

Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Adrián Todolí Signes (coordinadores). **Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital.** Navarra, España, Aranzadi, 2020

José Manuel Lastra Lastra*

Aranzadi es una zona en Pamplona (Navarra, España) que, según los cartógrafos y claro su geografía, se sitúa en el *meandro* del río Arga. La primera vez que leí acerca de su ubicación era un niño y no entendí por qué mi viejo *Atlas* la situaba en Turquía, claro está, yo me confundí con el *Maiandro* de Asia. Como era pequeño, la duda fue sustituida de inmediato con los juegos infantiles en compañía de mis hermanos, en algún lugar perdido entre mi memoria y la selva chiclera de Chiapas. Más adelante, durante mi estancia en la prepa 5 de la UNAM, mi profesor de etimología, Don Samuel de la Lanza, me dijo: “Lastra, cuide su actitud *meandra*”. Por supuesto que, apenas salí de clase y, como golpeado por el *rayo* descrito en la novela de Puzo,¹ hube de acudir a la biblioteca para dilucidar si era *halago* o *insulto*. Resultó que yo era *errático*: Positivamente preferí pensar que era debido a mi *impredecibilidad*.

Aranzadi y es lo que nos ocupa en estas páginas, es también una editorial líder (según los *Scholarly Publishers Indicators*) en la selección, edición y pu-

* Doctor en Derecho por la UNAM, Profesor-Investigador de IIJ-UNAM, Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII).

¹ Mario Puzo, *The Godfather*, edición del 50º aniversario, NY, Berkley, 2019, p. 318.

El rayo es descrito como el “irresistible deseo de posesión” que Michael Corleone sintió al ver por primera vez a Apollonia.

“As for Michael Corleone, he found himself standing, his heart pounding in his chest; he felt a little dizzy. The blood was surging through his body, through all its extremities and pounding against

blicación de obras especializadas en ciencias sociales y derecho. Fundada en 1929 por Don Manuel Aranzadi. Se encuentra precisamente en esa área del *meandro del río Arga* —en España y no en Turquía— y, en 2020 de su cuidadosa *cura* surge *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital*.

Coordinado por Miguel Rodríguez-Piñero Royo (Universidad de Sevilla) y Adrián Todolí Signes (Universidad de Valencia), dos jóvenes, pero *destacadísimos iuslaboralistas* que andan con *paso firme* para dejar *huella* en el camino de la *justicia social*. Desde su prólogo *conjunto* es posible notar el respeto a estudios *fundacionales* como el de mi muy querido amigo Antonio Ojeda Avilés: *Las cien almas del contrato de trabajo*,² también bajo el sello de Aranzadi.

Según los coordinadores, el *derecho del trabajo digital* tiene *dos almas*: ¿Qué recibe el calificativo de *digital*? ¿Es el trabajo, el derecho o ambos?

“Una cosa es clara: no todos los trabajadores serán digitales; pero también lo es que todos, los que lo son y los que no, van a sentir de alguna manera los efectos de la digitalización en la forma en que trabajan y, sobre todo, en la forma en que se relacionan con sus empleadores”³.

Desarrollar el *derecho del trabajo digital* es difícil por un *cúmulo de factores*, tales como: la crisis que impone otras prioridades, los legisladores y principalmente la complejidad de regular tecnología emergente. Las *dos almas* del *derecho del trabajo digital* deben encontrar un camino común para unir al derecho del trabajo tradicional con el de protección de datos (intimidad del trabajador) en sus aspectos laborales.

Pues bien, mi reseña sigue la estructura descrita por Joseph Campbell en su obra *El héroe de las mil caras*⁴ —inspirado en el *Finnegans Wake* de James Joyce— ya que trajo para la literatura un concepto *interesantísimo*: el *monomito* (también denominado *mito único* o *viaje del héroe*) que establece

the tips of his body, the tips of his toes. All the perfumes of the island came rushing in on the wind, Orange, lemon blossoms, grapes, flowers. It seemed as if his body had sprung away from him out of himself. And then he heard the two shepherds laughing.

