



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

LA IMPLANTACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS EN EL MERCADO LABORAL

THE IMPLEMENTATION OF TECHNOLOGIES IN THE LABOR MARKET

Autores

Sandra Bielsa García y María Camila Peralta

Directora

Cristina Arbues

Facultad de Ciencias Sociales y del trabajo



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
A) Resumen.....	7
B) Objetivos.....	7
C) Justificación.....	8
CAPÍTULO I.....	11
LEGISLACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ACTUALIDAD.	11
1.1 Escasez de regulación sobre esta materia.....	13
1.2 Medidas Europeas para la adaptación a la transformación digital en el mundo laboral.....	14
CAPITULO II	15
LA WEB 2.0 EN LA EMPRESA	15
2.1 ¿Qué entendemos por Web 2.0?.....	17
2.2. La empresa en la Web Social 2.0.....	18
2.3 Entrevista para conocer la Web 2.0	19
CAPÍTULO III	21
REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO	21
3.1 Obligatoriedad.	23
3.2 Programas de fichaje.....	23
3.2.1 Sistema biométrico.....	23
3.2.2 Sistema de control mediante tarjetas.	26
3.2.3 Reloj de fichar.	27
3.2.4 Tacógrafo.	28
3.2.5 Sistemas de identificación por radiofrecuencia.....	28
Capítulo IV.....	29
DERECHOS ENFRENTADOS.....	29
4.1 Potestad de dirección y control del empresario y el derecho a la intimidad	31
4.1.1 Cámaras de seguridad:	31
4.1.2 Correo electrónico:.....	32
4.3 Límites de la tecnología por parte del empresario y trabajador. Sentencias.....	32
Capítulo V.....	35
USO DE LAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO en empresas como glovo y deliveroo.	35

5.1. Diferenciación de trabajador por cuenta ajena y trabajador	37
5.2. Problemática actual entre Glovo y Deliveroo	38
6.3. Breve resumen sobre el uso de GPS en el coche de empresa	43
Capítulo VII	45
CONCLUSIONES	45
bIBLIORAFÍA	49
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	53
ANEXOS.....	57

INTRODUCCIÓN

A) Resumen.

El trabajo se estructura en seis capítulos comenzando sobre la legislación sobre las nuevas tecnologías y las medidas tomadas por Europa para afrontar esta nueva era.

En el capítulo segundo lo centramos en la Web 2.0, analizando a través de tres puntos, lo qué es, como es su implantación en la empresa, así como una entrevista hacia un pequeño grupo de emprendedores que aprovechando este boom tecnológico ha decidido centrarse en esta actividad.

En el siguiente capítulo, se trata el tema del registro de la jornada, así como las diferentes tecnologías utilizadas para el mismo, unido a la obligatoriedad de su implantación que se exige a las empresas.

En el cuarto capítulo, debido a la veloz implantación de las tecnologías en las empresas, hablamos del derecho de dirección y control del empresario, y su enfrentamiento con el derecho a la intimidad de los trabajadores.

El quinto capítulo hace referencia a empresas como Glovo y Deliveroo, las cuales han implantado innovadores sistemas de gestión que no cumplen completamente con la legislación, pero a su vez dan una nueva visión de negocio el cual no se había regulado.

Finalmente analizaremos los capítulos anteriormente estudiados en las conclusiones.

B) Objetivos.

El principal objetivo de este trabajo es asociar la digitalización con el mercado laboral, y como este se ha enfrentado al gran cambio.

Analizaremos en el presente trabajo las medidas que se han tomado tanto en Europa como en España ante la veloz digitalización en el mundo laboral, desde los puestos más sencillos ante los más complejos, suponiendo en muchos trabajos para algunas partes un apoyo y para otras algo que pone en duda algunos derechos en la empresa.

Debido a los grandes cambios que se han presentado durante los últimos quince años, reflejar como las empresas ha decidido introducir la tecnología en su plan de acción para conseguir sus objetivos, por ello analizaremos dos tendencias tecnológicas actuales como lo es la Web 2.0 y los métodos de fichaje a través de nuevas tecnologías.

Centrándonos en la Web 2.0 se amplía tanto la red de comunicación como de datos en las empresas, convirtiéndose en algo imprescindible del día a día en muchas de ellas, como puede ser el correo electrónico u otros medios de comunicación como Skype. Así como plasmar las ventajas y desventajas por las que debe barajar la empresa introducir dentro de ella la web 2.0.

En cuanto a los métodos de fichaje analizaremos todos los métodos actualmente disponibles y las características de cada uno, para así comprender como según sus cualidades cumplen con las necesidades de cada trabajo y empresa.

