

Control de la actividad laboral a través de la información tecnológica*

Control of the Labor Activity through Technological Information

Felipe Miguel Carrasco Fernández**

RESUMEN

El capitalismo industrial se caracterizó por la existencia de una sociedad disciplinaria, la cual ha sido reemplazada en la actualidad por la sociedad de control. Esta misma está relacionada con la información-tecnología mediante la cual se vigila el espacio, el tiempo y los movimientos de los empleados para generar su autocontrol y lograr así un mayor desempeño y productividad en su jornada laboral.

En este trabajo, el objeto de análisis se concreta exclusivamente en el estudio de las relaciones laborales generadas en la iniciativa privada, excluyendo las relaciones laborales del sector gubernamental. El método utilizado se basa en la investigación documental de carácter deductivo e interpretativo de la normativa jurídica positiva mexicana.

El objetivo es analizar la ponderación de los derechos del empresario respecto a la vigilancia y control que ejerce el empleador en el trabajador en contrapeso a los derechos fundamentales inespecíficos de este, como es el derecho a la intimidad.

PALABRAS CLAVE: Vigilancia tecnológica, derechos fundamentales inespecíficos, derecho a la intimidad del trabajador, panóptico laboral, protección de datos del trabajador.

ABSTRACT

Industrial capitalism was characterized by the existence of a disciplinary society, which has now been replaced by the control society. The same is related to information-technology through which space, time and movements of employees are monitored to generate their self-control and thus achieve greater performance and productivity in their workday.

In this work, the object of analysis is specified exclusively in the study of labor relations generated in the private sector, excluding labor relations in the government. The method used is based on the documentary investigation of a deductive and interpretative nature of the Mexican positive legal regulations.

The Objective is to analyze the considerations of the rights of the employer with respect to the surveillance and control exercised by the employer over the worker against the counterweight of the nonspecific Fundamental Rights of the employer, such as the right to privacy.

KEY WORDS: Technological Surveillance, Nonspecific Fundamental Rights, Right to Privacy of the worker, Labor Panoptic, Protection of worker data.

* Artículo de investigación. Recibido el 3 de septiembre de 2018 y aceptado para su publicación el 16 de agosto de 2019.

** Profesor investigador en la Facultad de Derecho y Ciencias Jurídicas de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México. (carrasco.abogados@hotmail.com) orcid.org/0000-0003-2382-6772

SUMARIO

1. Impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo
 - a) Panóptico laboral
 - b) Sociedad de control y tecnovigilancia del trabajador en el ámbito laboral
2. El poder de dirección de la empresa
 - a) Derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral
3. Derecho a la intimidad respecto a la vigilancia tecnológica en el ámbito laboral
 - a) Marco jurídico mexicano relativo al derecho a la intimidad del trabajador
4. Conclusión

1. Impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo

En virtud de la relación entre tecnología y trabajo, los procesos de innovación tecnológica han creado nuevas actividades económicas y nuevos yacimientos del empleo. En consecuencia, existe un impacto en las relaciones laborales derivado de la introducción de la tecnología en el sector empresarial, toda vez que la tecnología contribuye a la actividad productiva de la empresa eliminando fuentes de empleo. Por otra parte, existe un incremento de la productividad de trabajo derivado de la incidencia de la tecnología digital y de la economía del conocimiento; como lo expone Torrent, “con una notable expansión de la creación de puestos de trabajo”.¹

Las transformaciones que asociamos a la globalización no pueden entenderse sin tener en cuenta el desarrollo tecnológico masivo que se produce en la totalidad de los ámbitos de la actividad económica. Para Rosenberg, “la tecnología nos marca los límites de lo posible, nos define lo que podrá hacerse y, por tanto, también aquello que no podrá realizarse”.²

La tecnología constituye un elemento importante en la configuración de las condiciones de vida y de trabajo; por lo tanto, las transformaciones tecnológicas afectan de distintas formas la actividad laboral. De acuerdo con Medina, “cualquier proceso de producción puede ser total o parcialmente automatizado, no solo en las grandes empresas sino también en las pequeñas o muy pequeñas,

¹ TORRENT-SELLENS, JOAN, “Cambio tecnológico digital sesgador de habilidades (e-sbtrc), ocupación y salarios: un estado de la cuestión”, *Revista sobre la Sociedad del Conocimiento*, núm. 6, p. 2. [Consulta: 28 de marzo, 2018]. Disponible en: http://www.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/dossier_tic_y_trabajo.pdf

² CAMINO BELDARRAIN, VICENTE, “Tecnología y globalización económica”, *Araucaria, Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, año 14, núm. 27, p. 102. [Consulta: 2 de julio, 2018]. Disponible en: http://alojoptico.us.es/Araucaria/nro27/monogr27_3.pdf

gracias al progresivo bajo costo que supone para las empresas incorporar microprocesadores y aplicaciones informáticas”.³

En relación con la nueva era que se origina entre la informática y las telecomunicaciones, Bencomo establece que esta “impone desafíos en el ámbito informacional, revolucionando, los modos de producir a nivel mundial, lo cual obviamente, provoca impactos en los actores de las relaciones laborales del sector”.⁴

Al respecto, Negroponte expresa que “La empresa mediatizada por las innovaciones tecnológicas ha informatizado sus procesos productivos, más aún ha privilegiado la producción de información por sobre los tangibles”.⁵ Así pues, esta tecnologización del proceso productivo también repercute en la forma habitual de desarrollar la prestación laboral. Como lo expresa Selma, “se flexibiliza la concreción horaria tradicional de la jornada de trabajo, el concepto de centro de trabajo difumina sus perfiles, y al mismo tiempo, se introducen formas de supervisión del trabajo tan estrictas, que pueden incluso repercutir sobre la intimidad de los trabajadores”.⁶

a) *Panóptico laboral*

En la actualidad, se presenta un proceso de entrada a la sociedad de control, que se podría considerar como la sucesión de la sociedad disciplinar (sociedad de vigilancia). El cambio inminente que experimentó nuestra sociedad se traduce en un sistema de mutaciones sustanciosas que delimitan cada tipo de sociedad. Como lo considera Garzón, “en la sociedad disciplinar se contaba con un sistema de círculos de encierro a través de los cuales pasaba el individuo (familia, colegio, instituto, fábrica y hospital), mientras que en la sociedad de control no hay división alguna ya que todo está interconectado en un sistema de proporciones geométricas de lenguaje numérico”.⁷

³ MEDINA CASTILLO, ENRIQUE, “Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Del empleo a la participación en la innovación”, p. 8. [Consulta: 28 de junio, 2018]. Disponible en: file:///C:/Users/Propietario/Downloads/archivoPDF%20(2).pdf

⁴ Bencomo, Tania, “Las Innovaciones tecnológicas y su repercusión en el trabajo de los Comunicadores Sociales”. *Visión Gerencial*, Año 3, Nº 2, Vol. 3, Julio - Diciembre, 2004, [Consulta: 29 de junio, 2018], [Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25071/2/articulo1.pdf>]

⁵ NEGROPONTE, NICHOLAS, *El mundo digital. El futuro ha llegado*, España, Ediciones B, 2000, p. 20. El autor pone de manifiesto que el nudo central para comprender la sociedad de la información pasa por reflexionar sobre la diferencia entre bits y átomos.

