



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo:
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de
voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yildiz / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

**TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO: DESAFÍOS
PARA EL DERECHO DEL TRABAJO**

**TRANSFORMATION OF WORK:
CHALLENGES TO LABOR LAW**

HACIA UNA RE-DIMENSIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO. ANÁLISIS PROSPECTIVO PARA LA NUEVA ERA TECNOLÓGICA

MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ

(Cód. Orcid 0000-0001-7553-1234). Licenciada en Derecho (1990). Examen de grado (1994) y Doctorado (1994), con calificación ambos de sobresaliente. Actualmente, Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UMA. Actividad docente calificada de "Excelente" por la UMA, así como, 5 quinquenios y un sexenio de investigación reconocidos. Destacando significadamente mis ponencias en Congresos, seminarios y jornadas de carácter nacional e internacional; estancias en centros universitarios extranjeros; participación en Proyectos de innovación educativa, actividades I+D+i, Proyectos de Investigación estatales y UE. También he desempeñado cargos unipersonales de gestión universitaria en la UMA.

ABSTRACT: New technological developments have not only introduced changes in the legal, social and political spheres of our lives as citizens, but also new threats in the world of workers' fundamental rights. Such actions become somewhat invisible to public scrutiny, and therefore the apparent immateriality of the attacks calls for new forms of analysis that require the protection of these rights to be transformed and expanded. When it comes to fundamental rights, it is time to identify the safest way to guarantee them, to use technology as an engine for the democratisation and promotion of these rights, even if this means putting states and the judicial system in check. In this struggle, the state has played and continues to play a key role, which should be strengthened through supranational integration, creating broad global political and democratic spaces for the protection of these rights. This protection is more necessary than ever.

KEYWORDS: New era, fundamental labor rights, technology, challenges, regulatory changes.

1. CUESTIONES INTRODUCTORIAS

El trabajo es condición humana¹. E igual que ayer, hablar hoy de los derechos de los trabajadores es también hacerlo sobre derechos humanos, dado que la existencia plena de aquellos, no deja de pertenecer al ámbito axiológico², al mundo de los valores, la ética y la moral. Fue sobre esta premisa, sobre la que el denominado “Derecho al Trabajo”, provocó la aparición de un catálogo de derechos humanos también conocidos como derechos humanos laborales, inherentes al sujeto por el sólo hecho de ser persona y trabajar. Aun antes de que existieran las Naciones Unidas o se redactara la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya elaboraba y aplicaba una extensa variedad de normas provenientes de Declaraciones relacionadas con derechos en el trabajo (o derechos laborales) ³. Como resultado de una centuria de constantes sacrificios a nivel internacional y nacional, liderados por las iniciativas de los trabajadores de diversos países, las normas sobre Derechos Humanos (DDHH) relacionadas con el Trabajo están muy desarrolladas.

1 HÖFFE, O.: *Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización*, Buenos Aires, Katz, 2007, p. 21.

2 GÁMEZ JIMÉNEZ, J. M.: “Una reflexión teórica sobre el derecho del trabajo”, *Revista de información laboral*, N°. 5, 2017, pp. 59-76.

3 Conferencia Internacional del trabajo: “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, junio-1998.

En el orden comunitario, fundado mediante tratados internacionales, también se utiliza la expresión “derechos fundamentales” (DDFF), que incluye, explícitamente en ellos, derechos económicos, sociales y culturales, sin distinción alguna. Por lo tanto, en este caso, el uso de la expresión “derechos fundamentales” demuestra que este término no es propio del ámbito interno de los Estados, ni coto reservado al derecho constitucional, y que el término “derechos fundamentales” no es la manifestación jurídica de meras aspiraciones éticas, como se dice que pueden ser los DDHH, y, finalmente, que los DDFF no son los derechos humanos positivados en la Constitución y garantizados judicialmente. Es más, en el ámbito de la UE, el uso de la expresión “derechos fundamentales” demuestra que es un concepto amplio, intercambiable o sinónimo de los DDHH, ambos conceptos equivalentes en valor e igualmente jurídicos. Son materialmente idénticos y se distinguen sólo por su soporte normativo y los rasgos jurídicos propios de constituciones frente a tratados y convenios internacionales⁴. Y aunque el debate no es pacífico⁵, pensamos que este antecedente sirve para reforzar el argumento en torno a la necesidad de suprimir la distinción, muy vigente en América Latina, entre DDFF y DDHH⁶.

Como ya defendiera Bobbio⁷, la cuestión de los derechos humanos en nuestro tiempo no es la de su fundamentación, sino la de su protección y, por tanto, centrado este primer debate, lo que importa señalar es que, hoy, las normas sobre Derechos Humanos relacionadas con el trabajo exigen ser redimensionadas para ser útiles a su objetivo de protección. Cuando revisamos estos derechos en el mercado laboral comprobamos que, no solo no hemos logrado llegar a la efectividad de un marco normativo real en las condiciones de trabajo, sino que están más amenazados que nunca. Ya en su “Informe 2008: El estado de los derechos humanos en el mundo”⁸, Amnistía Internacional planteaba a todos los gobiernos el doble desafío de pedir disculpas por seis décadas de fracaso en

4 PRECIADO DOMÉNECH, C. H.: *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*, ed. Aranzadi, 2018.

5 A favor de la distinción, PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de Derechos Fundamentales*, Universidad Carlos III de Madrid Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1999, pp. 36 y ss; ROBLES MORCHÓN, G.: *Los derechos fundamentales y la ética en la sociedad actual*, Ed. Civitas, S.A., Madrid, 1997, pp. 20 y ss; MONEREO PÉREZ, J. L.: *La protección de los Derechos Fundamentales. El modelo europeo*, ed. BOMARZO, 2009, pp. 20 y sgs.

6 AGUILAR CAVALLLO, G.: “Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿Una distinción válida en el siglo XXI?”, *Boletín mexicano de derecho comparado*, vol.43 no.127, ene./abr. 2010.

7 BOBBIO, N.: *El problema de la guerra y la vía de la paz*. Barcelona: Gedisa, 1992.

8 Recuperado de: <https://www.amnesty.org/download/Documents/56000/pol100012008es.pdf>.

derechos humanos y de renovar su compromiso para obrar mejoras concretas. Mientras que el mismo Informe 2017/18, señalaba: “*La batalla por los derechos humanos nunca se gana de forma definitiva en ningún lugar ni en ningún momento. Las fronteras cambian continuamente, por lo que nunca puede haber margen para la autocomplacencia. Probablemente nunca haya sido este hecho tan evidente en la historia de los derechos humanos*”.

Asistimos a un cambio turbulento de época que no solo resetea a las anteriores, sino que lo hace generando desafíos sin precedentes para el mundo del trabajo y poniendo en jaque al pensamiento iuslaboralista. Ya no es posible hablar de futuro sin hablar de digitalización. De modo que todas y cada una de las tendencias mundiales que vive nuestro planeta, desde la globalización al cambio climático, y desde la transición tecnológica a los flujos migratorios y los cambios demográficos tienen una relación, ya sea causal, aplicativa o modificativa, directa o indirecta, con el proceso de transformación tecnológica.

Un factor determinante es la velocidad y amplitud del impacto de las nuevas tecnologías, infinitamente mayor que en anteriores revoluciones industriales, hasta el punto de que ya no podemos seguir hablando de revolución, transformación o transición digital⁹. Ahora, vivimos bajo una auténtica “consumación digital”, que ha dejado atrás la transición y ha hecho de la revolución tecnológica el nuevo *statu quo*. Pensemos que las libertades analógicas se han convertido, en experiencias básicamente digitales. Es más, una parte sustancial de nuestra identidad, es también digital. Un repositorio de información sobre nuestras profundidades psíquicas, fruto de la exposición voluntaria de nuestra privacidad, que allana el camino a las empresas y les atribuye capacidades extraordinarias de vigilancia y seguimiento de nuestra identidad¹⁰, fortaleciendo su estructura panóptica¹¹ y multiplicando, exponencialmente, las posibilidades de limitar e incluso anular nuestros derechos fundamentales como trabajadores¹². Por lo tanto, el desafío ahora es saber cómo gestionar este escenario y conforme a qué reglas.

9 Así lo califica el gran pensador vienés POLANYI, K.: *La gran transformación: crítica del liberalismo económico* (Ensayo), 1944, ed. Fondo de Cultura Económica; 3ª edición, 2018; en la misma línea, PÉREZ LUÑO, A. E.: “El derecho ante las nuevas tecnologías”, *Revista el Notario del siglo XXI*, n. 41, 2012, p. 14.

10 GARCÍA SALAS, A. I.: *Necesidades empresariales y derechos fundamentales de los trabajadores*, Madrid, LEX NOVA, 2016, p. 15.