La implantación de todas estas nuevas tendencias que encaminan a las empresas a un mundo digital, conlleva también un límite, ya que en muchas ocasiones algo que puede parecer un progreso puede suponer una invasión a la intimidad de los trabajadores si no se cumple con todos los requisitos pertinentes para implantarlas.

Además, para finalizar con el tema y familiarizarnos con el uso de las tecnologías en casos concretos, plasmaremos la gran controversia que existe entre los diferentes órganos jurisdiccionales, centrándonos en el tema de Globo y Deliveroo, dos empresas que utilizan la tecnología a través de plataformas (app) para gestionar la actividad de la empresa y considerando a los repartidores que trabajan con ella meros autónomos, generando una gran problemática que a día de hoy sigue sin resolverse.

C) Justificación.

Desde principios del siglo XVIII la humanidad empezó a experimentar nuevos cambios nunca antes producidos en múltiples sectores como la economía, la agricultura y la productividad de la misma, los sistemas de trabajo y las nuevas tecnologías, todo ello supuso que los países de Europa se sumaran al cambio e instauraran nuevos métodos para mantenerse al día y no quedarse atrás en esta nueva era. Durante esta época España carecía de algunos recursos como el carbón y el algodón lo que conllevó a que fuese un poco más difícil su adaptación a estos nuevos cambios y su expansión en todo el territorio, por lo que algunas zonas como Cataluña y País Vasco fueron primero que otras.

Poco a poco la Revolución industrial supuso entre otras cosas la sustitución de trabajadores por máquinas y nuevas adaptaciones tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios, a partir de este momento el trabajador dejó a un lado el trabajo "artesanal" y emprendió un nuevo camino para adaptarse a los nuevos cambios de la industria, según algunos autores filósofos como Karl Marx hablaban de cómo el hombre que realizaba un trabajo y veía su propio resultado, se realizaba como persona en el desarrollo del mismo, pero con las máquinas había perdido su razón de ser, era un extraño y como su mano de obra en la que antes se invertía tiempo, dedicación y esfuerzo se había convertido en mano de obra barata y deducía que:

"El trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuantas más mercancías produce. La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas..."

KARL MARX, MANUSCRITOS DE ECONOMÍA Y FILOSOFÍA

En todo caso esta nueva era fue evolucionando y con ella las nuevas tecnologías se desarrollaron con gran rapidez, lo que supuso que los trabajadores desarrollaran nuevas competencias no solo en comprender como se realizaba un objeto sino también en cómo manejar la máquina que realizaba el mismo y este interviene en solo una parte del proceso.

A lo largo del s. XX las nuevas tecnologías no solo han supuesto nuevas formas de producción sino también nuevas formas de almacenamiento y registro de la información con la introducción de los ordenadores y el Internet se han desarrollado nuevas formas de gestión en las organizaciones.

A principios del s. XX los Recursos Humanos no estaban definidos en las empresas, y solo se encargaban de la retribución y despidos, pero poco a poco fueron evolucionando conforme evolucionaba la legislación y las investigaciones como por ejemplo la de Elton Mayo que a raíz de sus experimentos en Hawthorne destacó entre otras cosas las condiciones climatológicas, psicológicas y sociológicas podían influir en la productividad de los mismos e incrementar si eran en buenas condiciones como lo hizo en sus experimentos dando un valor estratégico a la gestión de personas en las empresas.

Actualmente las tecnologías se han introducido en el mercado generando transformaciones en el ámbito laboral ayudando al ejercicio de las actividades, pero a la vez perjudicando el desempeño de las tareas. Ahora es posible encontrar empleo sin moverse de casa, pues ha aparecido un nuevo concepto de búsqueda de empleo a través de portales de empleo como o pueden ser LinkedIn, Infojobs, Yobalia, Infoempleo..etc., así como también los registros de jornada en grandes empresas es posible a través de diversos programas tecnológicos adaptados a las diferentes necesidades, la formación de los trabajadores puede ser interdepartamental sin moverse de su sitio y la vigilancia de los espacios de trabajo es cada vez más común.

Los negocios ya sean PYMES, empresarios individuales y grandes empresas son muy influenciados por la variable del entorno, ya que necesitan estar en constante información para actualizarse y conseguir una mayor eficiencia, en paralelo a la necesidad de adquirir constante información se suma la constante evolución de la tecnología, ya que avanza con gran diligencia.