⁶ SELMA PENALVA, ALEJANDRA, “Las peculiaridades prácticas del Control en la Empresa”, p. 97. [Consulta: 29 de mayo, 2018]. Disponible en: <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Pino%20Estrada%20spanish.pdf>

⁷ GARZÓN-GARCÍA, DAVID ENRIQUE, “Filosofía política: Vigencia de la Sociedad de Control de Michelle Foucault y análisis de la filosofía política de Gilles Deleuze”, *Universidad de la Sabana*. [Consulta: 28 de junio, 2018]. Disponible en: <http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/2160/html>

La tecnología reglamentada en las sociedades disciplinarias, de los siglos XVIII a XIX, se creó acorde a la forma de producción, distribución y comercialización de bienes de la época. Es decir, el capitalismo, que se consolidó como industrial en el siglo XIX, donde el dueño del medio de producción era el capitalista-burgués. Como lo expone Giménez, el capitalismo, para poder vigilar, controlar, corregir —y castigar—, “necesitaba de grandes espacios de encierro organizados por la institución madre de todas las demás (familia, hospital, cárceles, escuela, etc.), el Estado, institución que regula las relaciones sociales de los sujetos, construyendo modos de existencia relacionados en este caso a formas de racionalidad, técnicas e instrumentaciones a través de las cuales es ejercida: la vigilancia, el control, la corrección”.⁸

Para Foucault, el proyecto del panóptico surgido de la arquitectura hospitalaria y carcelaria del siglo XVIII tiene su base en visualizar a los individuos y sus cuerpos; es decir, a través de la mirada, se puede observar al individuo. Este sistema relacionado a la videovigilancia institucionalizada en centros de trabajo, hoy día, corresponde a dicha mirada, mediante la utilización de la tecnología. El panóptico también es un dispositivo que produce cuerpos dóciles, pues la incertidumbre que produce una vigilancia perpetua permite modificar el comportamiento e intentar encauzar la conducta desviada.

El panóptico implica una implantación de los cuerpos en el espacio creado para tales fines. Para Rojas, “los sistemas de videovigilancia que velan por la seguridad tanto en el terreno físico como en el virtual mantienen el circuito de la vigilancia y control y pueden orientar el tipo de comportamientos que se deseen”.⁹

La sociedad de la vigilancia propuesta por Foucault podría llamarse también sociedad panóptica y se caracteriza por reproducir la estructura y funcionamiento del poder económico, político, social y cultural. Para García, la sociedad panóptica “es un símil de una prisión ideada por el arquitecto J. Bentham y que retoma Foucault en su esbozo social, donde la prisión tiene como finalidad maximizar la eficacia y minimizar la economía del sistema carcelario con el propósito de domesticar las almas”.¹⁰

⁸ GIMÉNEZ, EMA, “¿Cómo es nuestra cultura del trabajo en la nueva sociedad de control? Reflexiones sobre las transformaciones tecno-culturales de finales del siglo XX en la pequeña Europa Argentina”. [Consulta: 28 de junio, 2018]. Disponible en: <https://medium.com/@emanuelgimenez/c%C3%B3mo-es-nuestra-cultura-del-trabajo-en-la-nueva-sociedad-de-control-ef72bde75634>

⁹ ROJAS, JESÚS, “Mecanismos de videovigilancia en la sociedad de la información”, *uoc Papers, Revista sobre la Sociedad del Conocimiento*, núm. 5. [Consulta: 29 de abril, 2018]. Disponible en: <http://www.uoc.edu/uocpapers/5/dt/esp/rojas.pdf>

¹⁰ GARCÍA JIMÉNEZ, RICARDO, “El Panoptismo: Nuevas formas de control social”, *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, diciembre 2009. [Consulta: 4 de julio, 2018]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/rgj2.ht>

La sociedad de la cuarta revolución industrial transita de la sociedad de la información a la sociedad de control. Esto se debe al incremento en los sistemas de verificación y vigilancia en las relaciones laborales a través de la innovación tecnológica, con lo cual se crea un sistema panóptico laboral.

El control del sujeto se traduce en una ocupación mediada tecnológicamente de lo íntimo y lo público. Para Hardt y Negri, “esta ocupación de la vida cotidiana tanto en el espacio físico como en el virtual implica una transgresión que es asumida como forma natural de la existencia bajo el argumento discursivo de la seguridad”.¹¹

El capitalismo industrial se caracterizó por la existencia de la sociedad disciplinaria. En la actualidad, esta es reemplazada por la sociedad de control y en consecuencia la vigilancia está relacionada a la tecnología a través de la cual se controla el espacio, el tiempo y los movimientos de los empleados. Aunado a ello, la sociedad de control logra generar el concepto de autocontrol de los empleados, toda vez que se saben vigilados a través de mecanismos tecnológicos y de *software* para generar un mayor desempeño y productividad en su jornada laboral.

La principal diferencia que presenta el concepto de sociedad de seguridad disciplinaria respecto de la sociedad de control es que las tecnologías de información surgen como dispositivos de poder y, tal como señala Deleuze, son las sociedades de control las que están reemplazando a las sociedades disciplinarias. Las primeras incorporan las tecnologías de información y comunicación que pueden operar a distancia de forma omnipresente y silenciosa. Como explica Montiel, “ejerce su poder gracias a las tecnologías de acción a distancia de la imagen, del sonido y de los datos, que funcionan como máquinas de modular las relaciones laborales”.¹²

b) Sociedad de control y tecnovigilancia del trabajador en el ámbito laboral

La vigilancia tecnológica ha propiciado el análisis de los derechos de intimidad del empleado, debido a que esta puede ser invasiva en el desempeño del trabajo. Marquis considera que la proliferación de distintos dispositivos electrónicos de vigilancia abarca un amplio catálogo, “desde simples detectores de metal hasta

¹¹ RICAURTE QUIJANO, PAOLA, NÁJERA, JACOBO y ROBLES MALOOF, JESÚS, “Sociedades de control: Tecnovigilancia de Estado y resistencia civil en México”, *Teknokultura, Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, vol. 11, núm. 2. [Consulta: 28 de mayo, 2018]. Disponible en: <http://teknokultura.net/index.php/tk/article/view/224/pdf>

¹² MONTIEL, JHONATÁN, “Dispositivos móviles en las sociedades de control: Relaciones invisibles y sigilosas”. [Consulta: 29 de junio, 2018]. Disponible en: <http://redcomunicacion.org/wp-content/uploads/2017/08/Montiel-Dispositivos-m%C3%B3viles-en-las-sociedades-de-control-Relaciones-invisibles-y-sigilosas.pdf>

escáneres, pasando por sistemas de reconocimiento del iris ocular, sensores térmicos, circuitos de televisión, que recientemente han sido reforzados con el desarrollo de variados sistemas y equipos biométricos”,¹³ así como tecnología GPS y de tarjetas RFID.

