

# Índice

## TÍTULO I DERECHOS DIGITALES Y CIUDADANÍA LABORAL. MARCO INSTITUCIONAL

<b>CAPÍTULO 1</b>	<b>LOS DERECHOS DIGITALES DE LA CIUDADANÍA LABORAL EN LA ERA POSTPANDEMICA. COORDENADAS INSTITUCIONALES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO (¿INMEDIATO?).</b> .....	19
I.	CAPITALISMO DE LA VIGILANCIA Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	21
II.	EL MARCO INSTITUCIONAL PANEUROPEO PARA AFRONTAR LA GESTIÓN DIGITALIZADA DEL TRABAJO: EL REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS (RGPD) Y LA «ESTRATEGIA EUROPEA PARA LOS DATOS» .....	22
III.	EL MARCO NORMATIVO INTERNO: LA LEY ORGÁNICA 3/2018 (LOPDP-GDD) Y LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES <i>STATU NASCENDI</i> . UN TERRENO INAGOTABLE PARA LA ELABORACIÓN JURÍDICA. ....	26
IV.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA), PERFILES Y DECISIONES AUTOMATIZADAS: HACIA LA CONSOLIDACIÓN NORMATIVA DEL TRABAJO DECENTE «BAJO CONTROL HUMANO». ....	31
V.	TIEMPOS DE PANDEMIA, CRISIS SANITARIA Y AUGE DEL TRABAJO A DISTANCIA. NUEVAS PERSPECTIVAS PARA LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES. ....	32
VI.	DOS VÍAS DE ACTUACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES EN ESPAÑA Y EUROPA A PARTIR DE 2020: LA «CARTA DE LOS DERECHOS DIGITALES» Y EL «ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE DIGITALIZACIÓN». ....	37

## TÍTULO II LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES ANTE LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA TECNIFICADA

<b>CAPÍTULO 2</b>	<b>USO DE LOS DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL.</b> .....	45
I.	INTRODUCCIÓN. ....	47
II.	LOS DISPOSITIVOS DIGITALES PUESTOS A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR POR EL EMPRESARIO: ALCANCE LABORAL .....	49
	1. Noción de «dispositivos digitales» .....	49
	2. El tratamiento legal de los BYOD .....	50

III.	EL BIEN JURÍDICO TUTELADO POR EL ARTÍCULO 87 LOPD. . . . .	51
	1. La intimidad o la privacidad . . . . .	51
	2. ¿Existe un derecho a un uso personal de los dispositivos digitales de la empresa? . . . . .	53
	3. El derecho a la intimidad en el uso y en el control de los dispositivos manejados por el trabajador . . . . .	55
IV.	LA FIJACIÓN DE CRITERIOS DE USO DE LOS DISPOSITIVOS DIGITALES. . . . .	56
	1. La prohibición total de uso personal y la expectativa de intimidad del trabajador. . . . .	57
	2. Las políticas de uso aceptables de los medios digitales . . . . .	59
V.	LA DETERMINACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD. . . . .	62
VI.	PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA ELABORACIÓN DE LA POLÍTICA CORPORATIVA. . . . .	64
VII.	EL DEBER DE INFORMACIÓN DE LA POLÍTICA DE PRIVACIDAD DE LA EMPRESA. . . . .	66
	1. La obligación de informar sobre el control del uso de los medios digitales. . . . .	68
	2. La forma de cumplimiento del deber de informar . . . . .	71
	3. La proscripción del control oculto. . . . .	73
VIII.	EL ACCESO DEL EMPRESARIO AL CONTENIDO DE LOS DISPOSITIVOS DIGITALES Y LAS GARANTÍAS DE INTIMIDAD . . . . .	74
	1. Fundamento jurídico del control empresarial y el papel del consentimiento del trabajador. . . . .	75
	2. La justificación legítima del acceso a los contenidos digitales . . . . .	76
	3. Minimización de los datos y finalidad. . . . .	79
IX.	INCUMPLIMIENTO DE LAS GARANTÍAS DE TUTELA DE LA INTIMIDAD Y SUS EFECTOS PROCESALES: ILICITUD DE LA PRUEBA . . . . .	81
 <b>CAPÍTULO 3 EQUILIBRIO ENTRE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS ANTE LA VIDEOVIGILANCIA DE LA ACTIVIDAD LABORAL . . . . .</b>		 83
I.	A MODO DE INTRODUCCIÓN. . . . .	85
II.	DERECHO A LA PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR Y PODERES DEL EMPRESARIO: EL JUSTO EQUILIBRIO . . . . .	86
III.	LAS «HERRAMIENTAS» DEL TC Y TEDH EN SU FUNCIÓN DE EQUILIBRAR LA BALANZA DERECHO FUNDAMENTAL/PODER EMPRESARIAL . . . . .	92
IV.	LA VIDEOVIGILANCIA EN LA LOPD DE 1999 Y LA LABOR DE LA AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS (AEPD) . . . . .	95
	A) Principio de calidad de datos . . . . .	96
	B) Principio de proporcionalidad. . . . .	97
	C) Principio de información previa . . . . .	98
V.	EL DERECHO A LA VIDEOVIGILANCIA EN LA LEY 3/2018. . . . .	99