Muchas veces esta necesidad de obtener cada día mayor información puede deberse a necesidades propias de la empresa para una mayor eficacia, pero cuando viene acompañada de la falta de confianza y el abuso de control a través de los medios tecnológicos es fácil cruzar el límite de la línea que separa a la parte interesada y al afectado y pasar de tener el derecho a la dirección y control del empresario, a la violación a la intimidad de un trabajador, o viceversa.

Por ello en el presente trabajo se hace un análisis de las nuevas tecnologías en Recursos Humanos y la relevancia que presentan las mismas en el sector, debido a que los avances tecnológicos han ido avanzando a gran velocidad estos también se han implantado a gran escala en las empresas tanto para la gestión de personas, como para la gestión de nóminas, de contratos e incluso de control de la jornada como es en el caso de este último año, entre otros.

La digitalización ha supuesto un gran cambio de adaptación en las empresas y en las universidades, donde los programas informáticos se vuelven casi esenciales a la hora de introducirse en el mundo laboral ya que a través de estos programas se permite la gestión de un gran número de personas en las grandes industrias, se permite la digitalización de los documentos y el registro de información de los trabajadores.

Las nuevas tecnologías se han introducido a gran velocidad en las empresas y en el departamento de Recursos Humanos, tan rápido que muchas veces puede llegar sobrepasar el límite del derecho de vigilancia del empresario y el derecho a la intimidad del trabajador.

Nuevas medidas de registro de jornada se encaminan en nuestra legislación, pero muchas veces las medidas adoptadas por las empresas deben llevar un límite que no perjudique a la intimidad del trabajador, pero junto a la velocidad que va la tecnología muchas veces la legislación no alcanza a estar a la medida para desarrollar todas las nuevas tecnologías que van surgiendo a gran velocidad.

CAPÍTULO I.

LEGISLACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA ACTUALIDAD.

1.1 Escasez de regulación sobre esta materia.

El problema principal reside en que la empresa necesita una normativa laboral que regule los usos de las tecnologías que pueden llevar a cabo los empresarios ya que actualmente es un aspecto introducido de lleno en la sociedad y del que se debería tener en cuenta, pues la legislación que tenemos actualmente se encuentra desfasada en este ámbito, y a consecuencia de la constante implantación de nuevas tecnologías en la sociedad, es de medida urgente la creación de una normativa donde se incluyesen artículos que versasen sobre esta materia.

Una de las grandes razones por las que se ha generado que cobre mayor importancia la necesidad de regulación sobre las tecnologías de la información y la comunicación es la globalización, pues cada vez surgen nuevas actividades en las que se era impensable el uso de las nuevas tecnologías. (ej...)

Es la propia jurisprudencia la que se ha encargado de cerrar levemente las grandes brechas que existen en esta materia, dando potestad al empresario sobre el uso de los dispositivos informáticos de la empresa, prohibiendo cualquier actividad que sea de un interés ajeno. Todo ello con la excepción de que el propio empresario puede dar libertad al trabajador siempre que así lo expresa implícitamente.

Hace aproximadamente treinta años, como consecuencia de los avances tecnológicos que se empezaban a dar lugar entre otros acontecimientos, y rigiéndose por el artículo 18.4 de la Constitución Española, se comenzó a legislar para limitar el uso de datos personales, con la finalidad de generar protección de la intimidad entre los ciudadanos, situándose España en los primeros países en legislar sobre esta materia. Por ello surgió la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal (LORTAD), la cual tan solo tuvo siete años de duración, siendo derogada y situándose en su lugar la conocida Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), mejorando la anterior ley, protegiendo y garantizando un mayor derecho a la intimidad, honor y privacidad personal y familiar.

Actualmente, y con el fin de acabar con la fragmentación existente en las distintas normativas de los países comunitarios, unificando los criterios de protección de datos y adaptándose a la evolución tecnológica, informática y a la gran globalización, el 25 de mayo de 2016, entró en vigor el nuevo Reglamento General de Protección de Datos, derogando a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

El nuevo reglamento introduce nuevas materias, como: **el derecho al olvido** (artículo 17 del RGPD), el cual consiste en desechar los datos una vez utilizados, dando potestad al usuario de solicitar la eliminación de sus datos de forma permanente; la consciencia de los usuarios de que sus datos sean tratados, sin permitirse el consentimiento por omisión; la figura de Delegado de Protección de Datos, el cual se encarga del cumplimiento del reglamento dentro de una empresa, asesorándola sobre cualquier cuestión que puede existir dentro de ella (artículo 37 del RGPD).

