

PARADIGMAS DEL DERECHO LABORAL EN LA POSTMODERNIDAD

Dr. Felipe Miguel Carrasco Fernández⁸⁹

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Impacto de las Nuevas Tecnologías en el Trabajo. Bibliografía.

Palabras Clave: Derecho Laboral; Relaciones Laborales; Tecnologías de Información y Comunicación; Paradigma de las Relaciones Laborales Postmodernas.

1.- Introducción.

Históricamente estábamos acostumbrados a un trabajo tradicional y presencial. Debemos ser conscientes de que existe un cambio en el escenario de las relaciones laborales derivado de las relaciones de integración económica y, por lo tanto, existe un nuevo trabajo o lo que se ha dado en llamar una nueva concepción del trabajo que traspasa los límites estrictamente laborales para incidir cambios en la sociedad. Esta transformación obviamente tiene su principal desarrollo en la innovación tecnológica, pero últimamente en las de informática y comunicaciones. Esto, desde que aparece en los años noventa el concepto de aldea global como sinónimo de mercado y de dispersión geográfica. Todo esto facilitado por los avances de las tecnologías de comunicación que permiten la implementación de nuevos modelos de empleo a la reorganización de la empresa. Así se consigue una sustancial modificación en las relaciones laborales. En relación con tales cambios, Miguel Ordóñez Ordóñez dice:

⁸⁹ Investigador de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México (UPAEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II CONACYT-México. Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y Previsión Social.

Al igual que el descubrimiento de la imprenta supuso el tránsito de una sociedad analfabeta a una sociedad letrada o, más tarde, la revolución industrial cambió la sociedad artesanal en sociedad industrializada, de igual modo estamos aproximándonos a la sociedad digitalizada.⁹⁰

Los cambios son posibles en la empresa producto de las tecnologías de información y comunicación tal y como lo establece el CIDEA:

Los incrementos en la productividad atribuibles a la informatización empresarial, han alentado la reingeniería, esto es la readecuación organizacional y funcional de la empresa para obtener el mayor provecho frente a la introducción de nuevas tecnologías infocomunicacionales. Indudablemente, ello había de repercutir en las relaciones laborales tejidas al abrigo de la empresa informatizada.

La empresa mediatizada por las innovaciones tecnológicas se ha descentralizado, atomizando sus centros de producción, externalizando fases del proceso productivo, introduciendo el teletrabajo como modalidad de prestación de los servicios laborales, y de paso, fragmentando el movimiento sindical y con ello la capacidad negocial de los trabajadores.⁹¹

A mayor abundamiento Ouchi expresa:

La empresa mediatizada por las innovaciones tecnológicas ha achatado su estructura jerárquico piramidal, prescindiendo de los mandos medios, pues su misión como agentes de transmisión de información pasa a ser desempeñada por el sistema informático de administración, y a la vez, renegando del diseño estamental para abrazar la conformación de equipos polifuncionales, cuya integración incluye desde trabajadores no calificados hasta profesionales y técnicos altamente calificados, a los cuales ha traspasado el control y la adopción de decisiones sobre el proceso de producción.⁹²

En igual sentido se expresa Negroponte al aseverar que “La empresa mediatizada por las innovaciones tecnológicas ha informatizado sus procesos productivos, más aun ha privilegiado la producción de información por sobre los tangibles.”⁹³

Por lo tanto, la empresa mediatizada por las innovaciones tecnológicas en palabras de Goffman:

⁹⁰ Ordóñez Ordóñez, Miguel. El Cambio de Escenario. En las Nuevas Fronteras del Empleo. España Pearson Prentice Hall. 2003. p. 4

⁹¹ La perspectiva internacional del teletrabajo: nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (CIDEA), Madrid, 2001.

⁹² Ouchi, W. “Theory Z: How American Management Can Meet the Japanese Challenge”. (Addison-Wesley 1981). Traducción en Español, Teoría. Editorial Orbis, Barcelona. 1982.