1.	Los deberes empresariales en la utilización de mecanismos de videovigilancia. Especial referencia al deber de información. . .	102
2.	¿Una excepción al derecho de información?: las cámaras ocultas para controlar actos ilícitos . . . . .	106
3.	Las limitaciones empresariales en cuanto a lugares y captación de sonidos: la incidencia sobre la vida íntima del trabajador en el centro de trabajo . . . . .	109
<b>CAPÍTULO 4 LA VIGILANCIA TECNIFICADA DEL TRABAJO REMOTO Y DESLOCALIZADO. GEOLOCALIZACIÓN, TELETRABAJO Y ENTORNO LABORAL UBICUO. . . . .</b>		<b>113</b>
I.	UN COMPLEJO Y HETEROGÉNEO ESCENARIO: LA DESLOCALIZACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO Y LA ACTIVIDAD LABORAL .	115
II.	EL TRABAJO PRESTADO EN RÉGIMEN DE VIGILANCIA GEOLOCALIZADA. ALGUNAS CLAVES PARA LA RECONSTRUCCIÓN INTERPRETATIVA DEL ARTÍCULO 90 LOPDP-GDD . . . . .	116
1.	La exigencia de una causa específica para la geolocalización en el ámbito laboral: el control funcional indirecto o colateral del trabajador . . . . .	120
2.	La garantía de información previa, específica, completa (y no excepcional) al trabajador, como condición de legitimidad .	125
3.	El silencio legal sobre las garantías adicionales de salvaguarda del derecho: en particular, sobre el alcance de la intervención colectiva en materia de geolocalización . . . . .	130
4.	Sobre el juego combinado o alternativo de otras bases de legitimación: disposiciones legales, intereses vitales, consentimiento del trabajador e interés legítimo empresarial . . . . .	134
5.	La integración por vía interpretativa del régimen de la geolocalización laboral. Aspectos críticos . . . . .	138
A)	La aportación de medios de geolocalización por parte del trabajador y sus límites: entre la incompatibilidad con los principios de protección de datos, el abuso de derecho y la deformación del esquema contractual-laboral . . . . .	139
B)	La responsabilidad del trabajador por el uso diligente de los dispositivos de geolocalización: su condicionamiento a la licitud del tratamiento . . . . .	140
C)	La geolocalización permanente del vehículo de empresa y el control empresarial de su utilización por parte del trabajador para fines particulares: sobre el alcance de los requisitos de transparencia y limitación de la finalidad . . . . .	142
D)	Algunos apuntes sobre la pluriofensividad de la geolocalización y la ilicitud de la prueba . . . . .	145
III.	LA PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD EN EL «ENTORNO LABORAL UBICUO». FENOMENOLOGÍA Y COORDENADAS RECONSTRUCTIVAS BÁSICAS. . . . .	147