1.2 Medidas Europeas para la adaptación a la transformación digital en el mundo laboral

Europa es consciente del gran avance de las tecnologías y por ello tan también propone medidas para crear un ambiente donde las la digitalización y las redes puedan prosperar con condiciones regulatorias adecuadas, por ellos a través de varios programas se intenta no solo regularizar esta nueva era digital si no también financiar proyectos de liderazgo industrial, retos sociales y el refuerzo de la excelencia en la ciencia. Dentro de los proyectos que tiene a Unión Europea mencionamos, por ejemplo:

- I. *La iniciativa para el desarrollo de capacidades digitales (Digital Opportunity Traineeships)*: Debido a la gran falta de competencias digitales que muchas empresas tienen en sus empleados, este programa es financiado por Horizonte 2020 de la Comisión Europea, con el objetivo de ofrecer practicas digitales a los estudiantes o recién titulados durante el programa Erasmus inscribiéndose en Drop`pin@EURES o Erasmusintern, esto permite que los estudiantes puedan obtener un Plus en sus capacidades digitales que muchas empresas requieren.
- II. Ante el impacto de la digitalización en el mundo laboral, se creó un grupo de expertos en la materia para poder analizar, asesorar y guiar a la Comisión Europea.
 - a. Dentro de las conclusiones publicadas¹ en 2019, se recomienda principalmente apoyar y mantener actualizados en la digitalización a los trabajadores para prevenir una brecha salarial, mantener una igualdad de trato con los trabajadores en las distintas modalidades que tienen y cambio en el dialogo social, es decir, ver la digitalización como una nueva forma de diálogo social también, donde muchos trabajadores exponen sus ideas como por ejemplo en coworker.org.
- III. Entre los análisis de Eurofoun², se establece que desde el 2000 se han creado nuevas formas de trabajo, como por ejemplo el trabajo móvil basado en las TIC. Este trabajo es realizado ya sea en las instalaciones de la empresa o en cualquier otra parte por el empleado. Esta forma de trabajo puede ser considerada como teletrabajo, que en algunos casos puede considerarse como una forma de flexibilidad para el empleado o de horas extra para realizar en casa. En este caso, algunos países como Francia adoptaron medidas desde 2014 muy contundentes, donde se prohíbe enviar emails fuera de la jornada de trabajo, estableciendo e derecho a la conexión y adelantándose a la nueva era digital ya que en algunos casos puede verse entrometida la privacidad de los trabajadores en juego.

Francia ha dado los primeros pasos en lo que se refiere a la desconexión del trabajo a través del mundo digital desde que el 1 de enero de 2017 estableció el código de trabajo francés, para que una vez finalizada la jornada de trabajo los trabajadores no sigan trabajando a través de las plataformas digitales. En España también se han tomado nuevas medidas, pero ya desde anteriores sentencias se daban algunos enlaces a este tema como por ejemplo la sentencia se de la audiencia nacional del 7 de julio de 1997, donde estableció la ilegalidad de exigir a los trabajadores aun estando fuera de su jornada de trabajo la localización permanente de donde estaban.

1

¹ "Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on labour markets": Es un grupo de expertos que analizan los impactos que puede llegar a tener la digitalización en el mundo laboral.

² "Euroform" (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo): Es una fundación europea que ayuda al progreso de nuevas políticas sociales, de empleo y de trabajo

CAPITULO II

LA WEB 2.0 EN LA EMPRESA

2.1 ¿Qué entendemos por Web 2.0?

Se trata de un concepto nacido en el año 2003 debido al boom de las tecnologías, se alude al fenómeno social aparecido a raíz del avance de las aplicaciones en Internet, pues, a consecuencia de la gran penetración que incurrió en la vida de las personas, facilitó un cambio en gran parte de sus actividades cotidianas. Principalmente cambió las formas de comunicación entre individuos, pasando de ser usuarios pasivos a usuarios activos, generando nuevas formas de conocerse entre ellos, pudiendo participar en el propio contenido de la Web de forma fácil y ágil. De esta forma, dio lugar la creación de una serie de aplicaciones de Internet de carácter social, convirtiendo al usuario en protagonista de la Red, siendo capaces de compartir y recibir información a nivel global.

La Web 2.0 es un término que divide la época tecnológica en dos fragmentos, siendo la primera la referida a la primera época de la web, separándola de la segunda, englobando al comienzo del avance de las tecnologías por las que los usuarios podían compartir su propio contenido para que pudiese ser visto por otros usuarios, como los blogs o poder comunicarse entre ellos, como las redes sociales, entre otros.