You got hit by the *Thunderbolt* eh? Fabrizzio said, clapping him on the shoulder”, p. 318.

² Antonio Ojeda Avilés, *Las cien almas del contrato de trabajo*, Colección Panoramas de Derecho. Universidad de Sevilla, Pamplona, Aranzadi, 2017, p. 28.

³ Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coord.), *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital*, Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 29.

⁴ Joseph Campbell, *The Hero with a Thousand Faces*, USA, Bollingen Foundation, The collected Works of Joseph Campbell, Princeton University Press, 1990, p. 23.

con una claridad *avasalladora* el patrón argumental que sigue cualquier relato épico. El primer suceso, desencadenante de la acción, es el denominado *llamado a la aventura*. En él, la *voluntad de poder*⁵ —en términos de Nietzsche— o, un ente superior/divino, convoca al protagonista a *dar un salto de fe* y adentrarse en lo *desconocido*: Así lo hizo Teseo al llegar a Atenas, Moisés en Egipto, Ulises en su barco con dirección a Ítaca y hasta Joseph Cooper en su travesía *Interestelar* o Frodo Baggins en su *tiramira* a Mordor. En dirección contraria la *tragedia del héroe* o *catábasis* explica el descenso o *arco de perdición*, tal y como ocurre en tragedias clásicas (*Edipo* u *Orfeo*) o modernas (Michael Corleone en *El Padrino* y Anakin Skywalker en *Star Wars*).

En el texto en *recensión*, el *llamado a la aventura* lo hacen —claramente—, Todolí y Rodríguez-Piñero. El primero en dar el *salto de fe* es Jesús Cruz Villalón, eminente catedrático de la Universidad de Sevilla quien, en forma magistral, nos relata dentro del capítulo I (que bien podría ser el estudio preliminar) el “Impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales”. Su experiencia es evidente al leer una importante aclaración: Solemos calificar a los avances tecnológicos como *disruptivos* (rupturas bruscas que generan rechazo), pero, “la velocidad con la que se adaptan tales novedades al ámbito de lo laboral resulta inusitada”,⁶ por lo que el término *irrupción* es más adecuado. Destaca la *fortaleza de los derechos fundamentales como instrumento de tutela laboral*, con el trabajo autónomo como *primer reto del proceso de digitalización*, pero también las afectaciones que se viven en el ámbito de la *negociación colectiva*. Y, como el conocedor del trabajo y su derecho que es, se enfoca en esa *segunda alma*: La protección de los datos del trabajador.

Después del *salto de fe*, el *monomito* exige la consecución de 17 etapas, divididas en 3 secciones, a saber: 1) salida, 2) iniciación (entendida como el enfrentamiento del protagonista al problema principal y obtención del don o aprendizaje) y 3) retorno. En este caso, *Vigilancia y Control* [...] se divide en

⁵ Federico Nietzsche, *La voluntad de poder*, México, Edaf, 2016, p. 688.

El filósofo prusiano reflexiona acerca de la voluntad de poder en el capítulo III de su texto: *Fundamentos de una nueva valoración*. Y la define como una fuerza interna que lleva al individuo a perseguir sus deseos y con ello, afirmar su poder.

⁶ Jesús Cruz Villalón, “El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales”, *Vigilancia y control en derecho del trabajo digital*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coord.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 36.

seis bloques apropiadamente organizados en los que la comunidad de académicos participantes en el texto aporta su lucidez y perspectiva para alimentar al *periplo*.

El primer bloque, sobre *videovigilancia*, contiene las brillantes ideas de tres héroes expertos, conocedores del derecho del trabajo y de la protección de datos. En el Capítulo II, el primero en *aceptar el llamado* es el distinguido Cristóbal Molina Navarrete a quien tuve el gusto de conocer hace ya varios años, durante un Coloquio organizado por la talentosísima Carolina San Martín Mazzuconi en la Universidad Rey Juan Carlos.