11 GARCÍA JIMÉNEZ, R.: “El panoptismo: nuevas formas de control social”, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 2009. (Consultar en: <http://www.eumed.net/rev/ccss/06/rgj2.htm>).

12 Situación que la doctrina viene señalando desde hace décadas. Nos remitimos a un especialista

Hoy, la alianza entre tecnociencia y empresa, imprime un inusitado sesgo de normalidad a eventuales transgresiones de los derechos fundamentales de los trabajadores y supone una lamentable vuelta al pasado, una clara regresión que engrosa el casuismo sobre la nueva esclavitud del siglo XXI, pero desde una perspectiva mucho más sofisticada y difusa¹³. Y aunque la primera irrupción real de la tecnología en la normativa del derecho laboral está vinculada con la protección de datos de los trabajadores, la onda expansiva llega más lejos, abarcando la puesta en peligro de otros derechos fundamentales como la dignidad, el secreto de las comunicaciones, el derecho al honor y a la propia imagen o la libertad ideológica, religiosa o de conciencia¹⁴. E igualmente, y en tanto que pueden tener conexión con el ejercicio de esas facultades de control, sería preciso referirse a la prohibición de discriminación, extendida a la igualdad de trato cuando el empleador es un poder público, la libertad de información y de expresión, la libertad sindical, así como el derecho de huelga, por sólo citar los más directamente involucrados¹⁵.

Asistimos por todo ello a un “renacimiento” de la puesta en escena de los derechos fundamentales como respuesta al fenómeno de la denominada “contaminación de las libertades”¹⁶. Un contexto vital de cambios rápidos e impredecibles que entraña para los trabajadores una mayor vulnerabilidad y en los que el núcleo de protección, constituido por estos derechos fundamentales, es considerado como la única estructura estable de ordenación de las relaciones de trabajo¹⁷. La situación impele pues, al pensamiento jurídico y a los Estados,

en esta materia como GOÑI SEIN, J. L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, ed. Civitas, 1988. Desde una óptica más actual, cfr. VIDAL JIMÉNEZ, R.: “El nuevo -panóptico- multidireccional: normalización consumista y espectáculo”. *Culturales* vol. 2, nº.1 Mexicali ene/jun, 2014, p.187.

13 FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: *El derecho del trabajador a la autodeterminación informativa en el marco de la actual empresa “neopanóptica”*, Aranzadi, 2021, p. 22.

14 GOÑI SEIN, J. L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿Necesidad de una reformulación?”, en VVAA.: *Los Derechos Fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social*, Ediciones Cinca, Madrid, 2014, p. 21 y sgs.

15 Cfr. CRUZ VILLALÓN, J.: “Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos”. *Temas laborales*, núm. 150, 2019, p. 19; SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L.: “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los Derechos Fundamentales de los trabajadores”, en *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 2, 2004, p. 151.

16 PÉREZ LUÑO, A. E.: “Los derechos humanos en la sociedad tecnológica”, en LOSANO, M. *et alrri*, *Libertad informática y leyes de protección de datos*, Centro Estudios Constitucionales, Madrid, 1990, p. 147.

17 GOÑI SEIN, J. L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos...”, *op. cit.*, p. 2.; BUSTAMANTE DONA, J.: “Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos: repensando la condición humana

interna y globalmente, a diseñar nuevos instrumentos de análisis y marcos conceptuales y normativos para adaptarse con rapidez a las exigencias de esta sociedad convulsa en la que, el lugar de trabajo, se fragmenta, se fisura¹⁸ y en la que, los derechos y deberes de los diferentes actores en el mundo laboral se diluyen. No sólo por las cambiantes formas de trabajo y de prestación de la actividad, sino también por la convergencia entre lo profesional y lo personal¹⁹.

Precisamente nuestro propósito con este trabajo, no es sólo poner de relieve esta realidad, sino que, partiendo de ella, queremos aportar nuestra visión en torno a cuáles podrían ser las claves para construir los estándares mínimos internacionales de un “Derecho humano laboral”, tan necesario en un mundo globalizado.

2. ANÁLISIS PROSPECTIVO PARA REDIMENSIONAR LOS NUEVOS DFF DEL TRABAJO

La prospectiva anticipa potenciales escenarios que se desarrollarán en el porvenir. A partir de dicha anticipación, permite realizar una planificación que posibilita actuar en sintonía con aquello que, en teoría, va a ocurrir. Su premisa principal se basa en que el futuro no sucede ciegamente, sino que depende de la acción del hombre. Por esta razón, la prospectiva se convierte en una herramienta fundamental de planeación, que además de dilucidar el futuro, permite orientar las acciones humanas que conducirán a la realización del mismo²⁰. En el contexto actual, pensar críticamente sobre ese “futuro” comienza a ser tan urgente porque el progreso promete reescribirlo, sometiéndonos a la inseguridad y a la falta de derechos y libertades si no se introducen nuevas reglas.

Que las nuevas tecnologías implican una alteración del tipo de trabajo que las organizaciones empresariales requieren, es un hecho consolidado y tan cierto como que, este fenómeno, está provocando la desaparición de las “regularidades” que han caracterizado el trabajo desde la primera revolución industrial²¹.

en la sociedad tecnológica”, *Revista Iberoamericana de ciencia, tecnología, sociedad e innovación*, nº 1, 2001, p. 7 y sgs.

18 WEIL, D., *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, ed. Harvard University, 2014.

19 VEGA RUIZ, M. L.: “Revolución digital, trabajo y derechos: el gran reto para el futuro del trabajo”, *IUSLabor* nº 2, 2019, p. 157.

20 ALEXANDRA V. CELY B.: “Metodología de los escenarios para estudios prospectivos”, en *Ingeniería e Investigación*, ISSN 0120-5609, Nº 44, 1999, p. 26.

21 GOERLICH PESET, J. M.: “Revolución tecnológica y futuro del empleo. Reflexiones de un juris-

Asistimos a una “metamorfosis del trabajo” que parece derribar radicalmente el paradigma anterior²². En las empresas, las promesas de autonomía y responsabilidad han dado paso a renovados instrumentos de control y disciplina sobre el trabajo y el tiempo, particularmente estresantes para las personas. Hemos pasado del predominio de la justicia social y la protección social (estado del bienestar), a una sociedad en la que los Estados tan solo impulsan la mercantilización (workfare state). En suma, el contrato tradicional que sostuvo la economía de mercado y el Estado social de la posguerra está agotado, roto²³ y, por tanto, necesitamos un contrato social para el siglo XXI que implique a toda la sociedad haciendo un esfuerzo colectivo para mejorar el bienestar, consolidar la cohesión social y reducir las desigualdades. Precisamos pues, encontrar nuevos escenarios para el futuro del trabajo que satisfaga las expectativas que, sobre él, tenemos depositadas²⁴. Un Derecho del Trabajo con categorías conceptuales y fórmulas interpretativas diferentes, en el marco de un nuevo modelo de contrato social actualizado y ajustado a las reglas de un sistema de mercado global económicamente eficiente, ecológicamente sostenible, políticamente democrático y socialmente justo²⁵. Por tanto, estamos en un momento histórico convulso, en el que el uso de la tecnología plantea interrogantes diversos en temas esenciales ligados a los derechos humanos, pero también a la justicia social, la igualdad, la necesidad de un nuevo contrato social sustentado en pautas éticas y el planteamiento de hacia qué prototipo de Derecho del Trabajo queremos ir²⁶.

ta del trabajo”, *Comisión Episcopal de Pastoral Social*. La técnica al servicio del desarrollo humano integral. XXIV Curso de formación en Doctrina Social de la Iglesia Mesa redonda Madrid, 12 septiembre, 2017, pp. 1-5. (<http://www.instituto-social-leonxiii.org>). p. 2; en la misma línea, cfr. OIT, Resumen ejecutivo, 2015, p. 3.

- 22 MONEREO PEREZ, J.: “Transformaciones del trabajo y futuro del derecho de trabajo en la “era de la flexibilidad”, en *Revista Derecho del Trabajo*, Nº 10, La Ley, Montevideo, enero/marzo, 2016, p. 41.
- 23 MERTON, R. K.: “The Matthew Effect in Science”; *Science* 159 (3810), 1968, pp. 56-63. Lo que el sociólogo Robert Merton ha denominado “el efecto Mateo”: “*Al que más tiene, más se le dará, y al que menos tiene se le quitará para dárselo al que más tiene*”. Se inaugura así la era de la desigualdad y se olvidan las principales lecciones que sacó la humanidad de ese periodo negro de 3 décadas (1914-1945).
- 24 MÉDA, D.: “Tres escenarios para el futuro del trabajo”, *Revista: Pasos a la izquierda*, Nº 11, 2018, p. 2.
- 25 Vid. Asamblea General de la ONU, “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, 2015.
- 26 GOERLICH PESET, J. M.: “Revolución tecnológica y futuro...”, *op. cit.*, pp. 4 y 5; en el mismo sentido, VEGA RUIZ, M. L.: “Revolución digital, trabajo y derechos: el gran reto para el futuro del trabajo”, *IUSLabor* 2, 2019, p. 156.