Por tanto, la Web 2.0 o “web social”, engloba a los sitios web que proporcionan el compartir información, por lo tanto, se compone de:

- **Redes sociales**, como Twitter, Instagram, Facebook etc.
- **Servicios de consulta**, como Wikipedia, etc.
- **Plataformas donde posibilita que cada usuario publique los escritos que desee**, tal como Blogger, donde puedes publicar tu propio blog o comentar en los ya existentes.
- Así como de **video**, siendo YouTube la aplicación más conocida donde personas de todos los lugares del planeta pueden subir contenido para que cualquier miembro que acceda a la plataforma pueda acceder a los videos.

España es uno de los países que más utiliza la web social.

- *Un 78% de los usuarios de internet en España lee blogs.*
- *Un 64% forma parte de alguna red social.*
- *Un 44.6% sube o descarga fotografías de la Red.*
- *Un 86% sube o ve videos.*
- *Un 51% escucha postcasts.*

Estudio Wave 3.0 de Universal McCann, recogido en el libro “La empresa en la web 2.0”, Javier Celaya.

La mayor parte de la población utiliza las redes sociales. De esta forma muchas empresas han recurrido a ampliar su comercio por dichas redes, pues actualmente los negocios, ya sean pymes o grandes empresas, exponen las tareas que realizan y a lo que se dedica dicha empresa, para que, de esta forma, el consumidor pueda comentar o compartir como le plazca.

“Casi la mitad de los lectores de prensa escrita sólo lee la versión impresa en papel, mientras que cerca de un 30% combina ambos formatos y suele utilizar internet durante la jornada laboral para acceder a periódicos.

Por otro lado, el acceso a blogs se ha convertido en la actividad de Internet que más ha incrementado en el último año, con una subida de 4 puntos porcentuales (39,5% al 43,5%).

A pesar de su novedad, los programas de intercambio de ficheros P2PTV (Zattoo, Soapcast...) está recibiendo muy buenas críticas y un 28% de los internautas los utiliza al menos ocasionalmente.

Los equipos para conectarse a Internet experimentan una creciente diversificación. Aunque predomina el ordenador de sobremesa (un 92% suele conectarse a través del mismo), crece el porcentaje que lo hace a través del ordenador portátil (del 51,1% al 59,9%). Se estabilizan respecto a la anterior edición el teléfono móvil (del 20,5% al 20,3%) y la PDA (del 9,3% al 10,4%), y la videoconsola se incrementa en más de 3 puntos porcentuales (del 8,3% al 12,9%).

El porcentaje de internautas que se conectan desde redes WiFi asciende del 55,60% al 65,9%."

10ª Edición de la Encuesta Anual a Usuarios de Internet, que realiza la Asociación para la Investigación de los Medios de Comunicación (AIMC), recogido en **"La empresa en la web2.0"**, Javier Celaya.

Con esta nueva forma de información, el usuario deja de depender de que la información que requiere se encuentre instalada dentro de su dispositivo informático, o deba "llevar a rastras" una enciclopedia o diferentes métodos de obtención de información, sino que, gracias a este nuevo concepto de web, puede consultar acceder a toda aquella que desee desde cualquier parte del mundo, desde cualquier equipo informático, con el único requisito de la existencia de conexión a internet.

2.2. La empresa en la Web Social 2.0.

La empresa 2.0 no solo se basa en su comercialización por parte de las empresas a través de los medios de comunicación que facilita internet, sino que un punto importante que también engloba es la implantación de esta en la totalidad de la empresa en cuestión, siendo en los trabajadores un factor importante.

Muchas empresas han querido pasar a ser usuarios dentro de la WEB 2.0., diseñando su propio sitio web. La mayoría de las grandes empresas delega la actividad a diferentes proveedores especialistas en diseño web (la actividad suele convocarse a concurso entre 3 o 4 proveedores), pasando a formar parte de un mero trámite administrativo. Seguidamente, responsables de los departamentos de marketing o informática (a veces unidos ambos), facilitan la información a los proveedores de lo que busca la empresa, y pasado el tiempo acordado, los proveedores muestran sus propuestas a la empresa con sus correspondientes presupuestos, siendo elegido el que más se acerque a las necesidades empresariales.

La Web 2.0 está destinada a los clientes, los proveedores, los usuarios y los trabajadores propios de la empresa, para facilitar mayor facilidad de información con la empresa.

Para que una empresa pueda introducirse dentro de la Web 2.0 debe generar una serie de estrategias, para poder llegar a un mayor número de usuarios.

Dentro de la gran cantidad de aplicaciones o herramientas que pueden elegir las empresas para llevar a cabo su actividad, destacaremos varias como: Facebook; Gmail; Twitter; Wikipedia; Amazon; Google; Youtube etc.