Pues bien, el profesor jaenés nos habla del “Régimen legal de los sistemas de control laboral basados en la videovigilancia: Lagunas y antinomias a la luz del derecho comunitario” y, el título de su contribución no pudo ser mejor elegido, ya que nos presenta la *contradicción* entre dos *monstruos* —como *Escila y Caribdis*—: el poder de dirección del empresario ejercida a través de su facultad de vigilar por medio de audio y video que los trabajos se cumplan y el derecho a la intimidad del trabajador. Para ello, el profesor jaenés nos presenta el *Asunto López Ribalda y otros contra España*.⁷

Las demandantes afirmaron que la decisión por la que su empleador los había despedido se había basado en la videovigilancia aplicada en violación de su derecho al respeto de su vida privada, garantizado por el artículo 8º del Convenio, y que los tribunales nacionales habían incumplido su obligación de garantizar la protección efectiva de ese derecho. En virtud del artículo 6º del Convenio, se quejaron de la admisión como prueba durante el procedimiento de las grabaciones obtenidas mediante la videovigilancia. En virtud de la misma disposición, las demandantes tercera, cuarta y quinta se quejaron además de la aceptación por los tribunales nacionales de los acuerdos de conciliación que habían firmado con su empleador.⁸

En el estudio, el Doctor Molina, plantea una pertinente afirmación: no porque el trabajador *normalice* la vigilancia y el control proveniente del emplea-

⁷ Asunto López Ribalda y otros contra España, *Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Sentencia a las demandas 1874/13 y 8567/13, Estrasburgo, 17 de octubre de 2019. <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20L%C3%B3pez%20Ribalda%20c.%20Espa%C3%Bl.pdf>

⁸ *Ibid.*, p. 3.

dor, ello significa que se legitime su uso⁹ y, el artículo 89.1 de la LOPD-GDD (Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales), es la legislación española que regula el tratamiento de datos personales y la protección de los derechos digitales de las personas,¹⁰ debido a su parquedad y confusión exegética, deja demasiadas preguntas y pocas respuestas. La reflexión es lógica: esta norma y probablemente muchas otras en diversas disciplinas, son “el resultante de una transacción entre intereses y derechos en juego”.¹¹ Bien sabía yo que Cristóbal era un académico brillante. Me lo dijeron sus ojos detrás de una vitrina verde (el armazón de sus modernos lentes en aquél entonces).

La siguiente en salir —luego de escuchar las voces de Todolí y Rodríguez-Piñero— es la profesora de la Universidad Carlos III de Madrid Ana Belén Muñoz Ruiz, quien nos trae en el Capítulo III su “Videovigilancia y protección de datos de carácter personal de los empleados: una revisión de la doctrina administrativa de la Agencia Española de Protección de Datos”, siento el deber de informarles que este trabajo forma parte del proyecto de investigación “Mi jefe es un algoritmo”, el cual, buscaré adquirir para aprovechar su información y ¿por qué no? ¡Venir a platicar con ustedes al respecto!

¿Cuándo una imagen o sonido se considera “dato personal”? La autora nos aclara que ocurre en el momento que permite la identificación de las personas que aparecen en ellos y nos es lanzado un Perogrullo que, a pesar de serlo, *cae como balde de agua fría*: si la imagen o sonido ocurre en el lugar de trabajo, el trabajador es perfectamente identificable,¹² el *punto medular* ocurre durante el *tratamiento* de los datos, cómo se conectan con el emisor y quien realiza el procedimiento. Para la académica madrileña, las exigencias deben dirigirse a cuatro focos: la legitimación, proporcionalidad, consentimiento e

⁹ Cristóbal Molina Navarrete, “Régimen legal de los sistemas de control laboral basados en la videovigilancia: Lagunas y antinomias a la luz del derecho comunitario”, *Vigilancia y control en derecho del trabajo digital*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coords.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 82.

¹⁰ Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* 294 del 6 de diciembre de 2018. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

¹¹ *Ibid*, p. 88.

¹² Ana Belén Muñoz Ruiz, “Videovigilancia y protección de datos de carácter personal de los empleados: una revisión de la doctrina administrativa de la Agencia Española de Protección de Datos”, *Vigilancia y control en derecho del trabajo digital*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coords.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 103.

información.