La vigilancia en los centros laborales es especialmente efectiva porque es reflexiva; es decir, la gestión controla tanto a los trabajadores como a sí misma. Para Godina, “la difusión de las nuevas tecnologías de la información en lugares de trabajo no solo ha aumentado notablemente el poder de la vigilancia disciplinaria, sino que también ha intensificado la capacidad reflexiva de la gestión para controlar su propia actuación y tomar las medidas más apropiadas para mejorar su eficacia”.¹⁴

El hecho de que la vigilancia sea invisible —es decir, que las personas observadas no puedan determinar si están siendo observadas o no— “hace que el comportamiento individual sea controlado incluso cuando no se vigila”, según Castellero.¹⁵ A la sociedad de control le es inherente el vínculo con la informática. Maya considera que estas “operan sobre máquinas informáticas y ordenadores”.¹⁶ De Giorgi, agrega que las tecnologías de poder en la sociedad de control “exhiben una orientación hacia el control del acontecimiento y los equilibrios inestables del orden social, particularmente aquellos vinculados con una fuerza de trabajo”.¹⁷

Es importante analizar el impacto que tienen las nuevas tecnologías de información y comunicación en las relaciones laborales, en virtud de la gran implementación de instrumentos y medios de supervisión para que el empleado ejecute su trabajo a partir de los diversos mecanismos aplicados por parte del patrón. Tal es el caso de la reproducción de imagen, de sonido, el control a distancia, las etiquetas de identificación y los controles biométricos, entre otros.

¹³ ARTEAGA BOTELLO, NELSON, “Video-vigilancia del espacio urbano: Tránsito, seguridad y control social”, *Andamios, Revista de Investigación Social*, vol. 7, núm. 14. [Consulta: 28 de junio, 2018]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/628/62819897011.pdf>

¹⁴ GODINA HERRERA, CÉLIDA, “El Panóptico Moderno”, *Revista de Filosofía*. [Consulta: 25 de junio, 2018]. Disponible en: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/godina46.pdf>

¹⁵ CASTILLERO MIMENZA, OSCAR, “La teoría del panóptico de Michel Foucault sobre cómo el poder político y económico nos controla sin que seamos capaces de advertirlo”. [Consulta: 5 de julio, 2018]. Disponible en: <https://psicologiymente.net/social/teoria-panoptico-michel-foucault>

¹⁶ MAYA FRANCO, CLAUDIA MARÍA, “Las relaciones de poder en el contexto de las sociedades de control. Propuesta de una perspectiva para el análisis de la interacción virtual”. [Consulta: 29 de junio, 2018]. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/4915/491549026004.pdf

¹⁷ TORRES APABLAZA, IVÁN, “Inflexiones foucaulteanas sobre la sociedad de control”. [Consulta: 5 de julio, 2018]. Disponible en: www.biopolitica.unsw.edu.au/sites/all/files/publication_related_files/11torres

2. El poder de dirección de la empresa

El poder de dirección del patrón tiene una doble dimensión; como lo expone Montoya, “una dimensión general (como poder organizar laboralmente a la empresa) y singular (como poder ordenar las prestaciones de los trabajadores individuales)”.¹⁸ Como consecuencia lógica del poder de dirección del empleador, que conforma una de las facultades jerárquicas que el ordenamiento jurídico le atribuye, surge la facultad de control. Si este tiene el poder de emitir directivas al trabajador, necesariamente debe tener la posibilidad de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas. De acuerdo con Grisolia, se reconocen tres tipos de controles: “1) control sobre la prestación del trabajo verificando la producción y el modo de efectuarlo y sobre la asistencia y puntualidad del trabajador; 2) controles de salida con el fin de evitar la sustracción de mercaderías o materias primas y, 3) control médico, que se manifiesta en una cantidad determinada de posibilidades”.¹⁹

El control del empleador sobre el trabajador ha sido potenciado por las nuevas tecnologías aplicadas a viejos o nuevos sistemas de monitoreo. Entre los instrumentos de control más conocidos, según Raso, “podemos enumerar cámaras filmadoras, cámaras fotográficas, micrófonos, teléfonos celulares, localizadores GPS en vehículos y en el personal (como pulseras), registros de huellas digitales o de las manos, sistemas cerrados de televisión, *software* para medir presión arterial mientras se trabaja en la computadora, monitoreo a través de *software* para vigilar la actividad laboral del trabajador.”²⁰

Llamosas considera que “se han enlazado, de formas prácticamente impecables las herramientas de trabajo con las herramientas de control, modulando los derechos individuales de los trabajadores, lo que a su vez supone un reto para el derecho del trabajo y el ordenamiento jurídico.”²¹

Respecto a la incorporación de estas nuevas tecnologías en el ámbito laboral, algunos consideran que facilita su objetivo, sin embargo, el poder de dirección del patrón también le permite percibir, digitalizar y almacenar los

¹⁸ MONTAYA MELGAR, ALFREDO, “El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas”. [Consulta: 15 de mayo, 2018]. Disponible en: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/31%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/31%20(1).pdf)

¹⁹ GRISOLIA, JULIO ARMANDO Y HIERREZUELO, RICARDO DIEGO, “Las facultades de control del empleador y las nuevas tecnologías”. [Consulta: 27 de junio, 2018]. Disponible en: http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/ar_grisolia_control_tecnologia.pdf

²⁰ RASO DELGUE, JUAN, “Nuevas tecnologías: Conflictos entre el interés de la empresa y la vida privada del trabajador”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 2, núm. 1. [Consulta: 20 de junio, 2018]. Disponible en: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/181

²¹ LLAMOSAS TRAPAGA, AIDA, “Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación; Poder de control y Derechos Fundamentales”, *Revista de Derechos Fundamentales*, núm. 7. [Consulta: 14 de junio, 2018]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4016735>

movimientos durante la jornada laboral del empleado. Por lo tanto, el concepto de subordinación y la prestación del servicio tiene una redefinición, en virtud de que no es necesario que sea presencial, sino que puede ser a distancia y, como lo expone Llamosas, “resulta evidente que se ha producido un cambio cualitativo sustancial respecto del ejercicio del control a través de los medios tradicionales y ahora se realiza a través de las nuevas herramientas informáticas”.²² Estas actualmente son el medio idóneo para que el patrón ejerza el poder de verificación y control del empleado, en relación con el trabajo encomendado durante sus labores.