Para decidirse por llevar a cabo este modelo de comunicación por parte de la empresa, habría que tener en cuenta una serie ventajas e inconvenientes de su implantación, en la que destacaremos, entre otras:

VENTAJAS

INCONVENIENTES

Mayor expansión del mercado.	Menor intimidad.
Ahorro de tiempo a la hora de la comunicación empresa-cliente, debido a su mayor facilidad de manera inmediata, generando al cliente sentimiento de más seguridad.	Queda suprimida la interacción física entre los usuarios.
Participación más activa de la empresa, pues la empresa puede informar de cualquier aspecto de forma instantánea, manteniendo al día al cliente.	Alta dependencia de conexión a Internet, pues ante cualquier problema de la empresa o cliente con respecto al uso de internet, queda mermada dicha actividad.
Gracias a los grandes avances de la tecnología, y puesto que actualmente casi la totalidad de la población maneja la Web 2.0, la publicidad puede realizarse a través de ella, resultando más económica a la empresa.	No existe ningún tipo de control sobre la publicidad que puede realizar el consumidor acerca de la empresa.
Hay una gran variedad de métodos para manejar la web 2.0 por parte de la empresa, pues puede crear redes sociales, tanto APPs, páginas web en la que el cliente pueda comunicarse con la empresa.	Debido a que la Web 2.0 te permite estar conectado de forma constante, por lo que existe una alta posibilidad de terminar "llevándote el trabajo a casa"
Mejor comunicación entre los miembros de la empresa, siendo "Skype" la aplicación más utilizada.	Mayor vigilancia.

Ilustración 1 Fuente: elaboración propia.

Actualmente casi todas las empresas, ya sean grandes empresas o pymes, encuentran integrada la Web 2.0, pudiendo señalar alguna como Coca-cola, Adidas, Nike, entre otras.

2.3 Entrevista para conocer la Web 2.0

Nos interesamos en un grupo de jóvenes emprendedores que decidieron, por sus propios medios crear una pequeña empresa para llevar la publicidad de las empresas a través de las redes sociales, dado que existen algunas empresas que carecen de ser usuarios de ellas por diferentes factores, delegando dicha actividad a expertos en esta materia. Por ello nos reunimos con el pequeño grupo para que nos respondiese las siguientes preguntas relacionadas con el tema a tratado:

1. ¿Podrías explicar brevemente a qué os dedicáis?

Nos dedicamos a dar un servicio relacionado con las redes sociales, concretamente Instagram y con Facebook; publicamos post, historias, ofrecemos publicidad en dichas redes sociales utilizando "Facebook Ads", contamos con un fotógrafo que se dedica a sacar fotografías mensualmente para su posterior subida a la red.

Orientamos respecto a las promociones que podrían implantar en el negocio para tener una mayor rentabilidad de este. Nuestro objetivo es que nuestros clientes sean conocidos local o nacionalmente y por ende más clientes para ellos.

2. ¿Qué os empujó a optar por emprender sobre este ámbito?

Nos dimos cuenta que este era un negocio poco conocido y decidimos emprender, entre amigos nos pusimos a hacer números y vimos que podría ser una buena idea para comenzar a emprender.

3. ¿Qué aplicaciones manejaís en vuestros clientes?

Utilizamos Instagram, Facebook, Facebook Ads y programas de edición de fotografías.

4. ¿Cuáles son las más usadas?

Además de las redes sociales como es lógico, Facebook Ads nos da las estadísticas además de poder crear anuncios. Su uso es complicado y necesita su tiempo de configuración, además de ello, la publicidad funciona mejor contra más dinero se invierte en este, ya que el algoritmo que usa Facebook tiene más información y trabaja mejor.

CAPÍTULO III

REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

3.1 Obligatoriedad.

Recientemente, con la obligatoriedad de las empresas exigida por la Ley a registrar la jornada real de los empleados ha generado mucha expectación, ya que muchas empresas, en particular aquellas que no tenían registros de fichaje de los empleados, han tenido que implantar registros de jornada de los mismos. Este sistema permite que sean documentadas sobretodo todas aquellas horas extraordinarias realizadas por el trabajador, así como también que la empresa pueda exigir al mismo que justifique aquellas que no ha realizado o se ha ausentado de su puesto de trabajo.