A mayor abundamiento, la búsqueda de soluciones normativas se desarrolla en un contexto extraordinariamente complejo y con un atrezo nada sugerente. Falta de cultura jurídico-tecnológica previa en la materia, avance sin precedentes de la sociedad de la información y la comunicación por definición más célere que el propio Derecho, cambios de criterio significativos en el marco de una intervención judicial multinivel (Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas -TJUE- y Europeo de Derechos Humanos -TEDH-), grandes dosis de inseguridad jurídica para los destinatarios por tratarse de derechos que cuentan con una importante carga interpretativa en su aplicación²⁷, y búsqueda de soluciones a problemas genuinamente laborales mediante la aprobación de cuerpos normativos genéricos.

Pese a ello, considerando que esta época histórica no puede compararse con ninguna otra vivida por la humanidad, las medidas legislativas que pudiéramos adoptar, han de ser igualmente excepcionales. Ya no nos sirve un marco legal cualquiera, sino aquel, en el que la digitalización y la tecnociencia sirvan para crear nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo, pero no para convertir la vida cotidiana en la materialización de cuanto no hace mucho aún eran consideradas distopías literarias. Cuando celebramos treinta años del lanzamiento de la World Wide Web (WWW), en un momento en el que conceptos como “inteligencia artificial” o “machine learning” tienen cada vez más peso en los debates de la sociedad, y cuando la humanidad está a las puertas de un nuevo salto evolutivo basado en las posibilidades de manipulación de sus genes y en las de la simbiosis hombre-máquina, parece inevitable repensar cuál es la relación entre el ser humano y la técnica.

Tratándose de amparar derechos fundamentales, lo expuesto justificaría sobradamente la obligación legislativa de establecer regulaciones normativas y técnicas que blinden la protección que, en un momento como el que vivimos, necesitan nuestros trabajadores en calidad de tales, creando para ello una legislación tecnológica “*ad hoc*”. Ahora bien, con este planteamiento de base, queremos hacer algunas consideraciones que nos parecen determinantes para preparar el camino y delimitar el encofrado jurídico dentro del que construir un catálogo de nuevos derechos fundamentales y garantías jurídicas (“ciberderechos”), que den forma a una ciudadanía digital, fundada sobre una “ciberdemocracia” que

27 AGUILAR DEL CASTILLO, M. C.: “La protección de datos entre el contenido constitucional y su contenido legal”, *Labour y Law Issues*, vol. 2, núm. 1, 2016, p. 42.

concilie tecnología con libertad. Precisamente, al hilo de ello, pondremos de manifiesto determinadas cuestiones estructurales que tendrían que abordarse para llevar a buen puerto tal iniciativa.

2.1. Compromiso y voluntad política para transformar y ampliar la protección de los DDFF laborales

El derecho no es algo inmutable, sino que evoluciona a lo largo del tiempo, es decir, que evoluciona junto con la historia de quienes lo crean debido a que, paralelamente a esa evolución, se van transformando las relaciones sociales que el derecho regula. Ello suscita problemas que hasta ese momento no se habían presentado y a los cuales el derecho debe dar respuestas, generando la urgencia de adaptar los derechos humanos a las nuevas realidades sociales, económicas, jurídicas y tecnológicas de los pueblos.

Pero además, el Derecho es un factor de cambio social²⁸, la función legislativa para ordenar el ámbito laboral es determinante. Las leyes han de respetar los derechos fundamentales, pero éstos son también lo que las leyes dicen que son, debiéndose distinguir a tales efectos entre definición y delimitación de derechos. La definición normativa del derecho es tarea que realiza prioritariamente la Constitución, mientras que la delimitación del derecho, en cuanto determinación del ámbito concreto en que aquél ha de desenvolverse, está llamada a efectuarse por el legislador²⁹.

Sin embargo, aunque quisiéramos pensar que sólo el vertiginoso y profundo cambio que ha producido la tecnología en nuestras vidas explicaría la falta de reacción legislativa en materia de DDFF laborales, nos engañaríamos.

De un lado, y en el ámbito interno, porque la práctica constitucional casi generalizada manifiesta la descompensada estructura de los sistemas de derechos constitucionales, en el que los derechos de la persona, como ser individual y no político, poseen un peso proporcional más que reducido; ello revela la absoluta

28 VALVERDE ASENCIO, A. J.: “Nueva concepción de un derecho del trabajo en proceso de constante cambio normativo”, *Crónica Jurídica Hispalense: revista de la Facultad de Derecho*, Nº. 12, 2014, pp. 341-377; DIÉGUEZ MÉNDEZ, Y.: “El Derecho y su correlación con los cambios de la sociedad”, *Derecho y Cambio Social*, Año 8, Nº 23, 2011, p. 19.

29 JIMÉNEZ CAMPO, J.: “El legislador de los Derechos Fundamentales”, en VVAA.: *Estudios de Derecho Público en Homenaje a Ignacio de Otto*, Universidad de Oviedo, 1993, pp. 481 y 491 y sgs.

falta de sensibilidad colectiva, de profundas raíces históricas, hacia lo que el ciudadano de a pie es y representa³⁰.

De otro lado, y en el ámbito internacional, porque los derechos humanos se mueven entre la fragilidad de las normas internacionales, las recomendaciones de los comités encargados de su aplicación y la pasividad de los gobiernos ante el incumplimiento de los pactos y tratados internacionales. Un ejemplo palpable de lo que decimos lo vemos en *el* “Borrador Revisado del Tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos”³¹ para empresas transnacionales, y que, publicado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, nace con el objetivo de fortalecer, promover y proteger la implementación de los derechos humanos, asegurar a las víctimas el acceso efectivo a la justicia y al remedio, y avanzar en la cooperación internacional. Para ello, deberá fundamentarse en el reconocimiento de los estándares establecidos por el Derecho Internacional sobre Derechos Humanos, por la OMS y por la OIT, y deberá cubrir los derechos de los trabajadores, en particular los establecidos en la Declaración de la OIT sobre los Principios Fundamentales y Derechos en el trabajo.

Pues bien, las presiones de los lobbies empresariales y los cambios en la correlación de fuerzas a escala mundial han provocado que la UE haya boicoteado la primera sesión del grupo de trabajo en 2015 mientras que ahora, muestra una tibia apertura por el rumbo que está tomando el Tratado. La paradoja está servida, cuando, desde la propia Comisión Europea, se han emitido numerosas resoluciones en los últimos tiempos acerca de la necesidad de establecer un control referido al impacto de la actividad empresarial sobre los derechos humanos, muchas de las cuales señalan la urgencia de fijar un marco vinculante como el que ahora rechazan.

30 SANTAMARÍA PASTOR, J. A.: “Sobre Derecho a la Intimidad, secretos y otras cuestiones inabundables”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año S. Núm. 15. septiembre-diciembre, 1985, p. 179.

31 Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta sobre las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en material de Derechos Humanos (OEIGWG). (2019). “Proyecto revisado de un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos”. (vid: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/OEIGWG_RevisedDraft_LBI.pdf). OEIGWG. (2018). “Borrador Cero del Instrumento Jurídicamente vinculante para regular, en el marco del derecho internacional de los Derechos Humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras empresas”. (<https://www.stopcorporateimpunity.org/wp-content/uploads/2018/08/Borrador-Cero-SP-tradu%C3%A7%C3%A3o-oficiosa-Campa%C3%B1a.pdf>).

Es cierto que aprobar normas de calidad que superen el control de constitucionalidad, y que, además, estén a la altura de lo que la realidad social que ordenan demanda de ellas, no es en absoluto una tarea fácil. Más bien lo contrario. Por una parte, dada la complejidad que están alcanzando en la actualidad los ordenamientos jurídicos en general (internos y externos), como consecuencia de la ingente cantidad y cuestionable calidad de normas jurídicas que los integran; y, de otra, porque la nueva era en la que hemos entrado, caracterizada por la velocidad frenética, el cambio, la disrupción constante, y una alta capacidad transformadora de lo social, es el marco menos propicio para desarrollar una actividad legislativa sólida y con cierto viso de permanencia. Por el contrario, estas razones son el origen de “un mundo de leyes desbocadas”³².