Es importante resaltar que los trabajadores no pierden los derechos que les asisten como personas, independientemente del poder o facultad de la empresa de organizar y supervisar su desempeño laboral durante la jornada de trabajo. Por lo tanto, el ejercicio del poder de control puede orientarse de dos maneras: *a)* mediante la implantación de una serie de límites jurídicos de carácter genérico para poder, de alguna forma, restringir ciertos comportamientos por parte del empresario; *b)* se puede establecer una serie de instrucciones para fijar la forma en que debe ejercerse dicho poder.

El poder directivo encuentra en las nuevas tecnologías un instrumento clave para mejorar la efectividad de la organización y el rendimiento del trabajador, cuya actividad se ve facilitada con la utilización de las herramientas de trabajo adaptadas a las nuevas tecnologías. Como lo expone Avilés, “el empleo abusivo de instrumentos tecnológicos de trabajo supone para el empleador un daño económico, concretado en el tiempo que el trabajador dedica a cuestiones distintas y ajenas a las propiamente laborales”.²³

Es a través de la facultad de control empresarial donde se suscitan conflictos de carácter jurídico, pues la tecnología permite al empleador supervisar en forma simultánea el desempeño del trabajador durante sus labores, así como almacenar la información en soportes informáticos. De este modo, se pueden contravenir los derechos de los trabajadores, los cuales deben ser respetados para que dicha supervisión sea lícita y apegada a derecho. Es así como los métodos más tradicionales, propios del sistema de producción fordista —basados en la vigilancia personal, directa e inmediata en la ejecución del trabajo—, son paulatinamente desplazados conforme avanza la implantación de medios

²² LLAMOSAS TRAPAGA, AIDA, “Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación; Poder de control y Derechos Fundamentales”, *Revista de Derechos Fundamentales*, núm. 7. [Consulta: 14 de junio, 2018]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4016735>

²³ FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO y RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, VICTORIA, “Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España”, *LaBour & LawIssues*, vol. 2, núm. 1. [Consulta: 28 de mayo, 2018]. Disponible en: [file:///C:/Users/Proprietario/Downloads/6197-18415-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Proprietario/Downloads/6197-18415-1-PB%20(1).pdf)

tecnológicos que permiten un control más penetrante, incisivo, continuo y exhaustivamente panorámico.

Es imperativo analizar la facultad de dirección y control del empleador a la luz de la relación jurídica laboral. Para Méndez, la respuesta debería ser “la identificación de aquellas nuevas facultades de dirección y control del empleador, derivadas del contrato de trabajo, así como la determinación del nuevo contenido de algunos otros derechos de idéntico tipo, de cuya existencia da fe la legislación del trabajo actual, como los límites que dicha facultad reconoce a la luz de los principios generales del derecho del trabajo clásico”.²⁴

La creciente presencia de los medios tecnológicos en todos los ámbitos de la sociedad ha provocado conflictos en el seno de las empresas por su uso personal. Por su parte, la imprecisión legislativa laboral genera incertidumbre acerca de cuáles son las pautas y los comportamientos que se han de observar.

a) Derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral

El derecho del trabajo ha asumido una nueva tarea: el reconocimiento y la protección de aquellos derechos que fueran llamados por la doctrina comparada como derechos laborales inespecíficos. Esto es, como lo expone Palomeque, “aquellos otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos; sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores en particular en el ámbito de las mismas”.²⁵

En relación con los actuales derechos fundamentales inespecíficos (intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación), atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, Ugarte considera que “han permitido al derecho del trabajo garantizar al interior de las empresas un trato digno y acorde con un miembro de una sociedad democrática”.²⁶

Durante algunas décadas, en diversos países de Latinoamérica, el derecho laboral se construyó al positivismo jurídico de una legislación garantista de mínimos de derechos, los cuales quedaron rebasados ante la globalización y los nuevos escenarios de una ciudadanía. Ejemplo de ello son los trabajadores, cuya ciudadanía exige el respeto de sus derechos inespecíficos, como son la

²⁴ MÉNDEZ FILLEUL, RODRIGO, “La Facultad de dirección y control del empleador en la relación jurídica digital: Contenido, alcance y límites. El Estado de situación en Argentina”, *Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo*. Santiago de Compostela, España, 2018, p. 20.

²⁵ PALOMEQUE, MANUEL, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991, p. 51.

²⁶ UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, “La tutela de Derechos fundamentales y el Derecho del trabajo: De erizo a zorro”. [Consulta: 29 de mayo, 2018]. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>

intimidad, la integridad, la libertad de expresión en las relaciones laborales y la no discriminación. Por tal motivo, Dueñas considera que “para salvar la desnaturalización del derecho del trabajo se precisa de la superación de intocables axiomas que perviven en el pensamiento económico contemporáneo como el que vincula la rigidez de la legislación laboral”.²⁷ Por lo tanto, es necesaria la adaptación de la normativa jurídica laboral a los cambios tecnológicos y particularmente a los derechos laborales inespecíficos de los empleados.

En la actualidad, el derecho del trabajo debe adaptarse a las nuevas perspectivas y desafíos de la sociedad de control para reglamentar en forma específica los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores. Ugarte considera “que implica enfrentar desafíos en distintas perspectivas y dimensiones: desde los clásicos problemas de las condiciones salariales y de trabajo hasta el ingreso de los derechos fundamentales inespecíficos a la fábrica”.²⁸

El nuevo paradigma constitucional es la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, o sea que los particulares argumentan en contra de otros en el ámbito de sus relaciones privadas los derechos subjetivos públicos. Ejemplo de ello es el derecho a no ser discriminado, la libertad de opinión y el derecho a la intimidad.