⁹³ Negroponte, N. Being Digital, Alfred A. Knopf, New York, 1995. Traducción en español, El mundo digital. El futuro ha llegado. Biblioteca de Bolsillo, Ediciones B, España, 2000, en que 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.

Ha devenido en institución total generando condiciones de fricción entre los poderes empresariales facultad de control y vigilancia y los derechos fundamentales de los operarios del derecho a la intimidad, libertad de expresión, libertad sindical, entre otros, en especial merced a la incorporación de técnicas de control tecnológicamente avanzadas.⁹⁴

Así pues la relación empresarial en el sector del trabajo tiene a la vez beneficios como lo expresa Selma:

Esta tecnologización del proceso productivo también se proyecta sobre las herramientas de trabajo: se consigue así mejorar el rendimiento del trabajador, facilitar su trabajo, reducir su tiempo de presencia física en la empresa, etc., en definitiva, mejorar la calidad de vida del trabajador de la nueva era. Pero al mismo tiempo que la utilización de equipo informático se convierte en una característica del moderno trabajador por cuenta ajena, también repercute sobre la forma habitual de desarrollar la prestación laboral: 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.⁹⁵

Frente a la configuración clásica del Derecho del Trabajo, en la actualidad, y ya desde hace años, se presenta una fuerte demanda empresarial, apoyada por círculos sociales, económicos y políticos, de recuperación de los espacios de libre decisión empresarial. Se critica el nivel alcanzado por el ordenamiento laboral que se califica de excesivo y se le acusa de toda suerte de rigideces y de inadecuación a la actual situación productiva y de las relaciones laborales.

2.- Impacto de las Nuevas Tecnologías en el Trabajo.

En relación al impacto que están produciendo las tecnologías de información y comunicación en el trabajo se hace insuficiente asumir el cambio de producto como lo expresa Ossi en virtud de que:

El Derecho, como producto cultural, es un instrumento que permanentemente está regulando las relaciones sociales, ya sea para resolver conflictos de intereses o para prevenirlos.

Los constantes cambios de la realidad social siempre están cuestionando el ordenamiento jurídico existente, planteando problemas que se constituyen en nuevos retos para el Derecho como instrumento regulador de las relaciones humanas en la Sociedad.

El acelerado desarrollo de la Ciencia y la Tecnología de estos tiempos y su aplicación en los diversos ámbitos de la vida humana plantean uno de los retos a los que debe enfrentar el

⁹⁴ Goffman citado por Bellavista, A. "El controllo sui laboratorio". Torino, Giappichelli Editore, 1995.

⁹⁵ Selma Penalva, Alejandra. "Las Peculiaridades prácticas del Control en la Empresa". En línea: <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Pino%20Estrada%20spanish.pdf> p. 97

Derecho como instrumento regulador ante la emergencia de nuevos conflictos que afectan los intereses primigenios, de cada persona.⁹⁶

Por lo tanto, en una sociedad altamente especializada, en la que los avances informáticos llegan prácticamente a todos los ámbitos, también las nuevas tecnologías empiezan a ocupar un lugar muy destacado en el desarrollo de la prestación laboral de servicios.

Como lo establece Selma:

La realidad productiva genera formas atípicas de servicios dependientes respecto de los que el sistema tradicional de indicios deviene insuficiente. Unas veces porque el ejercicio del poder de dirección llega a ser tan flexible que se confunde fácilmente con la autonomía plena, y otras, porque sin variar la intensidad del control empresarial, cambia la forma de manifestarse hacia el exterior.