Toca el turno, en el Capítulo IV, al Doctor Sebastián Henríquez Tillería y su “Análisis del nuevo régimen jurídico del deber de información en materia de videovigilancia laboral”, cuyo origen es el trabajo final de su máster en la UAB (Universidad Autónoma de Barcelona). El profesor de la Universidad de Chile arranca con un ímpetu inusitado: el *panóptico de Bentham*¹³ y la *vigilancia líquida de Bauman*,¹⁴ es decir, control social que aparenta ser rígido, pero en realidad es flexible ¡Vaya suma de metáforas!

El Bloque II en esta épica, abre con el *metafísico* Capítulo V de la profesora Eva María Blázquez Agudo: “Nuevas formas de control empresarial: desde los GPS (Sistema de Posicionamiento Global) hasta el más allá” y se centra en el *juicio de ponderación* entre el poder de dirección y los derechos fundamentales de los trabajadores. Concluye que, “la licitud del control empresarial frente a la limitación de los derechos de las personas trabajadoras habrá [de] establecerse [...] de acuerdo con [...] tres pasos [...]: idoneidad, uso de la medida [...] y la proporcionalidad”¹⁵

En el Capítulo VI, la colega de Todolí en la Universidad de Valencia, Raquel Poquet Catalá, desarrolla los “Últimos perfiles del sistema de geolocalización como instrumento del empresario” y se enfoca en el alcance del poder de control empresarial, ya que en su opinión, “el trabajador monitorizado se convierte en un ser más dócil, pues sabe que está siendo visionado, siendo más sumiso y formulando menos reclamaciones con las sanciones, ya que le resulta difícil reclamar”¹⁶ sabedor de encontrarse *bajo la lupa*. El GPS es también objeto de estudio de la Doctora Lucía Aragüez Valenzuela, en su escrito en el Capítulo VII acerca de la “Relación laboral digitalizada en términos de justicia y control tecnológico: especial referencia al sistema de geolocalización” en donde, entre otras cosas, afirma que “la ausencia de regulación específica [acerca del control tecnológico] implica que nos encontremos ante un

¹³ Jeremy Bentham, *El panóptico*, Madrid, Ediciones La piqueta, 1979, pp. 36-40. (Reproducción de tratados de legislación civil y penal TV, Imprenta de Don Fermín Villalpando, Madrid, 1822).

¹⁴ Zygmunt Bauman y David Lyon, *Vigilancia líquida*, 2^a ed., Argentina, Paidos, 2013, p. 11.

¹⁵ Eva María Blázquez Agudo, “Nuevas formas de control empresarial: desde los GPS hasta el más allá”, *Vigilancia y control en derecho del trabajo digital*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coords.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 152.

¹⁶ Raquel Poquet Catalá, “Últimos perfiles del sistema de geolocalización como instrumento del empresario”, *Vigilancia y control en derecho del trabajo digital*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coords.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 171.

derecho unilateral y, en cierta medida, también desequilibrado”.¹⁷

Más adelante, en el Capítulo VIII, el Doctor Carlos Hugo Preciado Doménech, pone en la mesa de discusión una realidad, que yo hace algunos años habría pensado que ello sólo ocurriría en una película de ciencia ficción, la “Monitorización: GPS, *wereables* y especial referencia a los controles biométricos para el registro horario. Aspectos procesales”. Un *wearable* —no quiero ser condescendiente, pero puede ocurrirle como a mí, que me enteré hace más o menos un año de su existencia—, es un dispositivo tecnológico que se porta en el cuerpo o la ropa, tal como un reloj, lentes/anteojos o sensor *inteligentes*. Pues el Doctor *Preciado*, sabedor de las particularidades del derecho de la *pobreza laboriosa* —como dijera el inolvidable jurista Umberto Romagnoli¹⁸—, nos recuerda una frase acuñada en la *era industrial*, adaptada para convertirse en una *neoexpresión*: “los derechos fundamentales de los trabajadores no se quedan en la puerta de la empresa [ahora], no se detienen en la pantalla de los dispositivos digitales, sino que les acompañan durante la navegación por las redes y el uso de las TIC”.¹⁹ El Magistrado especialista de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, describe de forma *poética* las vicisitudes de la aplicación procesal de la *tecnología vestible* en la LOPD-GDD a la que califica como *hija de estos tiempos*. Este capítulo, físicamente central en el libro (pp. 219-270), lo es también en el entendimiento de los *neoderechos* en el entorno digital.