3. Derecho a la intimidad respecto a la vigilancia tecnológica en el ámbito laboral

Como expone Celis: etimológicamente, la palabra intimidad proviene del latín “*intus*, que da idea de algo interior, algo recóndito, profundo del ser y por lo mismo oculto, escondido, de manera tal que podemos decir que se trata de un ámbito individual de existencia personal”.²⁹

El Diccionario de la Real Academia Española establece que el derecho a la intimidad es “el derecho a disfrutar de un ámbito propio y reservado para desarrollar una vida personal y familiar plena y libre, excluido tanto del conocimiento como de las intromisiones de terceros”.³⁰

²⁷ DUEÑAS HERRERO, LAURENTINO, “La necesaria recuperación del Dialogo Social para abordar la regulación del impacto de las nuevas tecnologías en los Derechos de los trabajadores”, *Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo*. Santiago de Compostela, España, 2018, p. 20.

²⁸ UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, “La tutela de Derechos fundamentales y el Derecho del trabajo: De erizo a zorro”. [Consulta: 29 de mayo, 2018]. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>

²⁹ CELIS QUINTAL, MARCOS ALEJANDRO, “La protección de la intimidad como Derecho fundamental de los mexicanos”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2253/9.pdf>

³⁰ Real Academia Española, “Derecho a la intimidad”, *Diccionario del español jurídico*. Disponible en: <https://dej.rae.es/lema/derecho-a-la-intimidad>

Por su parte, Méjan define a la intimidad como “el conjunto de circunstancias, cosas, experiencias, sentimientos y conductas que un ser humano desea mantener reservado para sí mismo, con libertad de decir a quién le da acceso al mismo según la finalidad que persiga; que impone a todos los demás la obligación de respetar y que solo puede ser obligado a develar en casos justificados cuando la finalidad perseguida por la revelación sea lícita”.³¹

El trabajador no solo goza de derechos laborales en sentido estricto, esto es, derechos específicos inherentes a su condición de trabajador, que despliegan efectos concretos en el ámbito de las relaciones laborales. También es titular de los comúnmente denominados derechos de la persona, a los cuales, desde luego, no renuncia por constituir parte contractual de la relación jurídica de trabajo. Por tanto, los derechos fundamentales cuentan con plena efectividad también en el contexto laboral. En consecuencia, Fernández señala que “se trata de derechos fundamentales inespecíficos, definidos como aquellos reconocidos a toda persona (caracterizados por su universalidad, indisponibilidad y reconocimiento expreso en la norma constitucional) y que son ejercitados por los trabajadores en el marco de la relación laboral, convirtiéndose en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la relación jurídica en que se hacen valer”.³²

En este sentido, el derecho de intimidad de los trabajadores se enfrenta a una insuficiencia regulatoria por parte del ordenamiento jurídico laboral mexicano. Así, se encuentran resquicios respecto a la utilización de instrumentos tecnológicos que permiten al empresario ejercer control sobre los trabajadores, durante su jornada laboral y extra laboral. Respecto a este problema, Guizio distingue entre dos grandes categorías: “la violación de la privacidad físico-espacial del trabajador y la indagación en la vida privada o interioridad del trabajador”.³³

Las empresas están resolviendo la problemática de imprecisión de normativa jurídica respecto al derecho de intimidad de los trabajadores en el ámbito laboral, a través de códigos éticos de conducta unilaterales que constituyen una manifestación del poder empresarial de dirección y vigilancia en las relaciones laborales y que son admitidas en diversos países iberoamericanos por los ordenamientos jurídicos. La justificación del sector empresarial para usar tecnovigilancia en las relaciones laborales reside en el concepto de eficacia

³¹ ESTRADA AVILÉS, JORGE CARLOS, “El Derecho a la Intimidad y su necesaria inclusión como garantía individual”. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Congreso/pdf/86.pdf>

³² FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO y RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, VICTORIA, “Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España”, *LaBour & Law/Issues*, vol. 2, núm. 1. [Consulta: 28 de mayo, 2018]. Disponible en: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/6197-18415-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/6197-18415-1-PB%20(1).pdf)

³³ UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, “La tutela de Derechos fundamentales y el Derecho del trabajo: De erizo a zorro”. [Consulta: 29 de mayo, 2018]. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>

y rentabilidad; control de calidad en la prestación del servicio laboral y a los clientes, así como preservar bienes de la empresa. Por lo tanto, se debe cumplir con una legislación que, por una parte, permita al empresario lograr dicha finalidad y, por otra, garantice a los trabajadores el respeto de sus derechos fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral.

a) Marco jurídico mexicano relativo al derecho a la intimidad del trabajador

La proyección de las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales individuales plantea un mismo orden de cuestiones. Siguiendo a Cardona, estas pueden sintetizarse en “a) límites del uso extra-laboral de los medios informáticos por los trabajadores; b) facultad de vigilancia y control empresarial de dicho uso”.³⁴

El derecho a la intimidad se encuentra consagrado en diversos instrumentos internacionales como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 12; así como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 17 y 19; la Convención Americana de Derechos Humanos, artículos 12 y 13. Dichos instrumentos se encuentran ratificados por México. De igual manera, ese derecho lo encontramos en la Convención de Roma, en la Declaración de los Derechos y Libertades Europea, y en la Carta Africana de los Derechos del Hombre.

La Constitución Política Mexicana no establece en forma expresa el derecho a la intimidad, pero algunos preceptos legales la contienen, aunque no en forma explícita, como en el caso de los artículos 6 y 16.

El dictamen 55 del Repertorio de Recomendaciones Prácticas de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ofrece una orientación sobre las actividades que constituyen una forma de control legítimo y aceptable respecto de la vigilancia de los trabajadores por parte del empleador. Es necesario reconocer que se deben conciliar los derechos e intereses legítimos del empleador y su derecho a administrar la empresa con el derecho a la intimidad de los trabajadores en el centro de trabajo. En dicho documento se entiende que, para considerar que una actividad de control sea legal y se justifique, se deben respetar los siguientes principios: necesidad, finalidad, transparencia, legitimidad, proporcionalidad, exactitud y conservación de los datos y seguridad.³⁵

³⁴ CARDONA RUBERT, MARÍA BELÉN, “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 1. [Consulta: 5 de julio, 2018]. Disponible en: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LasRelacionesLaboralesYElUsoDeLasTecnologiasInform-786247%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LasRelacionesLaboralesYElUsoDeLasTecnologiasInform-786247%20(1).pdf)

³⁵ Para una mayor explicación del significado de estos principios se recomienda leer las directiva antes citadas, así como conocer sus alcances en el ámbito de los centros de trabajo.