Ahora bien, ni siquiera esto justificaría que la indolencia mostrada a la hora de redimensionar los DDFP laborales se deba a una cuestión de mera técnica jurídica, y si de ausencia clara de voluntad política para emprender y sostener este tipo de reformas. Y, como eje del problema, se alza un *statu quo* consolidado y demasiadas veces connivente entre Estados y grandes empresas; algunas de ellas tan poderosas que, *de facto*, funcionan como estados³³. Es la arquitectura jurídica de la ofensiva mercantilizadora, cada vez más depurada. David contra Goliat, o la “artillería neocapitalista” contra la preservación de la dignidad del trabajador³⁴. Dignidad que, no lo olvidemos, nace de la implicación personal de éste en la relación de trabajo y que la coloca en el centro mismo del Derecho del Trabajo³⁵, impregnando buena parte de los derechos fundamentales con los que

32 Vid. GARCÍA D ENTERRÍA, E.: *Justicia y seguridad jurídica en un mundo de leyes desbocadas*, Madrid, Civitas, 1999.

33 El debate está encima de la mesa ¿Tienen demasiado poder los gigantes tecnológicos estadounidenses? ¿Han levantado sus imperios vulnerando la libre competencia? ¿Hay que elevar el escrutinio sobre sus prácticas de negocio? ¿Se debería limitar su poder? ¿Hay que regular de manera más estricta la protección de la privacidad? El poder de Google y Facebook es incomparable al de otras gigantes tecnológicas -como Amazon, Apple y Microsoft- en lo que respecta a la vida digital de las personas, dado que controlan los canales principales de los que depende la mayoría del mundo para interactuar con Internet. Parece claramente evidente que por encima de los Estados se aprecia la existencia de un poder económico impresionante en muy pocas manos. De hecho, si Facebook fuera un Estado (ha alcanzado ya los 250 millones de usuarios) ocuparía el cuarto lugar del ranking mundial, sólo superado por los cerca de 1.300 millones de habitantes de China, los 1.000 millones de India y los más de 280 millones de Estados Unidos. Cfr. *elEconomista.es*. (<https://ecodiario.economista.es/internet/amp/1411141/Si-Facebook-fuera-pais-ocupa-el-cuarto-lugar-en-el-ranking-de-los-mas-poblados>).

34 MONEREO PÉREZ, J. L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Ediciones Laborum, Murcia, 2020, p. 35 y sgs.

35 OJEDA AVILÉS, A. e IGARTUA MIRÓ, M. T.: “La dignidad del trabajador en la doctrina del

está directamente vinculado. Desde este momento, la dignidad ya no es sólo una declaración ética, sino que se acepta como un valor jurídico, es decir, una norma jurídico-positiva³⁶ con vocación de convertirse en una “moralidad legalizada”³⁷.

Nada nuevo. Una pugna histórica que creíamos superada y que, sin embargo, se exacerba cada vez más contribuyendo al proceso de desregulación de los derechos fundamentales. Pues bien, solo un modelo en el que, previamente, se hubiera corregido esta asimetría normativa sería idóneo para un diseño proético regulador del entorno tecnológico laboral, permitiéndonos cuantificar su impacto ético de cara a evitar la discriminación y las desigualdades.

2.2. Hacer del humanismo tecnológico el fundamento axiológico de estos derechos y una prioridad legislativa

Somos conscientes de que el abordaje normativo de un entorno tecnológico del trabajo, es una necesidad en la que no podrá avanzarse si, paralelamente, no se encararan otros problemas estructurales tales como la creación o destrucción de empleo y la necesidad de readaptación y recualificación profesional. El derecho al trabajo no está exento de encarar situaciones complejas y reales que se producen en todas partes del mundo, tales como: el trabajo forzado, el trabajo infantil y la esclavitud moderna.

De hecho, en el amplio espectro que comprende el mundo laboral, es imposible ignorar que el número de personas que está en búsqueda de empleo y no obtiene respuesta cada vez es mayor. De acuerdo con datos de la OIT, alrededor de 730 millones de trabajadores en el mundo viven en situación de extrema necesidad; es decir, sus ingresos son insuficientes para sacarlos del umbral de la pobreza. Asimismo, el deterioro de las instituciones del mundo laboral ha convertido la precariedad en un fenómeno cuyos efectos van más allá del propio

Tribunal Constitucional. Algunos apuntes”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 73, (2008), p. 153 y sgs. MONEREO PÉREZ, J. L.: *La dignidad del trabajador*, op. cit., p. 35 y sgs.

36 PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *La Dignidad de la persona desde la Filosofía del Derecho*, Madrid, ed. Dykinson, 2003 [i.e. 2004], p. 67 y sgs.

37 BENDA, E.: “Dignidad Humana y Derechos de la Personalidad”. En BENDA, E. *et alri*, *Manual de Derecho Constitucional*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2ª ed. Colección: Comentarios y Estudios Jurídicos, 2001, p. 120.

trabajo³⁸ y, por tanto, las soluciones normativas y políticas públicas han de responder a criterios holísticos y a potentes sinergias entre ámbitos concurrentes.

Sintéticamente, podría decirse que la lucha por el empleo como vector determinante de integración social, la inversión en las instituciones del trabajo, la garantía laboral universal, la soberanía sobre el tiempo de trabajo, y la revitalización de la representación colectiva, tiene que ser algo irrenunciable y prioritario si queremos avanzar³⁹.

No obstante, queremos y debemos insistir en lo inquietante que resulta que el debate tienda a centrarse casi exclusivamente en estas cuestiones, olvidando que el apartado relativo a la gestión del ser humano, de la persona, requiere que se le preste una atención igualmente urgente y prioritaria. Llegados a este punto sin retorno que ha supuesto el cambio de era, debemos preguntarnos qué queremos: si una tecnología centrada en parámetros éticos y en la dignidad humana, o una tecnología basada en el nihilismo, en la ausencia de líneas rojas, centrada en maximizar económicamente las capacidades digitales, y que despoja al trabajador de su condición de “poseedor de dignidad”⁴⁰ para “usarlo”, en términos kantianos, como un simple medio y no como un fin *per se*. Esta es la cuestión.

Sabemos que nos enfrentamos a un dilema que no es nuevo. Nos acompaña desde que la humanidad abordó la reflexión acerca del uso de la técnica como algo sobrenatural, que permitía operar sobre el mundo y transformarlo para su provecho material. Pero quizá por ello, es irrenunciable retomarlo ahora y redimensionarlo. Pensemos que, bajo la excepcionalidad de la COVID-19, se ha impuesto, *erga omnes* y sin oposición, una gobernanza algorítmica que ha sustituido nuestra identidad física por otra digital que, además, se vive como una experiencia sin ciudadanía ni derechos online que la protejan. Hablamos de una identidad que nos diluye como personas.

Consideramos que el desarrollo del ser humano es una las prioridades que debe adoptarse como *conditio sine qua non* para el cambio social, el surgimiento de nuevos valores, y el advenimiento de nuevas formas de organización social. Es por esa razón que resulta necesario reflexionar acerca de la relación entre los

38 DE CASTRO, C.: “Presentación. La precariedad laboral y más allá”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 37(1), 2019, p. 2.

39 Informe elaborado por la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, creada en 2017. Cfr. OIT. “Trabajar para un futuro más prometedor”; 2019, p. 28 y sgs.

40 MONEREO PÉREZ, J. L.: *La dignidad del trabajador...*, *op. cit.*, p. 35 y sgs.

desarrollos técnicos y el impulso del entorno humano como uno de los hechos determinantes de la realidad actual, tomando en consideración que el mundo ha cambiado de forma sustancial a partir de ese impulso. Así, se constata que la denominada “tecnociencia” está presente como uno de los hechos configuradores de la realidad actual, de las nuevas necesidades humanas para aprovechar dichos medios, y de los nuevos derechos que son inherentes al hecho mismo del contexto de una sociedad tecnológica⁴¹. Partiendo de que uno de los efectos más dañinos de la retórica posthumanista es su obsesión por evidenciar la incompatibilidad del desarrollo tecnológico con la asunción de lo humano, desde aquí abogamos por un camino que haga necesariamente suyas las pautas del “humanismo tecnológico”⁴².

En suma, hay que humanizar el trabajo, legislando, modificando patrones sociales, educativos y propiciando la creación de políticas públicas y empresas cuya proyección jurídica se base, en esencia, en el mantenimiento de la identidad humana y de su dignidad pues, el valor axiomático de la dignidad humana, determina que los derechos y libertades fundamentales hayan de ser satisfechos también en el ámbito de la relación de trabajo⁴³. Precisamente el riesgo de deshumanización que conlleva la consumación digital, es uno de los retos principales que la democracia liberal tiene por delante, pues, de momento, no parece que los estamentos políticos hayan sabido dar una respuesta satisfactoria a este malestar social generalizado⁴⁴.

2.3. Aquilatar normativamente los DFFF de los trabajadores como límites a los poderes de control del empresario

En el trabajo, antes del derecho, está el poder; de hecho, las relaciones laborales están centradas en los procesos de influencia y control sobre el trabajo⁴⁵.

41 ALTAMIRANO DIMAS, G.: *Los derechos humanos de cuarta generación. Un acercamiento*, ed. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2017, p. 4.