Nuestra aventura llega al *clímax* en el Bloque III que, en el Capítulo IX nos *encumbra* en el “Registro de jornada mediante controles biométricos: un caso de incoherencia en el Derecho del Trabajo Digital”, escrito por uno de los *arúspices* de la obra, el Doctor Miguel Rodríguez-Piñero Royo. En nuestro símil del *monomito* este momento correspondería al del *encuentro con la deidad* y ¡vaya que lo es! Ya que nos explica qué es un dato biométrico,²⁰ para

¹⁷ Lucía Aragüez Valenzuela, “Relación laboral digitalizada en términos de justicia y control tecnológico: especial referencia al sistema de geolocalización”, t, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coords.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p.197.

¹⁸ Umberto Romagnoli, *El derecho, el trabajo y la historia*, Marina Tomadini (trad.), Madrid, Consejo Económico Social, 1997, p. 33.

¹⁹ Carlos Hugo Preciado Doménech, “Monitorización: GPS, *wereables* y especial referencia a los controles biométricos para el registro horario. Aspectos procesales”, *Vigilancia y control en derecho del trabajo digital*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coords.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 220.

qué sirve y cómo se regula, además aprendí el nombre de una ya vieja práctica: El BYOD *bring your own device* (trae tu propio aparato), Las siglas de la esclavitud moderna: El trabajador debe *prestar* su equipo para realizar un *trabajo alienado* —en términos de Marx²¹—, es decir, será quien compre y se coloque su propio grillete.

Con posterioridad, en el Capítulo X, el profesor Javier Fernández Orrico, toma la *estafeta* y complementa la información sobre “Los límites a la biometría como medio de identificación y control de los trabajadores: necesidad de su regulación” y, considera que, “la biometría [es] un arma de doble filo, pues al mismo tiempo que sirve de llave al trabajador para desarrollar su actividad, también el empresario puede obtener información sobre la misma o, incluso de datos personales del trabajador”.²² El experto *alicantino* expone las ventajas y desventajas de su uso y la regulación de la huella dactilar y el iris.

“El registro de la jornada laboral y la privacidad de los trabajadores” sigue como tema medular de este bloque y toca el turno de la profesora Olga García Coca cuyo Capítulo XI desarrolla la realidad normativa de los criterios técnicos publicados por la ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social).²³

El Bloque IV, contiene el Capítulo XII, el *relato terrorífico* por realista y acertado, de Manuel Luque Parra y Francisco Ramón Lacomba: “Acceso a dispositivos digitales del trabajador facilitados por la empresa” o también denominado *¿debería maratonearme aquella serie desde mi laptop en la oficina?* Aquí, los abogados no *dejan cabo suelto* y, de forma exhaustiva analizan situaciones como: mandar un *email* personal desde mi computadora laboral (con la IP (Protocolo de Internet), de mi centro de trabajo), hasta mandar un

²⁰ Miguel Rodríguez-Piñero Royo, “Registro de jornada mediante controles biométricos: un caso de incoherencia en el Derecho del Trabajo Digital”, *Vigilancia y control en derecho del trabajo digital*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coords.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 275.

“El RGPD define los datos biométricos como los datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos”.

²¹ Karl Marx, *Manuscritos de economía y filosofía*, Francisco Rubio Llorente (trad. y notas), 3^a ed., Madrid, Alianza, 2020.

²² Francisco Javier Fernández Orrico, “Límites a la biometría como medio de identificación y control de los trabajadores: necesidad de su regulación”, *Vigilancia y control en derecho del trabajo digital*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coords.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 302.