En lo que a la atenuación de la dependencia laboral se refiere, hay que tener en cuenta que el margen de responsabilidad y de decisión individual del trabajador se incrementa con la misma intensidad con que mejora su cualificación y, como consecuencia directa, también el ejercicio de las facultades empresariales de dirección y control experimenta cambios notables.⁹⁷

Así pues en palabras de Selma el impacto es cada vez mayor en el ámbito laboral ante las nuevas tecnologías de información y comunicación toda vez que:

Ya no son operativos los factores de tiempo y lugar de trabajo que caracterizaban la prestación laboral en el modelo de producción fordista. Al mismo tiempo el modo de ejecutar la prestación convenida difiere notablemente del que caracterizaba la prestación laboral antes de que las nuevas tecnologías de la información y de la informática irrumpieran en la sociedad moderna, también en las estructuras productivas. Se tendrá que atender ahora a elementos como la utilización de los medios técnicos de comunicación, el lugar efectivo de la prestación de servicios, tipo y grado de conexión o coordinación de la organización empresarial, órdenes y control respecto al trabajo realizado, grado de autonomía en los tiempos y ritmos de trabajo, etc., que permitirán extraer nuevos datos indiciarios mejor adaptados a las peculiares manifestaciones de la dependencia laboral en supuestos de teletrabajo.

En definitiva, en la actualidad, nuevas formas de dependencia laboral intensa conviven con formas extremadamente flexibles de dependencia laboral: la utilización de material informático como herramienta de trabajo modifica las características que se consideraban típicas de la prestación laboral en la empresa

⁹⁶ Ossio Onofre, Freddy. "La Sociedad de la Información y los nuevos retos para el Derecho". En Sociedad, Informática y Derecho. En línea: <http://escueladejuristas.com/sociedad.pdf> p. 6

⁹⁷ Existen muchos supuestos en los que el trabajo debido se ha de realizar con el margen propio de autonomía y decisión que corresponde al profesional que lo realiza, ello ocurre en la mayor parte de profesiones tituladas en las que las reglas corporativas y las normas éticas de la profesión son límites a su poder de dirección y se imponen al empresario que no puede imponer ignorar esas reglas ni sus criterios profesionales||, cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., Contrato de trabajo y autonomía del trabajador||, Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo, AAVV, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 36.

industrial tradicional, tanto en su versión de flexibilizar la dependencia laboral clásica valiéndose de la libertad de actuación que facilitan las nuevas tecnologías empleadas como nuevos instrumentos de trabajo, como en su polo opuesto: y es que también se intensifica el control empresarial gracias a las nuevas posibilidades que confieren los instrumentos tecnológicos aplicados al proceso productivo.⁹⁸

Así pues, la importancia relevante de la incorporación de las nuevas tecnologías al sistema de producción:

Facilita la deslocalización del trabajo. Nuevas herramientas informáticas permiten al trabajador dependiente realizar su prestación laboral sin necesidad de ubicarse físicamente en la misma sede de la empresa. Teniendo esto en cuenta parece razonable considerar que gracias a las nuevas tecnologías, el trabajo a domicilio cuenta hoy con nuevos campos de actuación, muy distantes del ámbito artesanal en el que se gestó.⁹⁹

Desde el momento en que evoluciona el sistema productivo, las nuevas tecnologías se convierten en piezas esenciales del mismo. En una sociedad altamente especializada, en la que los avances informáticos llegan prácticamente a todos los ámbitos, como era previsible, también las nuevas tecnologías empiezan a ocupar un lugar muy destacado en el desarrollo de la prestación laboral de servicios.¹⁰⁰

Los avances informáticos que caracterizan al siglo XXI representan un gran impacto en la transformación de las relaciones laborales continúa Selma diciendo:

Irrumpen en todos los ámbitos de la vida diaria y en todas las esferas de la sociedad. En el ámbito laboral estas nuevas herramientas de trabajo facilitan la labor del trabajador, y mejoran la calidad y eficacia del resultado final del trabajo; pero al mismo tiempo, gracias a la tecnología, evoluciona también la forma de ejercer el poder de dirección y control del empresario. Esta actualización de la forma de ejercer controlar y supervisar el desarrollo de la prestación de servicios muchas veces lleva aparejadas la intensificación de este control. Aunque no concurra ninguno de los indicios tradicionales de subordinación, las nuevas tecnologías permiten hoy llevar a cabo un control empresarial que, aunque no sea ni presencial ni físico, puede ser mucho más intenso que el tipo de control empresarial que caracterizó el modelo de producción fordista.¹⁰¹