42 De este criterio, DAVARA RODRÍGUEZ, M. A., “El humanismo tecnológico”, Datos personales. org. *Revista de la Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid*, núm. 1, (2003), pp. 1-4.

43 GARCÍA NINET, I. y DE VICENTE PACHÉS, F.: “El derecho valor a la dignidad humana y el derecho a la protección de datos personales en la Constitución Europea”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 57, 2005, pp. 137-192.

44 DE CASTRO, C.: “Presentación. La precariedad laboral...”, *op. cit.*, p. 8.

45 KIRKBRIDE, P.: “El poder”, en *Relaciones Laborales, la psicología de la influencia y el control en el trabajo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994, p. 121.

Sin embargo, cualquiera de las formas tradicionales de poder empresarial, se encuentran limitadas por los DDFP del trabajador, que habrán de ser obligatoriamente respetados, no bastando la sola afirmación del interés empresarial para restringir tales derechos del trabajador. La posición preeminente de los DDFP, por ser expresión jurídica de un sistema de valores que informa todo el ordenamiento jurídico, hace que operen como límites activos al poder de dirección del empresario frente a sus empleados.

Dentro de los límites al poder de dirección, resulta imprescindible el análisis de las nuevas tecnologías en la medida en la que, la aparición de estas nuevas formas para el control de la actividad, puede chocar frontalmente con DDFP de los trabajadores como el de la intimidad, la propia imagen, o, el derecho a la desconexión digital. Es cierto que al menos, en el ámbito de la UE, se está procediendo a la ordenación de este ámbito, aunque de una manera deslavazada y sin establecer un marco normativo que aporte soluciones concretas para cualquier vulneración. Por ejemplo, el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, (RGPD). Asimismo, citar la Resolución del Parlamento Europeo⁴⁶ en la que se incluye una propuesta legislativa para la tramitación de un Reglamento sobre los principios éticos para el desarrollo, despliegue y uso de dichas tecnologías, que ha seguido avanzando (más acelerado quizá por el uso de la tecnología durante la pandemia) con la propuesta de Reglamento sobre IA que la Comisión Europea presentó el pasado 21 de abril. También la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión⁴⁷, o el reciente Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar”⁴⁸.

Actualmente, el control empresarial sobre trabajador, debe superar el juicio de proporcionalidad como criterio que intenta hallar el punto óptimo en la colisión de los derechos de ambas partes, asentándose sólidamente en el contexto de las relaciones jurídico-privadas, y más concretamente en las laborales. Estamos frente al instrumento técnico-jurídico más frecuentemente utilizado por los jueces para controlar la constitucionalidad de las regulaciones legislativas con materia iusfundamental y es la última ratio que procede cuando no hay

46 (2020/2012/INL).

47 (2019/2181/INL).

48 Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia portuguesa. (2021/C 220/01).

alternativa razonable a la vista. Implica cotejar cuál es el alcance de la supervisión realizada por el empleador y el grado de intrusión en el derecho fundamental del empleado. Por tanto, la proporcionalidad es el eje de todo análisis de legalidad en cuanto a colisión de derechos dentro del contrato, ampliamente consensuado por nuestra más alta jurisprudencia⁴⁹. Pese a todo, su reconocimiento normativo en el ámbito comunitario no va más allá del RGPD [art. 5.1.d)].

Dado que el constitucionalismo es el “*terminus ad quem*” del proceso de juridificación del poder político⁵⁰, un instrumento importante podría llegar a ser, si se consigue finalmente recuperarla, la Constitución europea, con sus proclamaciones de derechos y sus instrumentos de garantía. Pero estamos ante un “*impasse*” que no sabemos todavía en qué sentido se va a poder desbloquear y si, al hacerlo, podremos mantener todas aquellas regulaciones que hemos visto que reforzaban la función de los DDFF en el seno de la Unión. Este proceso de constitucionalización, tiene que encontrar su coherencia y su referente de legitimidad a partir de la concreción de los valores que deben identificar a la nueva Europa. Dentro de esos valores están los DDFF, no sólo porque la Constitución así lo disponga, sino porque ello constituye un punto clave en todo el constitucionalismo democrático. Y en este proceso, acabar de construir la tutela de los DDFF, constituye la clave de bóveda de la legitimidad del orden jurídico y del buen gobierno, tanto de los Estados miembros como de la propia Unión. La interrelación entre los DDFF del Derecho Comunitario, los del Convenio Europeo de Derechos Humanos y los de las constituciones de los Estados miembros, en ese sistema integrado de derechos, resulta decisiva a este respecto⁵¹.

2.4. Perder el miedo a crear estructuras jurídicas nuevas adaptadas a la realidad tecnológica

En esta nueva etapa de la humanidad, el uso de la tecnociencia ha provocado que el reconocimiento y protección de libertades y derechos constituya un completo desafío para del sistema jurídico. Especialmente, en el ámbito del contrato de trabajo como zona particularmente sensible⁵² en orden a las ame-

49 Bârbulescu II. Sentencia TEDH de 5 de septiembre de 2017.

50 Tal y como Jürgen Habermas lo definió con precisión.

51 FREIXES SANJUÁN, T.: “Derechos fundamentales en la Unión Europea. Evolución y prospectiva la construcción de un espacio jurídico europeo de los derechos fundamentales”, *Revista de derecho constitucional europeo*, Nº 4, 2005, p. 85.

52 CUADROS GARRIDO, M. E.: *Trabajadores Tecnológicos y Empresas Digitales*, ed. Aranzadi, Pam-

nazas que para los trabajadores pueden derivar de la vulneración de sus DDFF, y dadas las características propias de la relación laboral que hacen que existan dificultades y excepciones a la hora de trasplantar el régimen jurídico propio de la protección de los DDFF al ámbito de la empresa. A ello se debe el que, la demanda doctrinal referida a la necesidad de una legislación expresa sobre la implantación y desarrollo de las nuevas tecnologías en el contrato de trabajo, no sea algo nuevo⁵³.

De hecho, conforme avanza el desarrollo tecnológico se hace más evidente la necesidad de proteger una pluralidad de bienes jurídicos diversos que experimenta el hombre contemporáneo frente a la amenaza de la nueva tecnología informática⁵⁴. E, igualmente, de diseñar una regulación expresa del ámbito laboral que, en primer lugar, ordene la vulneración de derechos fundamentales específicos e inespecíficos. Una vulneración que, en muchos casos, llega antes, durante, e incluso después de haber finalizado el contrato, pudiendo afectar a derechos tales como la propia imagen, el secreto de las comunicaciones, la libertad ideológica, religiosa o de conciencia, la libertad de información y de expresión, la libertad sindical, o el derecho de huelga⁵⁵. Y, en segundo lugar, limite los usos poco éticos o dignos de los derechos fundamentales y principios de derecho, en especial los vinculados con la intimidad, la privacidad, la no discriminación, extendida a la igualdad de trato cuando el empleador es un poder público, así como fortaleciendo el control y las garantías del individuo⁵⁶.

Por su lado, la jurisprudencia sobre derechos fundamentales y nuevas tecnologías parte preferentemente de las estructuras tradicionales para incorporar

plona, 2018, p. 135.

53 PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GARCÍA RUBIO, M. A.: “El control empresarial sobre las comunicaciones electrónicas del trabajador: criterios convergentes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 196, (2017), p. 2; FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 222, (2019), parte Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, p. 1.

54 PASCUAL HUERTA, P.: “*La génesis del derecho fundamental a la protección de datos personales*”, Universidad Complutense, Madrid, 2017, p. 298.

55 BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.: El límite a los derechos fundamentales a la libertad de empresa”, en *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*. Editorial Wolters Kluwer, 2018, pp. 37-38; GOÑI SEIN, J. L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos...”, *op. cit.*, p. 21 y sgs.

56 COTINO HUESO, L.: “Big data e inteligencia artificial. Una aproximación a su tratamiento jurídico desde los derechos fundamentales”, *Dilemata*, núm. 24, 2017, p. 136.

progresivamente los nuevos retos que van apareciendo⁵⁷. En ocasiones, la tensión entre la institución tradicional y las situaciones hasta ahora no previstas, provoca una necesidad de crear nuevas figuras jurídicas. En este sentido, el ejemplo más claro es el reconocimiento del derecho a la protección de datos personales, separándolo del derecho a la intimidad con el cual convivió, al menos en España, hasta la STC 292/2000⁵⁸. Y al igual que la intimidad entonces, es ahora el derecho a la protección de datos el que aparece omnipresente y sobredimensionado. Un agujero negro que lo absorbe todo y no deja escapar nada de su entorno⁵⁹ pues, en su avance frenético, nos empuja a orillar eventuales violaciones de otros derechos fundamentales del trabajador que, aunque no están estrictamente relacionadas con las bases de datos, también se ven afectados⁶⁰.