²³ Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

e-mail laboral desde mi dispositivo personal (con la IP de mi hogar o mis datos móviles). ¿Cuáles son las facultades del patrón para *fiscalizar* mi actividad laboral en el ordenador que él me proveyó como herramienta de trabajo? ¿Tengo *intimidad digital* si la computadora no es mía? Pues esta y todas sus preguntas son respondidas por estos dos distinguidos laboralistas con base en la *Sentencia Barbulescu*.²⁴

El bloque termina con el Capítulo XIII, donde las doctoras Ana Lambelho y Marisa Dinis, explican en su estudio comparado “La protección de datos de los trabajadores en Portugal: el diálogo entre el Código de Trabajo, el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos) y la nueva Ley de Protección de Datos” y afirman que, aún antes de la *firma* del contrato laboral, desde la selección de personal, las empresas (futuras empleadoras) ya tratan una cantidad ingente de datos personales de los aspirantes al puesto, por lo que su protección es necesaria aunque no se formalice la contratación.

Casi en el cierre de esta *epopeya*, el Bloque V sobre reputación digital y control de los trabajadores —tópico que trae a mi memoria al *nexus*²⁵ de Harari—, nos muestra en el Capítulo XIV, el estudio “Reputación digital y efectos sobre los trabajadores: redes sociales para contratación, usos y límites” de Francisco Javier Calvo Gallego quien proporciona una aproximación al concepto, sus implicaciones por cuestiones de *transparencia* y, las contrataciones obtenidas por *headhunters* a través de RRSS (Redes Sociales) como LinkedIn, Facebook, Twitter (ahora X), Google+ y hasta YouTube. Las notas a pie de página en este trabajo ¡son una locura! Por su rigurosidad científica y la intención del autor en ampliar la información sin perder el hilo argumental en el texto. Recomiendo no perdérselas.

En el Capítulo XV, el sendero *monomítico*, parecido al *uróboro*, después de ser caminado por los numerosos *héroes* que hasta aquí nos han *mentoreado* nos da otra oportunidad de regresar a la *revelación*, con uno de los *guardianes del umbral* o coordinador del libro, el Doctor Adrián Todolí Signes y su

²⁴ Caso *Barbulescu contra Rumanía*, Jaime Messia de la Cerda Álvarez (trad.), (Bajo supervisión de Gema Garcialoro Bravo), *Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Sentencia a la demanda 61496/08, Estrasburgo, 5 de septiembre de 2017. <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20Barbulescu%20c.%20Ruman%C3%A9s.pdf>

²⁵ Yuval Harari, *Nexus. Una breve historia de las redes de información desde la edad de piedra hasta la IA*, Joandoméne Ros (trad.), Colección Debate México, Penguin Random House, 2024.

augurio “La evaluación de los trabajadores por parte de los clientes (la llamada “reputación digital”) y la prevención de riesgos laborales”. Los clientes hemos tenido —en mayor o menor grado—, la oportunidad de *quejarnos con amargura* de un mal servicio. Idealmente para mejorar la atención que tiene una empresa. El profesor valenciano en cumplimiento de su metafórica calidad de *guía beatífico*, coloca sobre la *palestra* la nueva fórmula de las corporaciones: delegar en el cliente la supervisión y el control del trabajador a través de la asignación de *estrellas*, calificación que hace las veces de estudio *gratuito* de mercado para la empresa, pero también convierte al cliente en juez y la *app* en su dispositivo es el *mallete* sin que exista un *iuris vinculum*²⁶ entre este último y el trabajador. La reputación digital es un riesgo psicosocial, fuente de servilismo que afecta la dignidad y origen de abusos hacia la clase trabajadora. El profesor *vigués* Alexandre Pazos Pérez lo secunda en su Capítulo XVI “La reputación digital mediante algoritmos y los derechos fundamentales de los trabajadores” donde, con una técnica didáctica evidente, nos explica qué es un *algoritmo*, su uso para procesar datos que a menudo es usado para sustituir trabajadores en tareas que una máquina puede realizar (algunos mandos intermedios) y, la relación existente entre la calificación que se asigna a un trabajador por el algoritmo y sus condiciones de trabajo.