Respecto al deber de informar al empleado que será objeto de vigilancia y monitoreo durante el desempeño de su relación laboral a través de diversos medios de tecnologías de información y comunicación, Vargas manifiesta: “La conducta mundial en cuanto a la interpretación legislativa y jurisprudencial tiende a permitir el monitoreo, pero con total consentimiento del empleado por intermedio de políticas de seguridad de sistemas y de información o por el mismo contrato de trabajo”.³⁶

El hecho de que los empleadores adoptaran estas ideas con observancia de las directrices mundiales, en especial de la OIT, sería un significativo paso para asegurar el respeto de los límites del derecho a la intimidad del trabajador, en ponderación del derecho de vigilancia del empleador. Ante la imprecisión de la normativa legal laboral mexicana, se ha tenido que utilizar la interpretación de la legislación de protección de datos personales para que sean los tribunales los que se aboquen a establecer pautas de adecuación entre estos nuevos sistemas y los derechos fundamentales (inespecíficos). Debido a lo anterior, se obliga a los tribunales a una labor cuasilegislativa para resolver las controversias laborales.

El avance en el desarrollo de las tecnologías de monitoreo laboral, como son los controles de acceso, el desplazamiento por vectores ópticos, la videovigilancia laboral, la lectura de contenidos en las computadoras y de los correos electrónicos, entre otros, han generado diversas formas de supervisión por parte del patrón que hace valer el derecho de dirección, vigilancia, control y supervisión de la relaciones laborales. Como lo plantea Krotoschin, “la protección de la personalidad moral del trabajador frente a las nuevas tecnologías de supervisión debe referirse exclusivamente a aspectos relacionados con el trabajo; el basamento del ejercicio del derecho del empleador es el control de la productividad de la empresa y resulta evidente que salvo supuestos especiales lo ajeno a lo laboral no puede legitimar la función de control”.³⁷

En los últimos tiempos se han ampliado sustancialmente los instrumentos de control de la prestación laboral, como consecuencia de la utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicación, los mecanismos de reproducción de la imagen y sonido, y los controles biométricos o a distancia (por ejemplo, mediante el uso de GPS). Estas nuevas formas de vigilancia expanden extraordinariamente las posibilidades de control, tornando obsoletos los sistemas tradicionales. En opinión de Desdentado Bonete, estas “plantentan dudas

³⁶VARGAS BASILIO, AISLAN, “Perspectiva ética del monitoreo electrónico en el ámbito empresarial”, en *Derecho Informático Empresarial*, México, Editorial Popocatépetl, 2013, p. 55.

³⁷KROTOSCHIN, ERNESTO, “El Derecho a la intimidad en el ámbito laboral”. [Consulta: 4 de julio, 2018]. Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/el-derecho-a-la-intimidad-en-el-ambito-laboral/>

de constitucionalidad por la posible afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores a la intimidad”.³⁸

Los órganos judiciales aceptan la utilización de las nuevas tecnologías como medio para el control de la prestación de servicios por parte de los trabajadores, al considerarlas como una prolongación de un órgano humano. La problemática relativa a la colisión entre la vigilancia empresarial y el derecho a la intimidad del trabajador es de orden material, vinculada al alcance del poder de control del empresario en la ejecución de la prestación laboral.

La Constitución Política Mexicana reconoce los convenios de la Organización Internacional del Trabajo como normas internacionales, por lo tanto, tienen aplicación en nuestro país. La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 6 que los tratados celebrados en términos del precepto legal antes invocado serán aplicables a las relaciones de trabajo en lo que beneficia al trabajador. Por ello, a falta de disposición expresa en la Constitución mexicana, se tomarán en cuenta los tratados internacionales y prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador en términos de lo dispuesto en los artículos 16 y 18 de la Ley Federal del Trabajo.

Las prohibiciones a los patrones se encuentran establecidas en el artículo 133 de dicha ley. Sin embargo, no hay referencia alguna a la prohibición de la implementación de vigilancia por parte del patrón en relación con las actividades laborales y la jornada del empleado. Por lo tanto, nos encontramos ante la omisión por parte del legislador del reconocimiento expreso en el ordenamiento jurídico laboral mexicano de los derechos de intimidad de los trabajadores durante el desempeño de su trabajo en relación con el patrón.

El artículo 134 de la ley laboral no establece como prohibición a los patrones la posible violación del derecho de intimidad del trabajador ante la utilización de tecnología informática en el control y supervisión de la actividad del empleado durante su jornada de trabajo.

En la jurisprudencia mexicana no se encuentran antecedentes respecto a las nuevas tecnologías emergentes como son la utilización de GPS en el ámbito laboral, el monitoreo a través de *software* durante la relación laboral, el uso de tarjetas de radiofrecuencia por parte del trabajador y el respeto a su derecho de intimidad cuando es supervisado por parte del patrón a través de esta tecnología.

Ante la imprecisión legislativa laboral antes descrita, se debe recurrir a la interpretación jurídica de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión

³⁸ LÓPEZ ANIORTE, MARÍA DEL CARMEN, “Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante el uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español”, *Revista Policía y Seguridad Pública*, noviembre 2013 - junio 2014. [Consulta: 10 de julio, 2018]. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/RPSP/article/view/1554>

de Particulares que establece en su artículo 2 quiénes son los sujetos regulados por la misma. Entre estos, se menciona a las personas jurídicas y morales de carácter privado, como puede ser el patrón, persona física o moral, en donde se genera la relación laboral.

Los datos de los trabajadores son almacenados en una base, de la cual es responsable el patrón. Tales datos van a estar relacionados desde su inicio con aspectos del empleado respecto de su relación laboral, por lo cual es necesario determinar si durante esta el patrón tiene la facultad de realizar vigilancia y supervisión a través de medios tecnológicos para verificar el cumplimiento de las tareas encomendadas al empleado. En este sentido, la facultad de mando del empleador no necesita el consentimiento del trabajador para poder verificar que la tareas asignadas durante el tiempo de jornada de trabajo se están cumpliendo con los requisitos, formas y estándares indicados por el primero.

Toda vez que no es necesario el consentimiento del trabajador para el tratamiento de sus datos personales, aun cuando esté involucrado su derecho a la imagen, se expone a continuación el fundamento de la problemática. El artículo 10 fracción IV, de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares a la letra dice: “No será necesario el consentimiento para el tratamiento de los datos personales cuando: IV. Tenga el propósito de cumplir obligaciones derivadas de una relación jurídica entre el titular y el responsable”.

Por lo tanto, el derecho que le asiste al patrón de verificar a través de diversos dispositivos de tecnología de información y comunicación u otros medios aportados por la ciencia se encuentra derivado del poder de dirección y vigilancia del patrón a los empleados. El precepto antes citado constituye el fundamento legal de que no es necesario el consentimiento previo del trabajador, pues la finalidad de la vigilancia tecnológica por parte de la empresa es verificar el cumplimiento de las obligaciones del empleado. Este razonamiento aplica a la vigilancia ejercida por el patrón a través de cualquier medio electrónico, óptico, sonoro, visual o a través de cualquier otra tecnología.