1.	Teletrabajo y trabajo remoto . . . . .	147
2.	Los sistemas «Bring Your Own Device» (BYOD) . . . . .	153
3.	Los sistemas de manejo remoto de los dispositivos (« <i>Mobile Device Management</i> ») . . . . .	162
4.	Los dispositivos digitales incorporados a la indumentaria o revestimiento del trabajador (« <i>Wearable Devices</i> ») . . . . .	164
<b>CAPÍTULO 5 DATOS BIOMÉTRICOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO</b>		<b>169</b>
I.	LA BIOMETRÍA LABORAL: EL CONTROL DE «LA INTIMIDAD DE LA INTIMIDAD» . . . . .	171
II.	INTEGRIDAD PERSONAL Y CONTROL BIOMÉTRICO . . . . .	172
III.	INTIMIDAD Y SISTEMAS BIOMÉTRICOS . . . . .	174
IV.	EL CONTROL SOBRE LOS DATOS BIOMÉTRICOS . . . . .	177
1.	Concepto, límites y garantías asociadas al tratamiento de datos biométricos . . . . .	177
A)	Concepto de dato biométrico . . . . .	178
B)	La proporcionalidad como presupuesto del tratamiento de datos biométricos . . . . .	179
C)	Los datos biométricos como categorías especiales de datos . . . . .	180
D)	Garantías asociadas al tratamiento de los datos biométricos . . . . .	183
2.	Métodos de almacenamiento: Las plantillas biométricas como datos biométricos derivados . . . . .	186
3.	Proyecciones laborales de los sistemas biométricos específicos	188
A)	Fotos biométricas e identificación laboral . . . . .	189
B)	Huellas dactilares y registro de jornada . . . . .	189
C)	Controles panópticos y técnicas de reconocimiento facial . . . . .	191
D)	Datos biométricos y wearable technology . . . . .	192
E)	Datos biométricos y COVID-19 . . . . .	192
V.	OTRAS DIMENSIONES LABORALES DE LOS CONTROLES BIOMÉTRICOS . . . . .	196
1.	¿Puede considerarse una modificación sustancial de condiciones de trabajo el establecimiento de un sistema de control biométrico? . . . . .	196
2.	¿Cómo debe intervenir la representación legal de los trabajadores en su establecimiento? . . . . .	197
<b>CAPÍTULO 6 REDES SOCIALES EN LÍNEA Y DERECHO DEL TRABAJO: LOS RETOS DE UN «ESTATUTO DE CIUDADANÍA DIGITAL RESPONSABLE» PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS</b>		<b>199</b>
I.	CRECIENTE RELEVANCIA SOCIOLABORAL DE LAS REDES ON LINE: NUEVAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y EMERGENTES CONFLICTOS . . . . .	201

II.	DELIMITACIÓN DE SUPUESTOS TÍPICOS DE USOS CONFLICTIVOS DE LAS REDES SOCIALES EN LÍNEA POR PERSONAS TRABAJADORAS . . . . .	205
III.	EL CONFLICTO ENTRE LAS RAZONES DE PROTECCIÓN DEL BUEN NOMBRE DE LA EMPRESA Y LAS LIBERTADES COMUNICATIVAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS . . . . .	206
	1. Doctrina del «justo equilibrio» en la doctrina del TEDH: claves del juicio de proporcionalidad . . . . .	206
	2. La proyección de la doctrina del TEDH en los niveles nacionales: el papel de las políticas de usos razonables de las redes particulares . . . . .	208
	3. El impacto corrector de la nueva jurisprudencia constitucional: ni cabe presumir el carácter público de lo difundido ni el consentimiento es efectivo . . . . .	210
IV.	USOS PRIVADOS ABUSIVOS DE LAS REDES Y SU MONITORIZACIÓN: DEBER DE BUENA FE «CONTRACTUAL» <i>VERSUS</i> DERECHOS DE PRIVACIDAD. . . . .	213
V.	VIGILANCIA EN RED A FAVOR DE LA DIGNIDAD DE COMPAÑEROS: PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA Y ACOSO DIGITALES EN EL TRABAJO . . . . .	216
	1. Nuevo marco normativo internacional de protección eficaz frente a la violencia y el acoso en red: más allá del «caso Iveco» . . . . .	216
	2. El deber empresarial de protección eficaz: de las normas a las experiencias . . . . .	219
VI.	REFLEXIÓN FINAL . . . . .	222