En igual sentido se manifiesta Kahale, respecto del impacto de estas tecnologías en las relaciones laborales:

La globalización ha generado un reto para las relaciones laborales, y trajo como consecuencia a finales del siglo pasado la expedita transformación a nivel mundial. Se debe dejar claro que la globalización no es el único componente de esta transformación, hay que

⁹⁸ Selma Penalva, Alejandra. Op. Cit. p. 95

⁹⁹ Ídem. p. 98

¹⁰⁰ Ídem. p. 106

¹⁰¹ Ídem. p. 129

añadirle el fenómeno de las nuevas tecnologías, que ha producido un gran potencial de innovaciones en los procesos productivos, gracias a lo cual han aumentado su eficacia y la productividad.

Las nuevas tecnologías han revolucionado el universo laboral en nuestros tiempos. Cada día nace un sinnúmero de actividades, en las que en mayor o menor medida se deben utilizar los apoyos informáticos, que generan situaciones de distintos índoles, como: la economía de los costes; rapidez en la ejecución de las prestaciones; cambio en las costumbres laborales; globalización económica; renovación infinita de infraestructuras y programas, y reconversión de empleos.¹⁰²

Tal y como lo expresa Sanguinetti citado por Kahale “La utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación por parte de los trabajadores en el centro de trabajo plantean un conjunto de problemas jurídicos hasta ahora inexistentes”.¹⁰³

Por lo tanto El Derecho del Trabajo en su carácter dinámico debe ir evolucionando a medida que surgen nuevas realidades y situaciones laborales. Hasta ahora no existen normas laborales que regulen específicamente la nueva realidad socioeconómica que actualmente se vive, como lo asevera Kahale “son muy escasos los convenios colectivos que cobijan el tema de las tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales”.¹⁰⁴

Como ya se ha visto, los conflictos derivados del uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones se agrupan para Kahale en dos aspectos: a) la forma de trabajar y b) los medios de control empresarial del trabajo. Actualmente la mayoría de la prestación de servicios se encuentra mediatizada por instrumentos telemáticos de comunicación, como es el Internet, correo electrónico y fax, por ejemplo, y el empresario, a su vez, tiene un gran abanico de mecanismos tecnológicos, que le permiten realizar de manera eficaz y cómoda el poder de dirección y disciplina en la empresa a través de videocámaras y monitores de las operaciones realizadas.¹⁰⁵

Como consecuencia de lo antes dicho para Kahale toda esta situación planteada ha originado ciertos conflictos laborales:

- a) Las discusiones sobre los límites del uso fuera de trabajo de los instrumentos tecnológicos por parte de los trabajadores;

¹⁰² Kahale Carrillo, Djamil Tony. “Las Nuevas Tecnologías en las Relaciones Laborales: ¿Avance o Retroceso?”. En Revista de Derecho, julio, número 025, de la Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. En línea: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/851/85102508.pdf> Consulta 18 febrero 2012. p. 292

¹⁰³ Ídem p. 295

¹⁰⁴ Ídem p. 296

¹⁰⁵ Ídem p. 303

- b) La problemática surgida por el control empresarial por el uso de los mismos;
 - c) La utilización de la gama tecnológica como poder de dirección y vigilancia del empresario, y la limitación en relación de los derechos de los trabajadores.
- Todo esto representan elementos donde el ordenamiento laboral español debe enfrentarse dando soluciones a los mismos, donde se debe dirimir sobre la vida privada del trabajador en la empresa.¹⁰⁶

Por lo tanto se puede aseverar que:

El modelo neoliberal y las nuevas formas de organización empresarial aunados a los cambios tecnológicos generan el nuevo paradigma de las relaciones laborales postmodernas.

