletrabajo, Inteligencia artificial, Big Data*, ofrece una visión panorámica sobre dichas prácticas y los riesgos para la privacidad de los trabajadores.

La obra dirigida por Baz Rodríguez se integra por siete títulos divididos en catorce capítulos. El Primero, denominado *Derechos Digitales y ciudadanía*

* Recibido el 13 de agosto de 2021 y aceptado para su publicación el 1 de septiembre de 2021.

¹ La primera, relacionada con el desarrollo del ferrocarril y el motor de vapor para mecanizar la producción; la segunda, relacionada con la energía eléctrica y la cadena de montaje para desarrollar la producción en masa; y, la tercera, ubicada a partir del surgimiento de la electrónica, las computadoras y la tecnología de la información para automatizar la producción. Véase Schwab, Klaus, *La cuarta revolución industrial*, México, Debate, 2016, pp. 19-30.

² Tales como la nanotecnología, biotecnología robótica, internet de las cosas, entre otros.



Laboral. Marco institucional, es una invitación a conocer lo referente a los derechos digitales y su incorporación a las nuevas relaciones laborales, haciendo un repaso por los diversos instrumentos legales surgido en el territorio europeo. Aspecto importante también lo es la referencia que se hace a una futura regulación de la Inteligencia artificial y al auge del trabajo en tiempos de pandemia, así como, lo relativo al desarrollo de los derechos laborales digitales, en particular, a la “Carta de Derechos Digitales de España” y el “Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización”. Textos que, seguramente, se convertirán en un referente en diversas latitudes.

El Título Segundo, los derechos digitales laborales ante los sistemas de vigilancia tecnificada, da cuenta acerca del uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral, esto es, la puesta a disposición de dispositivos digitales del trabajador por parte del empresario, con los cuales es posible hacer un seguimiento remoto del trabajador mediante la implementación de sistemas —Bring Your Own Device— que permite un manejo remoto de los mismos, así como, la incorporación de tecnología avanzada incorporada a la indumentaria o revestimiento del trabajador —Wearable Device—, dejando en claro la delgada línea que puede existir entre la intimidad del trabajador y la relación laboral, ante un control excesivo por parte del empleador.

La protección a la privacidad en el “entorno laboral ubicuo”, entendido este último, como el poder estar presente en todas partes, constituye un tema de relevancia, sobre todo a la hora de conciliar la vida personal con la laboral ante la excesiva monitorización de que puede ser objeto el trabajador. Por lo que resulta de importancia el establecimiento de un equilibrio con respecto a los beneficios que el Teletrabajo puede representar para el trabajador. Tema abordado más extensamente en el capítulo cuarto del mencionado Título.

Resulta también de relevancia el contenido de los capítulos cinco y seis, donde se aborda lo relativo al uso de los datos biométricos del trabajador y de las redes sociales en línea, respectivamente. Temas de importancia de este título, donde se estudia la creciente relación sociolaboral de las redes online, así como, el impacto que puede ocasionar para las empresas un mal uso de estas. Incluso, se hace referencia a los usos abusivos de que puede ser objeto, esto es, poniendo en tela de juicio el deber de buena fe contractual versus el derecho a la privacidad.

El estudio que se hace en la obra de los datos biométricos en el centro de trabajo no es menos importante, su control y almacenamiento por parte de las empresas e instituciones, abordado en este Título desde su concepción hasta la manera en que deben ser almacenados y tratados. Incluida la forma

en que deben ser usadas las fotos biométricas, las huellas dactilares, el reconocimiento facial. Incluso, la relación con los *wearable devices* y el COVID 19, representa sin duda, un riesgo para el trabajador, si no se cuenta con medidas de protección y seguridad ante un eventual mal uso de estos.

Justamente, la vigilancia tecnificada del trabajo remoto y deslocalizado, geolocalización, Teletrabajo y entorno laboral ubicuo y datos biométricos en los centros de trabajo, abordados en este título, se refiere a ella como un complejo y heterogéneo escenario, el cual tiene que ver con la implementación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), las cuales, sin duda, son una realidad.

Otro aspecto relevante abordado en este Título tiene que ver con la vigilancia en la red a favor de la dignidad de compañeros, dicho en otras palabras, la violencia y el acoso digitales en el trabajo, tema de relevancia, sobre todo, porque ello puede significar una vulneración en el honor, la reputación, e incluso, ocasionar una afectación emocional al trabajador.

Por su parte, en el Título Tercero, se abordan dos temas de trascendencia que entraron al escenario laboral como consecuencia del aislamiento de que hemos sido objeto, se trata del Teletrabajo y la Desconexión Digital. Incluso, han tomado relevancia y fuerza en el territorio mexicano, tras la aprobación de la Ley de Teletrabajo el pasado doce de enero de dos mil veintiuno. Los capítulos siete y ocho de este Título, dan cuenta de la inesperada centralidad del Teletrabajo y la necesidad de una aproximación realista, cuya regulación debe comprender un equilibrio de los derechos de los trabajadores.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),³ destaca los riesgos que representan los cambios tecnológicos para los propios teletrabajadores, sobre todo en temas de seguridad y su salud, lo que representa un menor acceso a las prestaciones y oportunidades para los trabajadores. Haciéndolos “invisibles” en los sectores económico y laboral, lo que representa un menor ingreso económico por dicha actividad, a diferencia de lo que acontece con las personas que realizan actividades laborales en su centro de trabajo.