La empresa no está obligada a cancelar los datos personales en virtud de lo establecido en el artículo 26 fracción I y VI de la Ley de Protección de Datos citada que a la letra dice: “El responsable no está obligado a cancelar los datos personales cuando: I. Se refiera a las partes de un contrato privado, social o administrativo y sean necesarios para su desarrollo y cumplimiento. VI. Sea necesario para cumplir con una obligación legalmente adquirida por el titular”.

En consecuencia, se interpreta que el trabajador está vinculado al empleador a través del contrato o relación de trabajo y la supervisión. Así, la vigilancia

que realiza el empleador es para verificar el cumplimiento de la obligación adquirida por el trabajador durante su jornada laboral.

Es importante resaltar que algunas empresas han tratado de establecer un sistema de autorregulación a través de códigos deontológicos o de buena práctica, como empresas socialmente responsables ante la imprecisión legislativa laboral del tema que nos ocupa. El sector empresarial ha establecido estas directrices con la finalidad de dar certeza jurídica tanto a las organizaciones colectivas de trabajadores, por ejemplo, los sindicatos, así como a los trabajadores mismos. Estas directrices tienen su fundamento jurídico en el derecho mexicano a través del artículo 44 de la citada Ley Federal de Protección de Datos Personales.

La vigilancia tecnológica ejercida por el empleador permite ubicar a una persona física identificable. Así, la identidad del trabajador se puede determinar en forma directa o indirecta a través de la vigilancia tecnológica que obra en soportes físicos o electrónicos en forma de video, en medio sonoro, entre otros, con la finalidad de verificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Es necesario resaltar que el Reglamento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares en México establece que este no será aplicable a la información cuando se derive de personas físicas que prestan sus servicios a alguna persona física o moral con alguna actividad empresarial, y se refiere a datos generales en materia laboral en relación con el trabajador. Asimismo, el artículo 6 de dicho reglamento considera que, cuando el tratamiento tenga como objetivo cumplir con una obligación derivada de una obligación jurídica, no se considera para uso exclusivamente personal.

Como se puede observar, es necesaria la interpretación jurídica de la Ley de protección de datos personales y su reglamento para aplicarlo a las relaciones laborales, ya que la legislación laboral mexicana no contempla un capítulo específico respecto al derecho de intimidad de los trabajadores en sus relaciones laborales y, en forma específica, en relación con la vigilancia tecnológica durante la jornada laboral. Por lo tanto, es necesario crear un capítulo expreso en dicha ley, para que regule lo antes descrito.

En consecuencia, se propone adicionar, en el artículo 134 de la ley laboral respecto a las obligaciones de los patrones, una fracción en la que se establezca la obligación del patrón de respetar el derecho de intimidad de los trabajadores. Asimismo, se sugiere adicionar en el artículo 135, de la citada ley laboral, una fracción mediante la cual se prohíba a los patrones violar el derecho de intimidad de los trabajadores mediante la vigilancia tecnológica ejercida por estos.

Por lo tanto, las empresas han optado por la autorregulación a través de códigos deontológicos de prácticas profesionales y en su mayoría han establecido que debe avisarse al sindicato de trabajadores o a estos últimos que

durante el desempeño de su relación de trabajo serán sujetos de supervisión y vigilancia tecnológica. Esto último, incluye verificar y monitorear, ya sea el correo electrónico o la videovigilancia; la instalación de cámaras en el área de trabajo o en el vehículo, así como instalación de GPS, entre otros. Es importante resaltar que esta autorregulación y aviso que realice la empresa al empleado no es obligatoria en la normativa jurídica mexicana, derivado de los preceptos legales antes citados.

4. Conclusión

A través de la tecnología informática estamos en presencia de la sociedad de control en el ámbito laboral, por lo cual existe una ponderación entre el derecho de vigilancia del patrón y el derecho a la intimidad del trabajador.

En las relaciones laborales, el patrón debe respetar el derecho a la intimidad de los trabajadores cuando utiliza medios informáticos y tecnológicos para supervisar las tareas que les encomienda a estos.

Se propone adicionar un capítulo en la Ley Federal de Trabajo mexicana relativo al derecho a la intimidad de los trabajadores. Se propone, asimismo, adicionar una fracción al artículo 134 de la legislación laboral en México para establecer la obligación del patrón de respetar el derecho a la intimidad de los trabajadores.

Finalmente, se sugiere adicionar una fracción al artículo 135 de la ley laboral mexicana para prohibir a los patrones violar el derecho a la intimidad de los trabajadores mediante la vigilancia tecnológica que ejerce para verificar el cumplimiento de las obligaciones de estos.

Bibliografía

- ARTEAGA BOTELLO, NELSON, “Video-vigilancia del espacio urbano: Tránsito, seguridad y control social”, *Andamios, Revista de Investigación Social*, vol. 7, núm. 14. [Consulta: 28 de junio, 2018]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/628/62819897011.pdf>
- CAMINO BELDARRAIN, VICENTE, “Tecnología y globalización económica”, *Araucaria, Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, año 14, núm. 27, p. 102. [Consulta: 2 de julio, 2018]. Disponible en: http://alooptico.us.es/Araucaria/nro27/monogr27_3.pdf
- CARDONA RUBERT, MARÍA BELÉN, “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 1. [Consulta: 5 de julio, 2018]. Disponible en: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LasRelacionesLaboralesYEIUseDeLasTecnologiasInform-786247%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/Dialnet-LasRelacionesLaboralesYEIUseDeLasTecnologiasInform-786247%20(1).pdf)