**TÍTULO III  
TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL**

<b>CAPÍTULO 7</b>	<b>TELETRABAJO Y TECNOLOGÍAS DIGITALES EN LA NUEVA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA . . . . .</b>	<b>227</b>
I.	LA INESPERADA CENTRALIDAD DEL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE UNA APROXIMACIÓN REALISTA A SU NUEVA REGULACIÓN . . . . .	229
II.	UN FENÓMENO EN CONSTANTE TRANSFORMACIÓN . . . . .	231
	1. El origen de una idea y sus primeras formas de plasmación y regulación . . . . .	231
	2. El impacto de la digitalización y el surgimiento de formas nuevas de teletrabajar . . . . .	236
	3. La huida al teletrabajo durante la crisis sanitaria y sus lecciones . . . . .	240
III.	LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA: ¿UN ESTATUTO PARA EL TELETRABAJO DEL SIGLO XXI? PUNTOS CRÍTICOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA RESPUESTA . . . . .	245
	1. La definición del teletrabajo objeto de regulación . . . . .	246

2.	Garantías para el desarrollo del teletrabajo . . . . .	250
A)	Voluntariedad . . . . .	250
B)	Dotación de medios y equipos y cobertura de gastos . . . . .	251
C)	Protección frente a los riesgos laborales . . . . .	252
3.	Control de la actividad laboral y tutela de la intimidad del teletrabajador. . . . .	254
4.	Tiempo de trabajo, tiempo de descanso y vida personal y familiar . . . . .	259
IV.	UNA BREVE RECAPITULACIÓN Y BALANCE . . . . .	264
 <b>CAPÍTULO 8 DESCONEXIÓN DIGITAL Y REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL ANTE EL AUGE DEL TELETRABAJO. . . . .</b>		 267
I.	LA AMPLIA CONECTIVIDAD A RESULTAS DEL ACELERADO DESARROLLO DIGITAL Y SU PENETRACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL . . . . .	269
II.	CONSIDERACIONES EN TORNO AL IMPRESCINDIBLE BINOMIO TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL . . . . .	272
III.	LUCES Y SOMBRAS DE LA REGULACIÓN LEGAL: SIN MEDIDAS CONCRETAS A LA ESPERA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. . . . .	276
1.	El derecho a la desconexión digital en la legislación sobre protección de datos. . . . .	276
2.	Análisis crítico del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre: remisión al marco normativo anterior y vía de escape para una posible involución . . . . .	285
IV.	SOBRE LA TRAZABILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO AL SERVICIO DE LA EFECTIVA DESCONEXIÓN. . . . .	291
V.	LA INSUFICIENTE ACOGIDA DE LAS PREVISIONES LEGALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA . . . . .	295
1.	El cometido integrador y de desarrollo de la regulación convencional . . . . .	295
2.	Algunos avances y escasas estrategias ambiciosas en la práctica negocial actual . . . . .	298
3.	Política interna reguladora del derecho a la desconexión . . . . .	303
VI.	PROPUESTAS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA LA MATERIALIZACIÓN DEL DERECHO . . . . .	305
VII.	REFLEXIONES FINALES . . . . .	310

**TÍTULO IV  
INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y BIG DATA EN EL ÁMBITO DE LAS  
RELACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