Recogida esta exigencia en el artículo 34.9 Estatuto de los trabajadores, se exige registrar tanto la hora de inicio y hora final de la jornada de trabajo. Dicho fichaje solo es necesario, cuando el trabajador entra en la empresa, y finaliza su jornada de trabajo. Con todo ello surgen dudas sobre el tiempo de descanso o el “*salir a fumar*” y la obligatoriedad de registrar estos tiempos, nada especifica la Ley sobre ello, pero entendiéndose que el tiempo de descanso diario, popularmente conocido como “*tiempo de descanso para el bocadillo*” es considerado tiempo efectivo de descanso, como se establece en el artículo 34.4 del Estatuto de los trabajador el registro de la jornada no implica el registro de los tiempos de descanso.

Nada dice la Ley hasta el momento sobre el medio propiamente adecuado para el registro de la jornada actualmente, pero existen diversos tipos de mecanismo según el tipo de trabajo y de empresas.

Este tipo de sistema puede ser llevado a cabo por programas de fichaje.

3.2 Programas de fichaje.

3.2.1 Sistema biométrico.

Las horas de entrada y de salida del centro de trabajo se registran a través de factores corporales basado en la geometría corporal, como el reconocimiento facial u ocular, así como de la mano de la mano, entre otros. Dentro de los sistemas biométricos se encuentra también, los sistemas que recogen datos sobre la huella dactilar o huella vascular etc.

Este método disminuye el riesgo de fraude. De esta forma, mediante una cerradura electrónica, solo puede ser el propio trabajador quien registre su hora de entrada y salida.

Así mismo, su coste es bajo, con un alto índice de fiabilidad, rondando prácticamente la totalidad.

Antes de dar comienzo a la incorporación de sistemas biométricos, se realiza un análisis de datos a las personas que van a utilizarlo, en ellas se recogen muestras tales como huellas dactilares u oculares para después registrarlos en una base de datos.

Una vez realizada dicha identificación, existen dos formas para la utilización de un sistema biométrico, (basados en reconocer o verificar):

- I. Con la finalidad de **reconocer** a la persona, en este caso al trabajador, mediante las muestras biométricas que se han recogido con anterioridad. Para llevar a cabo el reconocimiento, se realiza una comprobación de los datos almacenados con respecto a los datos recolectados del trabajador.
- II. **Verificar** que realmente es el trabajador, es decir, que es quien dice ser. Para garantizar su verificación, se presenta documentación u otro tipo de medio de identificación, como una tarjeta, para después incluir muestras biométricas de la persona, para compararse con lo recogido en la base de datos de la empresa en este caso.

El procedimiento de verificación es más diligente que el de reconocimiento, pues únicamente realiza la comparación con una identidad ya almacenada en la base de datos, identificando si es la persona que tienen registrada.

Centrándonos en los tipos de sistemas biométricos basados en el reconocimiento de los individuos, se recogerían:

Huella dactilar: Es la más utilizada. Mediante unos sensores son tomadas las muestras, para después almacenarse en una base de datos y poder acreditarse la identidad de la persona. Actualmente la equiparan dispositivos que utilizamos en nuestra vida cotidiana, como pueden ser los teléfonos móviles más novedosos, ya que tienen un sensor de desbloqueo basado en la huella dactilar.



Ilustración 2. Sanchez.L (2019). La AEPD permite el uso de en el registro de la jornada de la huella dactilar y los datos biométricos con determinadas garantías. (Figura). Recuperado de: confilegal.com

Geometría de la mano: Se toman fotografías del perfil y dorso de la mano de la persona que son introducidos en la base de datos, para después compararlo con lo registrado. Se realizan actualizaciones de forma persistente en el registro de la base de datos, pues la geometría de la mano puede producir cambios, tales como adelgazar, engordar, crecer etc.

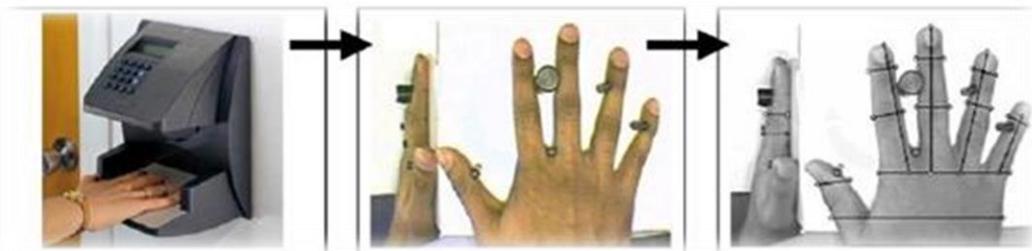


Ilustración 3. Werner.S. Aplicación de nuevas tecnologías al sistema electoral-Biometría y voto electrónico. (Figura). Extraído de: Monografias.com

Huella vascular: Se centra en el análisis geométrico de las venas de los dedos, la palma o dorso de la mano. El procedimiento se realiza a través de una luz infrarroja, que penetra en la hemoglobina (proteína procedente de los glóbulos rojos, transportadora de oxígeno) para crear la imagen que se utilizará en el procedimiento de identificación.