La flexibilización como estrategia empresarial permite abandonar las normas proteccionistas del Derecho del Trabajo.

En América Latina a partir de los acuerdos de libre comercio, la presencia de leyes laborales rígidas y proteccionistas desestimulan la inversión nacional y extranjera.

La configuración clásica del Derecho del Trabajo apoyada en el proteccionismo al trabajador y la situación de rigidez legal no corresponde en la actualidad a las nuevas relaciones laborales generadas a través de la globalización económica.

La globalización económica ha cambiado las formas de competencia empresarial y generado los nuevos paradigmas de las relaciones laborales postmodernas y obliga en la actualidad a articular nuevas reglas de aplicación de las normas laborales.

Las relaciones laborales que en la actualidad se denomina postmodernas indican la prioridad del capital sobre el trabajo y la sustitución de la mano de obra por la tecnología informática.

Por su parte Chávez Chacón expone en relación al cambio de paradigmas lo siguiente:

La aplicación de las nuevas tecnologías a la contemporaneidad actual ha originado un auténtico cambio de paradigma, consecuencia del cual los datos de las personas han sufrido una vertiginosa transformación desde la perspectiva de la gestión y el control de tales datos.

¹⁰⁶ Ídem p. 304

En esencia, en la actualidad, cualquier empresa o institución, por pequeña que ésta sea, tiene capacidad de almacenar una infinidad de variados datos de las personas con las que guarda relación hasta el punto que la mayoría de las personas no somos conscientes del uso que de nuestros datos se hace por parte de empresas e instituciones, situándonos así en una situación de precariedad informativa que en cierto modo vulnera nuestro derecho a la privacidad e incluso al olvido. Parece incongruente que en una época, la actual, en la que la utilización de datos de terceros está más regulada que nunca, nos encontremos a su vez más indefensos ante la dispersión y descentralización de nuestros datos personales.¹⁰⁷

La empresa, queda facultada como lo asevera Sánchez Chacón: “para controlar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, en su caso respetando siempre la dignidad debida”.¹⁰⁸

Por su parte Goñi Sein en relación a la fase de elección del sistema audiovisual, se exponen cuatro principios de especial relevancia.

En primer lugar, el principio de finalidad que exige un fin legítimo que justifique la instalación de los dispositivos de control audiovisual; en segundo lugar el principio de proporcionalidad que implica la posibilidad de recurso a la videovigilancia sólo en caso de extrema ratio; en tercer lugar el principio de licitud, que prohíbe la recogida de datos a través de medios fraudulentos, desleales o ilícitos y, por último, el principio de transparencia informativa para garantizar al trabajador el poder de disposición de sus propios datos de imagen y sonido.¹⁰⁹

En relación a la ausencia de una regulación específica y directa de la video vigilancia laboral, Desdentado Bonete, expone:

En principio, el problema de los límites del control; es decir, la discrecionalidad del empresario para adoptar las medidas de vigilancia que sean más oportunas, por una parte, y la consideración debida a la dignidad humana, por otra. La referencia a la dignidad, que vuelve a encontrarse, junto con la intimidad, remite no solo a un concepto indeterminado, sino a un concepto que tiene un alto riesgo de determinación ideológica, lo que introduce un margen muy amplio de inseguridad y arbitrariedad en la aplicación del límite.¹¹⁰

Hay una noción antigua y una noción moderna de dignidad, como lo explica Barba Martínez:

Esta última se ha construido a partir de la afirmación de la igualdad contra los privilegios o dignidades estamentales, pero no ha llegado a resultados concluyentes, salvo la afirmación

¹⁰⁷ Sánchez Chacón, David. “Las políticas de protección de datos en el entorno laboral”. En Línea: <http://gestioconsulting.com/pdf/Tesina.pdf> p. 11