<b>CAPÍTULO 9</b>	<b>INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR PREDICTIBLE. . . . .</b>	<b>315</b>
I.	LA POSICIÓN SINGULAR DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL TRABAJADOR . . . . .	317
II.	LA UTILIZACIÓN EMPRESARIAL DE BIG DATA/INTELIGENCIA ARTIFICIAL (BD/IA) EN LA GESTIÓN DEL FACTOR TRABAJO . . . . .	319
III.	UNA PRIMERA ACOMODACIÓN JURÍDICA DESDE EL MODELO EUROPEO DE PRIVACIDAD: EL CONTROL HUMANO Y LA TRANSPARENCIA ALGORÍTMICA . . . . .	325
IV.	POSIBLE ENCAJE O DESENCAJE JURÍDICO-LABORAL ANTE LA COMBINACIÓN DE DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES Y USOS SECUNDARIOS DE EMPLEO . . . . .	331
	1. El perfilado de candidatos y trabajadores ante la necesidad del proceso precontractual y contractual. . . . .	338
	2. El perfilado de candidatos y trabajadores para la satisfacción de un interés legítimo empresarial. . . . .	342
V.	A MODO DE CONCLUSIÓN. . . . .	348
<b>CAPÍTULO 10</b>	<b>EL BIG DATA Y EL ANÁLISIS DE DATOS APLICADOS POR LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL COMO MEDIO DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN LA SEGURIDAD SOCIAL . . . . .</b>	<b>351</b>
I.	LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS COMO ELEMENTO ESENCIAL DE LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA DE LA TGSS . . . . .	353
II.	LA PREVENCIÓN Y LA CORRECCIÓN DEL FRAUDE A TRAVÉS DEL CONTROL DE LA LIQUIDACIONES DE LAS CUOTAS Y DE LA DEUDA . . . . .	355
	1. La prevención de situaciones de fraude mediante el sistema de liquidación directa . . . . .	356
	2. El seguimiento de medianas y grandes empresas. . . . .	360
III.	LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN A TRAVÉS DEL MODELO ANALÍTICO . . . . .	361
	1. La detección de empresas ficticias y de altas fraudulentas . . . . .	363
	2. Actuaciones sobre los delitos contra la Seguridad Social . . . . .	364
	3. Identificación de sucesiones no declaradas de empresas . . . . .	365
	4. Detección del fraude organizado . . . . .	366
IV.	LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN A TRAVÉS DEL MODELO PREDICTIVO . . . . .	366
V.	LA COLABORACIÓN ENTRE LA TGSS Y OTROS ORGANISMOS PARA LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE . . . . .	367

VI.	EL OBSERVATORIO PARA LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL . . . . .	369
VII.	ALGUNAS CONCLUSIONES . . . . .	370
<b>CAPÍTULO 11 LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL: LA APLICACIÓN DE LA ANALÍTICA PREDICTIVA . . . . .</b>		<b>373</b>
I.	INTRODUCCIÓN. . . . .	375
II.	GESTIÓN Y CONTROL DE LA PRESTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL . . . . .	376
	1. La prestación económica por incapacidad temporal . . . . .	376
	A) Requisitos para el reconocimiento de la prestación por incapacidad temporal . . . . .	377
	B) Nacimiento del derecho y cuantía de la prestación económica . . . . .	377
	2. Organismos gestores de la prestación por incapacidad temporal y colectivo protegido . . . . .	378
	3. El gasto derivado de la prestación por incapacidad temporal. . . . .	381
	4. El control médico de las bajas y altas de la prestación por incapacidad temporal. . . . .	382
	5. Comportamiento de la prestación por incapacidad temporal según el organismo gestor. . . . .	384
III.	NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL: EL BIG DATA Y LA ANALÍTICA PREDICTIVA . . . . .	389
	1. La analítica predictiva aplicada a Big Data o Macrodatos . . . . .	390
	2. Objetivos a alcanzar con la aplicación de la analítica predictiva en el control de la incapacidad temporal . . . . .	392
IV.	EL CONTROL ACTUAL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL MEDIANTE ANALÍTICA PREDICTIVA . . . . .	393
	1. Variables que utiliza el modelo de analítica predictiva en la incapacidad temporal . . . . .	395
	2. Rendimiento del proceso de selección para control de la incapacidad temporal . . . . .	397
V.	CONCLUSIONES . . . . .	399
VI.	BIBLIOGRAFÍA. . . . .	400

**TÍTULO V  
DERECHOS DIGITALES LABORALES, DIÁLOGO SOCIAL Y  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

<b>CAPÍTULO 12 LOS DERECHOS DIGITALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA . . . . .</b>		<b>403</b>
I.	INTRODUCCIÓN: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA GOBERNANZA DEL DATO Y LA EMPRESA DIGITALIZADA . . . . .	405