El teletrabajo, hoy día es una realidad, por ende, su importancia para el respecto de los trabajadores, dependerá de los marcos normativos con que se cuenta. Justamente en este título se analizan las garantías para el desarrollo del Teletrabajo: voluntariedad, dotación de medios, equipos y cobertura de gastos, así como, la protección frente a riesgos laborales. Bien valdría la pena

³ Disponible en <https://news.un.org/es/story/2021/01/1486442>.

darle un vistazo a la Ley mexicana en la materia, para conocer si la concepción que se tiene acerca del Teletrabajo es la misma en diversas latitudes.

Sin duda, la Desconexión Digital, otra realidad que se vive dentro de las relaciones laborales, lo cual ha ocasionado un cambio en el concepto legal de la relación de trabajo. Un ejemplo claro de su trascendencia vino de la mano de la Ley francesa 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conocida como *Loi Travail* o reforma laboral francesa de 2016,⁴ que ha venido a regular el denominado “derecho a la desconexión digital” laboral, sirviendo como referente para su regulación en otras partes del mundo. Tal es el caso de la Ley de Teletrabajo mexicana, donde se exige a los patrones respetar este derecho y destacando el hecho de que en el contrato laboral debe quedar estipulado el horario de trabajo, donde el trabajador tiene que estar disponible y, al final de su jornada, el empleador deberá respetar su derecho a la desconexión.

Por otro lado, en el Título Cuarto, se aborda otro de los grandes temas en las relaciones laborales, la Inteligencia artificial y Big Data en el ámbito de las relaciones laborales y la seguridad social. Es una realidad, las máquinas analógicas y digitales siempre se han utilizado para ayudar a diseñadores de entornos laborales a calcular los rendimientos del trabajo y para automatizar tareas, un objetivo que hoy se persigue a través de herramientas y aplicaciones de inteligencia artificial (IA).

Es verdad, la recopilación de la información sobre las actividades de los trabajadores y de los aspirantes a un puesto de trabajo, la vigilancia de sus movimientos físicos y sus sentimientos, así como el uso que hacen de las redes sociales, es una realidad, aunque quizá sólo lo sea por ahora, por parte de las grandes empresas, pero tarde que temprano, lo estaría siendo por todo el sector laboral

Actualmente, el *Big Data* es empleado para entrenar algoritmos que predicen talentos y habilidades, vigilan el rendimiento, fijan objetivos y valoran resultados; también puede poner en contacto a trabajadores y clientes, juzgar estados de ánimo y emociones o proporcionar formación modular en la planta de producción. Situaciones que, si no se encuentra reguladas, pueden significar un menoscabo para la vida y la dignidad del trabajador.

El caso de la IA actualmente es el ámbito más novedoso y prometedor para la gestión de los entornos laborales y de los trabajadores al utilizarse cada vez más los macrodatos y las herramientas digitales para medir, comunicar

⁴ Loi núm. 2016-1088, du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

y entender el rendimiento de los trabajadores, ciertos aspectos relacionados con la planificación del personal, la gestión del talento y la gestión de las operaciones.

Todo lo anterior, se trata de situaciones y realidades que son abordadas en los capítulos nueve diez y once que integran el Título Cuarto.

Mientras tanto, el Título Quinto versa sobre los derechos digitales, diálogo social y negociación colectiva. Se aborda lo concerniente a la negociación colectiva en el entorno de los derechos digitales. Es el caso de los espacios específicos, tales como el uso de dispositivos, las medidas dirigidas al control de los dispositivos de vigilancia, incluso, con los sistemas de geolocalización.

Cabe mencionar, el estudio que se realiza en el capítulo trece, acerca del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización del Trabajo. En dicho documento se destacan los cambios en la forma de trabajar, en la naturaleza del trabajo, y en las relaciones en el trabajo influyen, indudablemente las condiciones de empleo y la salud asociada a su desempeño. Así como, la posibilidad de asegurar el entorno de trabajo y mejores condiciones laborales gracias a las tecnologías digitales y al progreso de la Inteligencia artificial, pero de igual manera, el riesgo de que estas tecnologías puedan comprometer la dignidad del ser humano, en particular en los casos de la protección individual. Cambios que son analizados en dicho capítulo.

Finalmente, los Títulos Sexto y Séptimo, en el primero de ellos, se aborda una serie de jurisprudencia y doctrina judicial sobre los derechos digitales laborales, tema al que tribunales españoles han tenido que entrar a su estudio. Mientras el segundo, recoge una amplia variada de reseñas bibliográficas que forma parte del estudio hecho a lo largo de sus Siete Capítulos.

Sin duda, las relaciones laborales y las nuevas tecnologías, así como, el reconocimiento de los derechos digitales laborales, ya no sólo de los españoles, también de los mexicanos o de cualquier otra nacionalidad. Se trata de la nueva realidad que comienza a vivirse en este mundo cada vez desarrollado tecnológicamente. De ahí que este texto, puede ser de utilidad a los operadores judiciales una vez que se consolide el nuevo modelo de justicia en México en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores en un mundo digital.

Aristeo GARCÍA GONZÁLEZ*

* Maestro en derechos fundamentales, especialista en transparencia y privacidad; titular de la Unidad de Transparencia del Poder Judicial del Estado de Michoacán; argago78@gmail.com.