En efecto, si la protección de la información personal ante los peligros derivados de su tratamiento automatizado es un bien jurídico valioso *per se*, también posee una dimensión instrumental en la medida en que sirve para garantizar otros derechos. Esta doble cualidad no es ajena a los derechos fundamentales y, lejos de devaluarlos, incrementa su relevancia.

Es evidente, que la problemática generada por las nuevas tecnologías sobre los derechos fundamentales crece tanto que difícilmente será posible no incluir mecanismos nuevos para hacerle frente. Con lo cual, no se debería temer su progresivo reconocimiento cada vez que haya que proteger aspectos que no puedan ser situados en un derecho tradicional, sin forzar excesivamente sus características.

2.5. Potenciar el papel del sindicalismo y la negociación colectiva

Parece claro que los procesos de automatización no pueden desarrollarse sobre la base de un impulso empresarial exclusivo y excluyente⁶¹. Conviene traer a la memoria, como la negociación colectiva formó parte del pacto social

57 Cfr. STS, Sala Tercera, Contencioso-Administrativo, Sección 5ª, de 4 de abril de 2006.

58 ROIG i BATALLA, A.: “Derecho público y tecnologías de la información y la comunicación (TIC)”, *Revista catalana de dret públic*, núm. 35, 2007, p. 355.

59 SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CUADROS GARRIDO, M. E.: “Autodeterminación informativa: un derecho en alza”, *RGDS*, núm. 8, 2019, p. 89.

60 Por todos, SSTC 231/1988, 2 diciembre (BOE 32 diciembre) (FJ 3); 214/1991, 11 noviembre (BOE 17 diciembre) (FJ 1); 83/2002, 22 abril (BOE 22 mayo), (FJ 4).

61 GOERLICH PESET, J. M.: “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, *Revista de Treball, Economia i Societat*, N° 92 – enero 2019, p. 6.

posterior a 1945, cuando la alianza entre el trabajo y el capital hizo posible el mayor progreso económico de Europa en siglos. De modo que, el futuro del trabajo pasa por el diálogo y el acuerdo, y pasa por abrir espacios de negociación para generar propuestas de consenso. Para los trabajadores y los sindicatos, las armas para enfrentar el desafío que plantea la digitalización son el diálogo social, la negociación colectiva, tanto de ámbito nacional como de ámbito europeo e internacional, y los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. El objetivo es que la transformación digital se gestione de manera justa.

Con todo, la disrupción sistémica y global que representan las nuevas tecnologías, que amenaza con desregular completamente el mercado de trabajo tal como lo conocemos hoy en día, supone un plus de complejidad que retrae seriamente a las partes negociadoras. Dar respuestas satisfactorias a la problemática que supone el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador en un entorno digitalizado, tiene su calado, dado que no queda limitado únicamente al ámbito de los derechos digitales⁶². Pensemos en la multiplicidad de contenidos que tendrán que abordarse en un convenio: junto a materias centrales (acentuación de la distribución irregular, el derecho a la desconexión, la pérdida progresiva del centro de trabajo como referencia prioritaria del lugar de trabajo, la movilidad funcional y la clasificación profesional -redefinición de los grupos profesionales en base a nuevas funciones y tareas, mayor polivalencia y movilidad-, o la estructura retributiva -mayor trascendencia de la variabilidad en función de proyectos-), y que lo seguirán siendo así en su adaptación a los nuevos entornos tecnológicos y organizativos, debemos indicar otras materias que, o bien tendrán una relevancia incluso mayor que hasta el momento han tenido en la NC, o que deberán empezar a tenerla a pesar de su generalizada ausencia hasta ahora de la misma⁶³. Ello, sin contar con las propias dificultades de consenso sobre otros aspectos nucleares de la relación laboral (salario, jornada, prevención de riesgos, etc.) que también pueden perturbar el acuerdo en este “nuevo” ámbito.

62 SIERRA HERRAIZ, E.: “El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores”, *Temas Laborales*, nº 152, 2020, p. 136.

63 DEL REY GUANTER, S., “Negociación colectiva, Flexiseguridad y Nuevas Tecnologías: la necesaria adaptación a un cambio inexorable”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº. Extra 135, 2018. (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español), pp. 275-294.

Abundando en lo anterior, hay que considerar además la tendencia que desde hace décadas existe, con más o menos desarrollo según los países, a la descentralización de la negociación colectiva, esto es, a la creciente importancia del nivel más descentralizado (empresa, centro de trabajo), con unidades de negociación más fragmentadas y en las que el potencial negociador del empresario es muy superior⁶⁴. Este desequilibrio negociador no solo se manifiesta aquí, sino también en las nuevas formas descentralizadas de trabajo que han aparecido con la tecnología, tales como las plataformas virtuales y la economía colaborativa, que vienen para quedarse. Por lo tanto, la NC, tal y como se vertebraba actualmente, es complicada de aplicar en los nuevos modelos de empresa. Conocer las unidades de negociación es muy complejo en un mercado virtual donde es difícil computar cuanta gente está realmente activa. Además, pueden trabajar a la vez para diferentes plataformas virtuales, lo que supone una superposición de sectores y, por tanto, de convenios de aplicación.

Asimismo, en este contexto de separación y diversificación de los trabajadores, las organizaciones sindicales, en cuya acción ha venido descansando en gran medida el derecho del trabajo, encuentran nuevas y serias dificultades para su funcionamiento; ello es debido, en esencia, a que su ecosistema tradicional ya no existe. Tanto la densidad sindical como su capacidad de presión han disminuido drásticamente, corroborando lo que la doctrina sostiene desde hace décadas en cuanto a que, el sindicato, debe necesariamente adecuarse en formas y contenidos a una realidad en cambio constante⁶⁵ si quiere sobrevivir. Este marasmo en la actividad sindical, así como sus efectos, es casi común en la mayoría de los países europeos: baja afiliación, baja cultura sindical, capacidad de influencia en retroceso respecto del poder político y empresarial, y desequilibrio en la correlación de fuerzas entre capital y trabajo que en los países avanzados se articula en torno a la negociación colectiva⁶⁶.

La situación está produciendo un alejamiento de los centros de poder como consecuencia de la creciente individualización de las relaciones laborales; iniciada en los primeros años de los ochenta, se fraguó al calor de las desregulaciones y de lo que se ha llamado “hegemonía del mercado”, frente a las viejas instituciones

64 *Ibidem.*

65 TOMADA, C. A. y RIGAT-PFLAUM, M.: “Negociación Colectiva ante el Siglo XXI. Aportes para la acción sindical”, Fundación Friedrich Ebert, 1998, p. 8.

66 Vid. Informe: “Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000”, FUNDACIÓN 1º DE MAYO, 2019, pp. 10 y sgs.

laborales. Una especie de mercantilización de las relaciones laborales que supone una huida del derecho del trabajo, con todo lo que eso conlleva. Acreditado que en los países donde los sindicatos son más débiles, la precarización laboral y la desigualdad es mayor⁶⁷, reforzar la acción sindical es irrenunciable, especialmente, si pretendemos una transición justa a la digitalización⁶⁸, que favorezca una transformación inclusiva en términos de empleo y condiciones de trabajo, y contribuya a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social⁶⁹.

Visto así, da la impresión que la tecnología tiene mayor relevancia destructora de las dinámicas colectivas que la que puede tener al servicio de ellas; sobre todo cuando se comprueba que la eventual crisis del ordenamiento laboral afecta a las finalidades que este sistema protector ha perseguido históricamente⁷⁰. Potenciar las garantías de las partes negociadoras en el contexto tecnológico exige una necesaria readaptación normativa, que tendrá que extenderse necesariamente a modificar el rígido sistema de relaciones colectivas de trabajo con el que contamos actualmente⁷¹, encarando retos de representación y reorganización de sus estructuras orgánicas, y familiarizándose con nuevos mecanismos de acción colectiva más dinámicos y flexibles. Y, de la misma manera que el trabajo clásico convive con otras formas de prestación laboral por cuenta ajena más modernas –con menor dependencia horaria o salarial, a distancia, para diferentes empresas o en distintos países a la vez a través del nuevo capitalismo de plataforma–, la negociación colectiva –y, principalmente, los sindicatos y las asociaciones empresariales en cuanto protagonistas de la misma– deberá encontrar el justo equilibrio entre los retos del futuro digital y la esencia de la protección laboral.

67 Vid. Informe: “Crecimiento económico y desigualdad. el papel de los salarios y la negociación colectiva en Europa”, FUNDACIÓN 1º DE MAYO, Colección Informes, N° 137, Madrid, 2018, p. 1 y sgs.

68 Así se pone de manifiesto en el informe de la OIT “Trabajar para un futuro más prometedor”: una primavera de esperanza para los trabajadores, en el que se reconoce que los sindicatos tienen un papel clave que desempeñar y que son colaboradores esenciales para la creación de un nuevo contrato social.

69 Sobre los retos que plantean los derechos digitales para la acción sindical, véase RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 144, (2018), pp. 31 y sgs.