Llega el turno de continuar por la *senda* a Antonio Fernández García y su “Trabajo, algoritmos y discriminación” en el Capítulo XVII y, propone una hipótesis interesante: además de los cinco tipos de discriminación²⁷ *tradicionales* en el derecho del trabajo, el uso de algoritmos ¿puede sumarse al listado por tener una *entidad propia*? Esta ha sido una preocupación de la UE (Unión Europea) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo) desde el *boom* de la *Big Data* y la IA, pero el profesor concluye que si bien, en algún momento puede configurar una nueva tipología, por el momento, cabe —tristemente—, en las ya existentes.

Por último, el gran final de nuestra *proeza heroica* arriba con el Bloque VI,

²⁶ Discurso al respecto de la naturaleza personalísima de la relación laboral en el artículo siguiente: José Manuel Lastra Lastra, “*Iuris vinculum*”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, T. LXXII, Núm. especial en homenaje al Dr. Sergio García Ramírez, México, UNAM, 2024. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/dfd/article/view/87101>

²⁷ Antonio Fernández García, “Trabajo, algoritmos y discriminación”, *Vigilancia y control en derecho del trabajo digital*, Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (coords.), Navarra, España, Aranzadi, 2020, p. 505.

A saber, los 5 tipos de discriminación son: directa, indirecta, múltiple, por asociación y por error.

especializado en prevención de riesgos laborales y control digital. El Capítulo XVIII corresponde a los sociólogos —prueba de la interdisciplinariedad de la obra— Raúl Payá Castiblanque y Ricard Calvo Palomares con su escrito “Sistemas de prevención y protección en el orden social sobre los riesgos emergentes de origen psicosocial en la economía digital” que, constituye un *paper académico* de corte estadístico en toda regla basado en la Encuesta Nacional (española) de Condiciones de Trabajo 2015.

Más adelante, Margarita Miñarro Yanini discurre, en el Capítulo XIX: “El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital”, los riesgos derivados de la *hiperconectividad* y su relación con la muy necesaria *desconexión digital*, que no siempre es fácil en épocas de BYOD. La *fatiga informática* como riesgo de trabajo exige la aplicación de medidas preventivas que, según la autora *castellonense* pueden implementarse desde la lucha colectiva durante la etapa de negociación.

“La necesaria evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas para una correcta política empresarial y eficacia real de la desconexión digital” es el tema de análisis para el profesor José Ma. Quílez Moreno en el Capítulo XX en el que se enlaza un *viejo concepto* que, a pesar de su edad aún no se ha alcanzado del todo: el *trabajo decente* y la forma en que el estrés laboral causado por las nuevas tecnologías afecta a su consecución, además de los parabienes que pueden influir positivamente si se implementan medidas prácticas para conseguir una efectiva *desconexión digital*.

Y, la gloria de cerrar nuestra *odisea* corresponde al Capítulo XXI —como el siglo—, de la profesora María Teresa Igartúa Miró, quien se ocupa de estudiar la “Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática” y fiel a su encomienda, nos plantea el término *tecno-invasión* en el que empresas como *Three Square Market*²⁸ proponen implantar *microchips* del tamaño de un grano de arroz en los dedos de los trabajadores para monitorearlos con mayor eficiencia que si lo hicieren con un *wearable*, por tanto, la tutela integral de la salud debe enfocarse en la acción preventiva.

Veintidós capítulos después entiendo perfectamente que esta reseña fue

²⁸ Verónica Alarcón Revilla y Maravillas Alicia Carmona Abril, “Implantación del chip subcutáneo: protección de datos, intimidad y libertad religiosa”, *Revista Bioderecho.es*, Núm. 3, Universidad de Murcia, 2016, pp. 1-ss.

larga y, si el lector me permite distraer su atención hacia el encabezado de este escrito, notará que el *tocho* en comentario tiene 667 páginas, claramente no es fácil de cargar —a menos que sea en su versión Kindle— pero, basado en su contenido y a propósito de relatos épicos: Si *Odín, padre de todo*, pudo renunciar a un ojo a cambio de sabiduría infinita ¡Bien vale la pena, alguno que otro dolor de espalda!