¹⁰⁸ Idem. p. 28

¹⁰⁹ Goñi Sein, José Luis. “La Videovigilancia Empresarial y la protección de Datos”. En Línea: <http://www.casadellibro.com/libro-videovigilancia-empresarial-y-proteccion-de-datos-personales/9788447027019/1128623> p. 2

¹¹⁰ Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruíz, Ana Belén. “Control Informático, Videovigilancia y Protección de datos en el Trabajo”. En línea: <http://tiendaonline.lexnova.es/producto/MO675/control-informatico-videovigilancia-y-proteccion-de-datos-en-el-trabajo> p. 49

demasiado general de que el valor del individuo reside únicamente en sus rasgos humanos dependientes de la posición social, origen y filiación.¹¹¹

Por su parte Sennett, señala que:

La invocación de la dignidad como valor universal no da por sí misma ninguna pista acerca de manera de practicar el respeto mutuo. El respeto recíproco se relaciona con la idea kantiana de que el hombre no puede ser utilizado como instrumento, sino que tiene que ser considerado siempre como un fin y en esto consiste precisamente su dignidad conclusión que plantea un desafío para un derecho en el que el vínculo laboral crea, precisamente, una dependencia que permite actuar sobre otra persona.¹¹²

El límite de la dignidad humana debe reconducirse, por tanto, como lo expone Desdentado Bonete:

A la aplicación de las garantías de los derechos directamente sensibles que resultan afectados para la aplicación de las técnicas de video vigilancia: derecho a la intimidad, a la propia imagen y a la autodeterminación informativa.¹¹³

La relación entre la intimidad y el control a través de las técnicas de video vigilancia sigue siendo problemática para Desdentado Bonete:

La doctrina constitucional no ha establecido orientaciones seguras para la práctica judicial y tampoco la doctrina científica parece haber llegado a conclusiones definitivas en la materia. Una parte de esta doctrina ha destacado que no existe una regulación general para la utilización de medios audiovisuales de control empresarial y en algún caso, en la línea de la doctrina tradicional del orden social, se cuestiona que haya una afectación directa de la intimidad en los lugares de ejecución del trabajo.¹¹⁴

Por su parte Vicente Pache, sostiene:

Sin embargo, aunque la prohibición general no existe, para determinar el ámbito del rol es preciso distinguir entre el control del sonido y el control visual; el primero considera que debe ser excluido en todo caso, mientras que el segundo, siempre que se cumplan tres requisitos: 1) que el control se limita a hacer constar el cumplimiento de la prestación de trabajo, 2) que se informe diariamente del sistema de control a los trabajadores y 3) que el control no se extienda a los espacios no laborales reservados.¹¹⁵

La posición más restrictiva es la que ha mantenido Goñi, quien expone:

Para quien las técnicas captación y reproducción de la imagen, incluso cuando se utilizan por razones, de prevención de riesgos laborales o de carácter organizativo, resultan ilegítimas si se permiten ejercitar alguna función de control del personal. La misma conclusión se aplica, lógicamente, cuando el control mediante filmaciones se refiere

¹¹¹ Barba Martínez citado por Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruiz, Ana Belén. Op. Cit. p. 49

¹¹² Sennett citado por Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruiz, Ana Belén. Op. Cit. p. 51

¹¹³ Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruiz, Ana Belén. Op. Cit. p. 52

¹¹⁴ Idem. p. 53

¹¹⁵ Pache, Vicente citado por Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruiz, Ana Belén. Op. Cit. p. 54

diariamente al comportamiento de los trabajadores. Esta posición se funda, en definir en que los sistemas de filmación, aun los diseñados para la utilización legítima son incompatibles con la dignidad humana, sin duda por la exasperante e incómoda presión a que someten a los trabajadores y por el temor reverencial que infunden estos, de lo que se deriva que la información obtenida no pueda ser utilizada para fines disciplinarios.¹¹⁶