II.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL REGLAMENTO (UE) 2016/679 .....	406
	1. Remisión genérica al papel del convenio colectivo .....	406
	2. Remisión específica a la autonomía colectiva .....	411
III.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA LEY ORGÁNICA 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES .....	414
	1. Remisión (genérica) al papel del convenio colectivo: el establecimiento de «garantías adicionales» .....	414
	2. Espacios específicos de la negociación colectiva en los derechos digitales .....	417
	A) Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral .....	417
	B) Medidas dirigidas al control de los dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos .....	421
	C) Sistemas de geolocalización .....	425
	3. Un espacio reservado en la regulación de la Desconexión digital .....	429
IV.	CONCLUSIONES .....	430
V.	BIBLIOGRAFÍA .....	431

**CAPÍTULO 13 EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE DIGITALIZACIÓN: UN INSTRUMENTO ESENCIAL PARA EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES EN EUROPA .....** 435

I.	UNA TRANSICIÓN SOCIOLABORAL EQUILIBRADA HACIA LA DIGITALIZACIÓN EN LA UE A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL. EL IMPULSO DEL «COMPROMISO COMPARTIDO» Y DE LAS «ACTUACIONES COLABORATIVAS» DESDE EL ÁMBITO INTERSECTORIAL COMUNITARIO .....	437
II.	LA METODOLOGÍA DE ACTUACIÓN DEL ACUERDO MARCO: UN PROCESO DINÁMICO DE INTERLOCUCIÓN MULTINIVEL DE CARÁCTER CIRCULAR. ETAPAS DEL PROCESO, ÁREAS DE IMPACTO Y MATERIAS OBJETO DE DIÁLOGO .....	439
III.	DESARROLLO DE HABILIDADES DIGITALES Y ASEGURAMIENTO DEL EMPLEO .....	442
IV.	MODALIDADES DE CONEXIÓN Y DESCONEXIÓN .....	445
V.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y GARANTÍA DEL «PRINCIPIO DE CONTROL HUMANO»: AUTONOMÍA, EQUIDAD Y EXPLICABILIDAD. EN PARTICULAR, SOBRE EL PRINCIPIO DE PREVENCIÓN Y EVITACIÓN DEL DAÑO .....	447
VI.	TECNOVIGILANCIA Y RESPETO DE LA DIGNIDAD HUMANA. EL RGPD Y SU ARTÍCULO 88 COMO PUNTOS DE REFERENCIA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	449

VII.	BALANCE FINAL. HACIA LA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO A LA CIUDADANÍA DIGITAL LABORAL EN EL MARCO DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES .....	451
------	---	-----

**TÍTULO VI  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL**

<b>CAPÍTULO 14</b>	<b>LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES. UNA SELECCIÓN SISTEMATIZADA DE JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL .....</b>	<b>457</b>
I.	PROBLEMÁTICA GENERAL: LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y LA RELACIÓN DE TRABAJO .....	459
II.	SOBRE EL EMPLEO DE DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL (REGISTRO DEL ORDENADOR: ARCHIVOS, CORREOS Y USO DE INTERNET) .....	462
III.	SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO .....	464
IV.	EL RECURSO A INSTRUMENTOS DE GEOLOCALIZACIÓN .....	468

**TÍTULO VII  
BIBLIOGRAFÍA**

<b>CAPÍTULO 15</b>	<b>LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES. RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>473</b>
I.	PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ENTORNO DIGITAL (BAZ RODRÍGUEZ, JESÚS), EDITORIAL WOLTERS KLUWER, MADRID, 2019 .....	475
II.	EL CIBERACOSO EN EL TRABAJO. CÓMO IDENTIFICARLO, PREVENIRLO Y ERRADICARLO EN LAS EMPRESAS (MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL), EDITORIAL WOLTERS KLUWER, MADRID, 2019. ....	477
III.	LOS DERECHOS DIGITALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: ASPECTOS LABORALES DE LA LO 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES (PRECIADO DOMÈMECH, CARLOS HUGO) ARANZADI, PAMPLONA, 2019. ....	478
IV.	LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LA REGULACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EN LA JURISPRUDENCIA (SERRANO GARCÍA, JUANA MARÍA), BOMARZO, ALBACETE, 2019. ....	480