70 GOERLICH PESET, J. M.: “Revolución tecnológica y futuro del empleo...”, *op. cit.*

71 CASAS BAAMONDE, M. E.: “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2, 2014, pp. 303 y 304.

2.6. Necesidad de construir un espacio jurídico global de los DFFF laborales

Por último, en el escenario propuesto, es preciso contar con otra variable en tanto que, las medidas que se adopten para ordenar el entorno tecnológico del trabajo, han de desbordar el estrecho margen de los Estados nacionales y aun de las experiencias de integración regional: el mundo digital ha permitido construir una verdadera globalización y, por tanto, las respuestas respecto a él han de moverse igualmente en ese marco⁷². Precisamente la vocación universal de estos derechos hace que tiendan a no depender de ordenamientos jurídicos nacionales concretos, al corresponder a todo ser humano con abstracción de su pertenencia a una comunidad política dada. No es posible ni razonable, globalizar la economía, el comercio, o la empresa, sin globalizar también los derechos, la norma jurídica. Por lo menos, determinadas normas jurídicas y determinados derechos, deben tener el mismo espacio vital, la misma aptitud universal, que el desarrollo de determinados ámbitos. Si hay algún derecho que puede tener esa pretensión de universalidad, es aquel que sea esencial a la persona y a toda persona independientemente de su condición de nacional⁷³.

Es el tiempo de las leyes del OTT (Over The Top), cuando las barreras para crear nuevos servicios se desmoronan⁷⁴, permitiéndonos entrar en un nuevo ecosistema digital. Y todo ello no ha hecho más que empezar ante la eclosión de las nuevas redes sociales, del Internet de las Cosas, del Cloud o del BIG DATA, que pueden incrementar los riesgos de un mundo sin un orden internacional asentado, como se ha visto con los intentos de mejorar la gobernanza de Internet⁷⁵. Sin olvidar que servicios en apariencia gratuitos se financian a base de la

72 Así lo señala GOERLICH PESET, J. M., “Revolución tecnológica y futuro...”, *op. cit.*, p. 6.

73 ERMIDA URIARTE, O.: “Los derechos laborales como derechos humanos”, Conferencia en el Postgrado “Trabajo y Derechos Fundamentales”, Universidad de Castilla-La Mancha, Campus de Toledo. 2010, p. 2.

74 Los servicios “Over The Top” que surgen como negocios adyacentes al mercado de la conectividad, se definen como aquellos que se brindan a través de internet sin que se dé intervención alguna por parte de los operadores de red, tal y como se venía dando hasta el momento.

75 La gobernanza de Internet es un conjunto de principios, normas, reglas, procesos de toma de decisión y actividades que, implementados y aplicados de forma coordinada por gobiernos, sector privado, sociedad civil y comunidad técnica, definen la evolución y el uso de la Red. La UNESCO, reconoce el potencial de internet para fomentar un desarrollo humano sostenible, construir unas sociedades del conocimiento inclusivas y mejorar la libre circulación de la información y las ideas en el mundo.

explotación de datos de los usuarios, que los ceden inconscientemente asumiendo el papel del Fausto de la era digital⁷⁶.

Quién puede dudar a estas alturas que vivimos dentro del “panóptico” digital al que nos referíamos *supra*. Si el panóptico queda limitado por las leyes newtonianas (observado y observador deben coincidir en tiempo y espacio), el “panspectrum”⁷⁷, que parece la versión 5G del panóptico, está por encima de ellas, pues el vigilante puede vigilar, aunque el vigilado esté a miles de kilómetros y/o días de distancia.

En el marco de la labor cuasilegislativa que está teniendo la jurisprudencia en materia de DDDF del trabajo, y que viene dada por la necesidad de los jueces de buscar coherencia y certeza en un sistema jurídico que carece de ella⁷⁸, no queremos terminar sin señalar como las sentencias Schrems I⁷⁹ y Schrems II dictadas por el TJUE 80, han supuesto un paso firme en la defensa del derecho a la privacidad en el contexto de la vigilancia masiva transnacional. Tanto por lo que simbolizan (Sr. Schrems contra el monstruo Facebook), como por su determinante contribución a la comprensión de la estructura y los efectos jurídicos de los DDDF recogidos en la CEDF y, más concretamente, para la interpretación del derecho al respeto de la vida privada (art. 7), la protección de los datos de carácter personal (art. 8) y la tutela judicial efectiva (art. 47). En este sentido, aportan un parámetro de medida esencial para analizar el respeto de las libertades individuales por parte de los sistemas de vigilancia masiva (tanto de terceros Estados como de los propios Estados miembros) y se han convertido en un “leading case” de referencia obligada para la resolución de casos similares. Todo ello se enmarca en el difícil terreno que tenemos todavía que recorrer para

76 LADA DÍAZ, L.: “Retos y oportunidades. La globalización de las TIC”, *Revista TELOS*, nº 100, febrero-mayo, 2105. (Ejemplar dedicado a: La era digital: Balance y tendencias), pp. 22-24.

77 Término acuñado por Sandra Braman, profesora titular del Departamento de Comunicación de la Universidad de Texas.

78 VIDAL MARÍN, T., “Técnica legislativa, inserción de la norma en el ordenamiento jurídico y Tribunal Constitucional”, UNED. Teoría y Realidad Constitucional, núm. 31, 2013, p. 328.

79 Sentencia del TJUE (Gran Sala) de 6 de octubre de 2015, en el asunto C-362/14 Schrems.

80 Sentencia del TJUE, de 16 de julio de 2020, en el caso Data Protection Commissioner v Facebook Ireland Ltd and Maximillian Schrems (C-311/18), también conocido simplemente como Schrems II. El TJUE declaró la invalidez de la decisión de adecuación relativa al Privacy Shield (Escudo de Privacidad) mientras que legitimó las transferencias al amparo de las cláusulas contractuales tipo (Standard Contractual Clauses) aprobadas oportunamente por la Comisión Europea. Las consideraciones del fallo son relevantes en varios aspectos en tanto impactan en las transferencias de datos desde los Estados miembros de la UE a países fuera del bloque comunitario, incluyendo aquellos en América y, especialmente, a los que no han obtenido una decisión de adecuación.

conseguir que los derechos fundamentales constituyan verdaderamente uno de los ejes centrales del proceso de integración.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR CAVALLO, Gonzalo: “Derechos fundamentales-derechos humanos. ¿Una distinción válida en el siglo XXI?”, *Boletín mexicano de derecho comparado*, vol. 43 n.º.127, ene/abr 2010.
- AGUILAR DEL CASTILLO, M. C.: “La protección de datos entre el contenido constitucional y su contenido legal”, *Labour y Law Issues*, vol. 2, núm. 1, 2016.
- ALEXANDRA V. Cely B., “Metodología de los escenarios para estudios prospectivos”, en *Ingeniería e Investigación*, N.º. 44, 1999, pp. 26-35.
- ALIJA FERNÁNDEZ, A. R.: “La transversalidad de los Derechos Humanos en las políticas públicas y su eficacia en periodos de crisis”, en VVAA: *El derecho internacional de los derechos humanos en periodos de crisis: estudios desde la perspectiva de su aplicabilidad*, BONET I PÉREZ, J. y SAURA ESTAPÀ. J. (Coords.), 2013, pp. 31-52.
- ALTAMIRANO DIMAS, G.: *Los derechos humanos de cuarta generación. Un acercamiento*, ed. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2017.
- BENDA, E., “Dignidad Humana y Derechos de la Personalidad”. En Benda, E. *et altri*, *Manual de Derecho Constitucional*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2ª ed. Colección: Comentarios y Estudios Jurídicos, 2001, p.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.: “El límite a los derechos fundamentales a la libertad de empresa”, en *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*. Editorial Wolters Kluwer, 2018.
- BOBBIO, N.: *El problema de la guerra y la vía de la paz*. Barcelona: Gedisa, 1992.
- BUSTAMANTE DONA, J.: “Hacia la cuarta generación de Derechos Humanos: repensando la condición humana en la sociedad tecnológica”. *Revista Iberoamericana de ciencia, tecnología, sociedad e innovación*, núm. 1, (2001), pp. 1-17.
- CASAS BAAMONDE, M. E.: “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2, 2014.
- COTINO HUESO, L.: “Big data e inteligencia artificial. Una aproximación a su tratamiento jurídico desde los derechos fundamentales”, *Dilemata*, núm. 24, 2017.
- CUADROS GARRIDO, M. E.: *Trabajadores Tecnológicos y Empresas Digitales*, ed. Aranzadi, Pamplona, 2018.