- CASTILLERO MIMENZA, OSCAR, “La teoría del panóptico de Michel Foucault sobre cómo el poder político y económico nos controla sin que seamos capaces de advertirlo”. [Consulta: 5 de julio, 2018]. Disponible en: <https://psicologiymente.net/social/teoria-panoptico-michel-foucault>
- CELIS QUINTAL, MARCOS ALEJANDRO, “La protección de la intimidad como Derecho fundamental de los mexicanos”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2253/9.pdf>
- DUEÑAS HERRERO, LAURENTINO, “La necesaria recuperación del Dialogo Social para abordar la regulación del impacto de las nuevas tecnologías en los Derechos de los trabajadores”, *Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo. Santiago de Compostela, España, 2018*.
- ESTRADA AVILÉS, JORGE CARLOS, “El Derecho a la Intimidad y su necesaria inclusión como garantía individual”. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Congreso/pdf/86.pdf>
- FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO y RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN, VICTORIA, “Nuevas tecnologías y control empresarial de la actividad laboral en España”, *LaBour & LawIssues*, vol. 2, núm. 1. [Consulta: 28 de mayo, 2018]. Disponible en: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/6197-18415-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/6197-18415-1-PB%20(1).pdf)
- GARCÍA JIMÉNEZ, RICARDO, “El Panoptismo: Nuevas formas de control social”, *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, diciembre 2009. [Consulta: 4 de julio, 2018]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/06/rgj2.htm>
- GARZÓN-GARCÍA, DAVID ENRIQUE, “Filosofía política: Vigencia de la Sociedad de Control de Michelle Foucault y análisis de la filosofía política de Gilles Deleuze”, *Universidad de la Sabana*. [Consulta: 28 de junio, 2018]. Disponible en: <http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/2160/html>
- GIMÉNEZ, EMA, “¿Cómo es nuestra cultura del trabajo en la nueva sociedad de control? Reflexiones sobre las transformaciones tecno-culturales de finales del siglo xx en la pequeña Europa Argentina”. [Consulta: 28 de junio, 2018]. Disponible en: <https://medium.com/@emanuelgimenez/c%C3%B3mo-es-nuestra-cultura-del-trabajo-en-la-nueva-sociedad-de-control-ef72bde75634>
- GODINA HERRERA, CÉLIDA, “El Panóptico Moderno”, *Revista de Filosofía*. [Consulta: 25 de junio, 2018]. Disponible en: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/godina46.pdf>
- GRISOLIA, JULIO ARMANDO y HIERREZUELO, RICARDO DIEGO, “Las facultades de control del empleador y las nuevas tecnologías”. [Consulta: 27 de junio, 2018]. Disponible en: http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/ar_grisolia_control_tecnologia.pdf
- KROTOSCHIN, ERNESTO, “El Derecho a la intimidad en el ámbito laboral”. [Consulta: 4 de julio, 2018]. Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/el-derecho-a-la-intimidad-en-el-ambito-laboral/>
- LLAMOSAS TRAPAGA, AÍDA, “Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación; Poder de control y Derechos Fundamentales”, *Revista de Derechos Fundamentales*,

- núm. 7. [Consulta: 14 de junio, 2018]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4016735>
- LÓPEZ ANIORTE, MARÍA DEL CARMEN, "Límites constitucionales al ejercicio del poder directivo empresarial mediante el uso de las TIC y otros medios de vigilancia y seguridad privada en el ordenamiento jurídico español", *Revista Policía y Seguridad Pública*, noviembre 2013 - junio 2014. [Consulta: 10 de julio, 2018]. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/RPSP/article/view/1554>
- MAYA FRANCO, CLAUDIA MARÍA, "Las relaciones de poder en el contexto de las sociedades de control. Propuesta de una perspectiva para el análisis de la interacción virtual". [Consulta: 29 de junio, 2018]. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/4915/491549026004.pdf
- MEDINA CASTILLO, ENRIQUE, "Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Del empleo a la participación en la innovación", p. 8. [Consulta: 28 de junio, 2018]. Disponible en: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/archivoPDF%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/archivoPDF%20(2).pdf)
- MÉNDEZ FILLEUL, RODRIGO, "La Facultad de dirección y control del empleador en la relación jurídica digital: Contenido, alcance y límites. El Estado de situación en Argentina", *Ponencia en Congreso Internacional Innovación Tecnológica y Futuro del Trabajo*. Santiago de Compostela, España, 2018.
- MONTIEL, JHONATÁN, "Dispositivos móviles en las sociedades de control: Relaciones invisibles y sigilosas". [Consulta: 29 de junio, 2018]. Disponible en: <http://redcomunicacion.org/wp-content/uploads/2017/08/Montiel-Dispositivos-m%C3%B3viles-en-las-sociedades-de-control-Relaciones-invisibles-y-sigilosas.pdf>
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, "El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas". [Consulta: 15 de mayo, 2018]. Disponible en: [file:///C:/Users/Propietario/Downloads/31%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Propietario/Downloads/31%20(1).pdf)
- NEGROPONTE, NICHOLAS, *El mundo digital. El futuro ha llegado*, España, Ediciones B, 2000.
- PALOMEQUE, MANUEL, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1991.
- RASO DELGUE, JUAN, "Nuevas tecnologías: Conflictos entre el interés de la empresa y la vida privada del trabajador", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 2, núm. 1. [Consulta: 20 de junio, 2018]. Disponible en: http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/181
- Real Academia Española, "Derecho a la intimidad", *Diccionario del español jurídico*. Disponible en: <https://dej.rae.es/lema/derecho-a-la-intimidad>
- RICAURTE QUIJANO, PAOLA, NÁJERA, JACOBO y ROBLES MALOOF, JESÚS, "Sociedades de control: Tecnovigilancia de Estado y resistencia civil en México". *Teknokultura, Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, vol. 11, núm. 2. [Consulta: 28 de mayo, 2018]. Disponible en: <http://teknokultura.net/index.php/tk/article/view/224/pdf>
- ROJAS, JESÚS, "Mecanismos de videovigilancia en la sociedad de la información", *UOC Papers, Revista sobre la Sociedad del Conocimiento*, núm. 5. [Consulta: 29 de abril, 2018]. Disponible en: <http://www.uoc.edu/uocpapers/5/dt/esp/rojas.pdf>

- SELMA PENALVA, ALEJANDRA, “Las peculiaridades prácticas del Control en la Empresa”, p. 97. [Consulta: 29 de mayo, 2018]. Disponible en: <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Pino%20Estrada%20spanish.pdf>
- TORRES APABLAZA, IVÁN, “Inflexiones foucaulteanas sobre la sociedad de control”. [Consulta: 5 de julio, 2018]. Disponible en: www.biopolitica.unsw.edu.au/sites/all/files/publication_related_files/11torres
- TORRENT-SELLENS, JOAN, “Cambio tecnológico digital sesgador de habilidades (e-SBTC), ocupación y salarios: un estado de la cuestión”, *Revista sobre la Sociedad del Conocimiento*, núm. 6, p. 2. [Consulta: 28 de marzo, 2018]. Disponible en: http://www.uoc.edu/uocpapers/6/dt/esp/dossier_tic_y_trabajo.pdf
- UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS, “La tutela de Derechos fundamentales y el Derecho del trabajo: De erizo a zorro”. [Consulta: 29 de mayo, 2018]. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>
- VARGAS BASILIO, AÍSLAN, “Perspectiva ética del monitoreo electrónico en el ámbito empresarial”, en *Derecho Informático Empresarial*, México, Editorial Popocatépetl, 2013.