Por su parte Fernández Villazon en su obra las facultades empresariales de control de la actividad laboral, mantiene una posición más matizada:

Parte de los presupuestos básicos de la doctrina constitucional. No hay una prohibición de uso de los medios audiovisuales, pero las medidas de video vigilancia están, con carácter general, sometidas al principio de proporcionalidad en el doble sentido de que requieren una finalidad legítima y no deben provocar un sacrificio desproporcionado. La finalidad legítima se entiende, sin embargo, de manera restrictiva: no basta una finalidad genérica de control de la prestación de trabajo, sino que es necesario que se produzcan algunas justificaciones cualificadas por exigencias del proceso productivo, seguridad o prevención de riesgos. Esas exigencias son mayores en el caso de la grabación de las conversaciones, que solo deben admitirse cuando sean indispensables para la seguridad o el buen funcionamiento de la empresa y no sean sustituibles por otro medio de control menos dañino. Para las técnicas de reproducción de la imagen el margen es mayor, Pero también se consideran desproporcionadas por intimidatorias, incluso cuando se limitan a enfocar una zona de trabajo a la que solo tengan acceso los trabajadores, por lo que son necesarias, en este caso, justificaciones adicionales en términos de seguridad, prevención de riesgos a de orden productivo.¹¹⁷

Por lo anterior, podemos concluir que el derecho laboral se enfrenta a los nuevos paradigmas generados por las tecnologías de información y comunicación en lo que se ha llamado actualmente derecho laboral informático como consecuencia de lo anterior el reto para el derecho laboral lo constituye la reforma a la legislación laboral y la resolución de casos a través de los tribunales por medio de jurisprudencia para lograr enfrentar los nuevos paradigmas del derecho laboral en la actual sociedad digital.

Bibliografía.

- Aba Catoira, Ana. “La Videovigilancia y la Garantía de los Derechos individuales: Su Marco Jurídico”. En Línea: <http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/2251/1/AD-7-1.pdf>

¹¹⁶ Goñi citado por Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruiz, Ana Belén. Op. Cit. p. 45

¹¹⁷ Fernández Villazon citado por Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruiz, Ana Belén. Op. Cit. p. 54

- Aibar, Eduard. “Las Culturas de Internet: La Configuración Sociotécnica de la Red de Redes”. En CTS Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad. Vol. 4. Núm. 11. Julio 2008. Buenos Aires. Argentina.
- Becerra Rodríguez, Fredy. “Las Redes Empresariales y la Dinámica de la Empresa: Aproximación Teórica”. En Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Vol. 18. Núm. 32. Julio a Diciembre 2008. Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Berra, Mariela. “Innovación Tecnológica y Reorganización Social”. [En Línea] <http://www.azc.unam.mx/publicaciones/gestion/num10/doc11.htm>
- Carrasco Dávila, Alan. “Ciberhostigamiento”. <http://acosomoral.org/mediatic11.htm>
- Castells, citado por Bencomo, Tania. “Las Innovaciones tecnológicas y su Repercusión en el Trabajo de los Comunicadores Sociales”. Visión Gerencial, Año 3, N° 2, Vol 3, Julio - Diciembre, 2004, En Línea: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/25071/2/articulo1.pdf>
- Desdentado Bonete, Aurelio y Muñoz Ruiz, Ana Belén. “Control Informático, Videovigilancia y protección de datos en el trabajo”. Editorial LexNova. España. 2012
- Francois Caron citado por Santos Ortega, Antonio y Poveda Rosa, María. Trabajo, Empleo y Cambio Social. España. Tirant Lo Blanch, 2ª. Ed., 2002.
- GFI Hispania. “Pod Slurping (Absorción pod), Una técnica sencilla para el robo de información”. En Línea. www.gfihispana.com
- García Macías, Alejandro. “Redes Sociales y ‘Clusters’ Empresariales”. En REDES Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales. Vol. 001. Enero 2002. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. España.
- Goffman citado por Bellavista, A. “Eil controllo sui laboratorio”. Torino, Giappichelli Editore, 1995.
- Goñi Sein, José Luis. “La Videovigilancia Empresarial y la protección de Datos”. En Línea: <http://www.casadellibro.com/libro-videovigilancia-empresarial-y-proteccion-de-datos-personales/9788447027019/1128623>
- Kahale Carrillo, Djamil Tony. “Las Nuevas Tecnologías en las Relaciones Laborales: ¿Avance o Retroceso?”. En Revista de Derecho, julio, número 025, de la

Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia. En línea:
<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/851/85102508.pdf> Consulta 18 febrero 2012.

- Laguna Quiroz, Rosa, “El Trabajo en la Era Digital de la Relación Contractual”, Alfa-Redi, Revista de Derecho, Numero 78, Enero, 2005, [en línea] <http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=986>
- Monsalve Basaúl, Fernando, “Los Teletrabajadores”, Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Santiago de Chile, Número 11, Año 2003
- Moyano Fuentes, José, Bruque Cámara, Sebastián y Eisenberg Jacob. “La Influencia de las Redes Sociales en la adaptación de los Trabajadores al cambio tecnológico”. En Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa. Núm. 031. 2007. Madrid. España.
- Negroponte, N. Being Digital, Alfred A. Knopf, New York, 1995. Traducción en español, El mundo digital. El futuro ha llegado. Biblioteca de Bolsillo, Ediciones B, España, 2000.
- Ordóñez Ordóñez, Miguel. El Cambio de Escenario. En las Nuevas Fronteras del Empleo. España Pearson Prentice Hall. 2003.
- Ossio Onofre, Freddy. “La Sociedad de la Información y los nuevos retos para el Derecho”. En Sociedad, Informática y Derecho. En línea: <http://escueladejuristas.com/sociedad.pdf> p. 6
- Ouchi, W. “Theory Z: How American Management Can Meet the Japanese Challenge”. (Addison-Wesley, 1981). Traducción en Español, Teoría. Editorial Orbis, Barcelona. 1982.
- Padilla Meléndez, Antonio. Teletrabajo Dirección y Organización. Colombia. Computec Ra-Ma. 1999.
- Parés Soliva, Marina. “Ciber-Acoso. Un tema de reflexión”. <http://www.acosomoral.org/pdf/ciberacoso.PDF>
- Parés Soliva, Marina. “Redes Virtuales El S.O.S. del Mobbing”. <http://www.acosomoral.org/pdf/pares1.pdf>
- Pumarino, Andrés. “Abuso de la Tecnología en el Trabajo”, Revista Identidad Robada. No.1. Año 2008.

- Ripollés, M. y Blesa, A. “Redes Personales del Empresario y orientación emprendedora en las Nuevas Empresas”. En CTS Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad. Vol. 4. Núm. 11. Julio 2008. Buenos Aires. Argentina.
- Rodríguez Escanciano, Susana. “Las Relaciones Laborales ante las nuevas tecnologías: Consideraciones sobre un cambio irreversible en el ejercicio de los poderes empresariales”. En Línea: <http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/congresoeuropeo/01%20Primera%20ponencia/121%20RODRIGUEZ%20ESCANCIANO.pdf>
- Sánchez Chacón, David. “Las políticas de protección de datos en el entorno laboral”. En Línea: <http://gestioconsulting.com/pdf/Tesina.pdf>
- Selma Penalva, Alejandra. “Las Peculiaridades prácticas del Control en la Empresa”. En línea: <http://www.telework2010.tic.org.ar/papers/Pino%20Estrada%20spanish.pdf>
- Vargas Hernández, José Guadalupe. “Redes Globales Emergentes”. En SOCIOTAM Revista Internacional de Ciencias y humanidades. Vol. Xvi. Num. 2. 2006. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.