- CRUZ VILLALÓN, J.: “Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos”. *Temas laborales*, núm. 150, 2019, pp. 13-44.
- DAVARA RODRÍGUEZ, M. A.: “El humanismo tecnológico”, *La revista de la Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid*, Nº. 1, 2003.
- DE CASTRO, C.: “Presentación. La precariedad laboral y más allá”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* 37(1), 2019.
- DEL REY GUANTER, S., “Negociación colectiva, Flexiseguridad y Nuevas Tecnologías: la necesaria adaptación a un cambio inexorable”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº. Extra 135, 2018. (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español).
- DIÉGUEZ MÉNDEZ, Y.: “El Derecho y su correlación con los cambios de la sociedad”, *Derecho y Cambio Social*, Año 8, Nº 23, 2011.
- ERMIDA URIARTE, O.: “Los derechos laborales como derechos humanos”, Conferencia en el Postgrado “Trabajo y Derechos Fundamentales”, Universidad de Castilla-La Mancha, Campus de Toledo. 2010.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “Protección de la intimidad del trabajador frente a dispositivos digitales: análisis de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 222, 2019, Editorial Aranzadi, Cizur Menor.
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: *El derecho del trabajador a la autodeterminación informativa en el marco de la actual empresa “neopanóptica”*, Aranzadi, 2021.
- FREIXES SANJUÁN, T.: “Derechos fundamentales en la unión europea. evolución y prospectiva: La construcción de un espacio jurídico europeo de los derechos fundamentales”, *Revista de derecho constitucional europeo*, Nº. 4, 2005, pp. 43-86.
- GÁMEZ JIMÉNEZ, J. M.: “Una reflexión teórica sobre el derecho del trabajo”, *Revista de información laboral*, Nº. 5, 2017, pp. 59-76.
- GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *Justicia y Seguridad Jurídica en un mundo de leyes desbocadas*, Madrid, Ed. *Civitas*, 1990, reimpresión 2000.
- GARCÍA NINET, I. y DE VICENTE PACHÉS, F.: “El derecho valor a la dignidad humana y el derecho a la protección de datos personales en la Constitución Europea”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 57, 2005, pp. 137-192.
- GARCÍA SALAS, A. I.: *Necesidades empresariales y derechos fundamentales de los trabajadores*, Madrid, LEX NOVA, 2016, p. 15.
- GOERLICH PESET, J. M.: “Revolución tecnológica y futuro del empleo. Reflexiones de un jurista del trabajo”, *Comisión Episcopal de Pastoral Social*. La técnica al servicio del desarrollo humano integral. XXIV Curso de formación en Doctrina

- Social de la Iglesia Mesa redonda Madrid, 12 septiembre, 2017. (<http://www.instituto-social-leonxiii.org>).
- GOERLICH PESET, J. M.: “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, *Revista de Treball, Economia i Societat*, N° 92 – enero 2019.
- GOÑI SEIN, J. L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, ed. Civitas, 1988.
- GOÑI SEIN, J. L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿Necesidad de una reformulación?”, en *Los Derechos Fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social*, Ed. Cinca, 2014.
- HÖFFE, O.: *Ciudadano Económico, Ciudadano del Estado, Ciudadano del Mundo. Ética política en la era de la globalización*, Buenos Aires, Katz, 2007
- JIMÉNEZ CAMPO, J.: “El legislador de los Derechos Fundamentales”, en VVAA.: *Estudios de Derecho Público en Homenaje a Ignacio de Otto*, Universidad de Oviedo, 1993.
- KIRKBRIDE, P.: “El poder”, en *Relaciones Laborales, la psicología de la influencia y el control en el trabajo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1994.
- LADA DÍAZ, L.: “Retos y oportunidades. La globalización de las TIC”, *Revista TELLOS*, n° 100, febrero-mayo, 2015. (Ejemplar dedicado a: La era digital: Balance y tendencias).
- LOUSADA AROCHENA, J. F.: “La jurisprudencia constitucional sobre la prueba de la discriminación y de la lesión de derechos fundamentales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 30, abril-junio 2005.
- MÉDA, D.: “Tres escenarios para el futuro del trabajo”, *Revista: Pasos a la izquierda*, N° 11, 2018.
- MERTON, R. K.: “The Matthew Effect in Science”; *Science* 159 (3810), 1968.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: “Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación”, *REJLSS, Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm 1, octubre 2020, pp. 16-83.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *La protección de los Derechos Fundamentales. El modelo europeo*, ed. BOMARZO, 2009.
- MONEREO PEREZ, J.: “Transformaciones del trabajo y futuro del derecho de trabajo en la “era de la flexibilidad”, en *Revista Derecho del Trabajo*, N° 10, La Ley, Montevideo, enero/marzo, 2016.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Ediciones Laborum, Murcia, 2020.

- OJEDA AVILÉS, A. e IGARTUA MIRÓ, M. T.: “La dignidad del trabajador en la doctrina del Tribunal Constitucional. Algunos apuntes”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 73, 2008.
- PASCUAL HUERTA, P.: *La génesis del derecho fundamental a la protección de datos personales*, Universidad Complutense, Madrid, 2017.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *Curso de Derechos Fundamentales*, Universidad Carlos III de Madrid Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1999.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G.: *La Dignidad de la persona desde la Filosofía del Derecho*, Madrid, ed. Dykinson, 2003 [i.e. 2004].
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GARCÍA RUBIO, M. A.: “El control empresarial sobre las comunicaciones electrónicas del trabajador: criterios convergentes de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 196, 2017.
- PÉREZ LUÑO, A. E.: “Los derechos humanos en la sociedad tecnológica”, en LOSANO, M. *et altri*, *Libertad informática y leyes de protección de datos*, Centro Estudios Constitucionales, Madrid, 1990.
- PÉREZ LUÑO, A. E.: “Diez tesis sobre la titularidad de los derechos humanos”, en *Una discusión sobre derechos colectivos*, (F. J. Ansuátegui Roig coord.), Dykinson, 2001.
- PÉREZ LUÑO, A. E.: “El derecho ante las nuevas tecnologías”, *Revista el Notario del siglo XXI*, n. 41, 2012.
- POLANYI, K.: *La gran transformación: crítica del liberalismo económico* (Ensayo), 1944, ed. Fondo de Cultura Económica; 3ª edición, 2018.
- PRECIADO DOMÉNECH, C. H.: *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*, ed. Aranzadi, 2018.
- PUCHETA, M.: “Derechos humanos y derecho del trabajo: un vínculo que requiere mayor desarrollo en el ámbito regional”, *Revista de la Secretaría del Tribunal Permanente de Revisión*, On-line versión, RSTPR vol.3 no.6 Asunción Aug. 2015. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-7887201500060012
- ROBLES MORCHÓN, G.: *Los derechos fundamentales y la ética en la sociedad actual*, Ed. Civitas, S.A., Madrid, 1997.
- RODOTÀ, S.: *El derecho a tener derechos*, Madrid, Ed. Trotta, 2014.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 144, 2018.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: “Derechos fundamentales y Derecho del Trabajo en el contexto de la economía digital”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, mensual - nº 10 noviembre 2020, pp. 1233-1241.

- RODRIK, D.: *La paradoja de la globalización. La democracia y el futuro de la economía mundial*, Barcelona, Antonio Bosch editor, 2012.
- ROIG i BATALLA, A.: “Derecho público y tecnologías de la información y la comunicación (TIC)”, *Revista catalana de dret públic*, núm. 35, 2007.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y CUADROS GARRIDO, M. E.: “Autodeterminación informativa: un derecho en alza”, *RGDS*, núm. 8, 2019, pp. 85-127.
- SANTAMARÍA PASTOR, J. A.: “Sobre Derecho a la Intimidad, secretos y otras cuestiones innombrables”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año S. Núm. 15. septiembre-diciembre, 1985, pp. 159-180.
- SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L.: “El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los Derechos Fundamentales de los trabajadores”, en *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 2, 2004.
- SIERRA HERRAIZ, E.: “El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores”, *Temas Laborales*, nº 152, 2020.
- TOMADA, C. A. y RIGAT-PFLAUM, M.: “Negociación Colectiva ante el Siglo XXI. Aportes para la acción sindical”, Fundación Friedrich Ebert, 1998.
- VALVERDE ASECIO, A. J.: “Nueva concepción de un derecho del trabajo en proceso de constante cambio normativo”, *Crónica Jurídica Hispalense: revista de la Facultad de Derecho*, Nº. 12, 2014.
- VEGA RUIZ, M. L.: “Revolución digital, trabajo y derechos: el gran reto para el futuro del trabajo”, *IUSLabor* 2, 2019.
- VIDAL JIMÉNEZ, R.: “El nuevo -panóptico- multidireccional: normalización consumista y espectáculo”. *Culturales* vol. 2 no.1 Mexicali ene/jun, 2014.
- VIDAL MARÍN, T.: “Técnica legislativa, inserción de la norma en el ordenamiento jurídico y Tribunal Constitucional”, *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 31, 2013.
- WEIL, D.: *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, ed. Harvard University, 2014.