Ilustración 4. Gayol.R. (2017). ZKTEco utiliza método más seguro de identificación. (Figura). Extraído de: sisca.com

Forma de la oreja: Es un método muy fiable, con altos índices de aciertos, pues se pueden conseguir hasta siete diferentes características geométricas de la oreja.

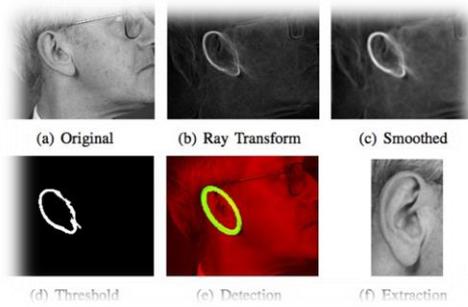


Ilustración 5. Cirvantos.D. (2010) Los ordenadores podrán identificar a las personas por la forma de sus. (Figura).Extraído de: blogs.lainformación.com

Reconocimiento por voz: Para identificar al individuo, este debe pronunciar una contraseña que será registrada y mediante el tono, intensidad y demás factores, se compara con los datos almacenados en el terminal.



Ilustración 6. Redacción vector. (2016). Ya es posible firmar contratos utilizando la voz. (Figura) Extraído de: myvector.thinknowa.com

Ritmo cardiaco: Suele utilizarse compaginado de otro tipo de sistema biométrico. El número de pulsaciones por minuto son medidas y registradas en el sistema, con la finalidad de acreditar la identidad del individuo. Suele manejarse mediante pulseras.

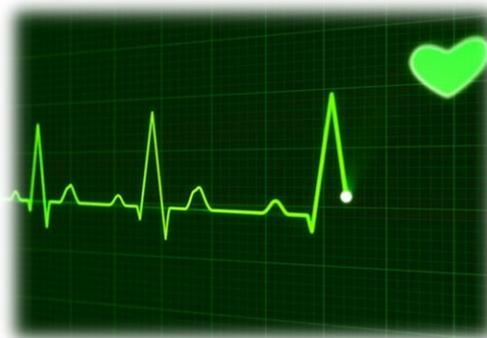


Ilustración 7. (2018) El corazón como rasgo biométrico. (Figura): Extraído de: ex-cle.com

Reconocimiento de la marcha: Este sistema biométrico puede realizar la identificación de los individuos por su forma de caminar, ya que se anotan las zancadas, el ritmo que lleva conforme a sus pasos etc.



Ilustración 8 (2018) Vigilados: en China hay tecnologías que reconoce a las personas por su forma de caminar

Las horas de entrada y de salida del centro de trabajo se registran a través de la geometría corporal (reconocimiento facial, ocular, de la mano etc.), huella dactilar, huella vascular, de sus empleados.

Este método disminuye el riesgo de fraude. De esta forma, mediante una cerradura electrónica, solo puede ser el propio trabajador quien registre su hora de entrada y salida.

Así mismo, su coste es bajo, garantizando casi el 100% de fiabilidad.

3.2.2 Sistema de control mediante tarjetas.

Son los más utilizados.

A cada uno de los trabajadores se les entregan tarjetas codificadas con los datos de cada miembro, las cuales, cada vez que entran o salen del lugar de trabajo, estas son pasadas por un lector, con ellas se ficha el horario de entrada y de salida de cada uno de los trabajadores.

Pueden existir dos tipos de tarjetas:

Tarjetas con banda magnética. El fichaje se realiza mediante una banda magnética donde se encuentran codificados todos los datos de cada trabajador, deslizándose por un lector.



Ilustración 9. Lector de tarjetas magnéticas MiniMag. (Figura). Extraído de: a3m.eu

Tarjetas de proximidad. Funcionan de igual manera que las anteriores, con la diferencia que estas tarjetas actúan mediante un sistema de radiofrecuencia, sin necesidad de un contacto directo con el lector.



Ilustración 10. Tarjeta de proximidad RFID para identificación y acceso. (Figura). Extraído de: consumiblestpv.com

3.2.3 Reloj de fichar.

Consta de un mecanismo de impresión en el que, de forma automática graba en una tarjeta la hora de entrada y salida del trabajador.



Ilustración 11. Reloj de fichar. (Figura). Extraído de: cucorent.com

Es el formato más antiguo de fichaje, pues fue establecido en la era de la industrialización, concretamente en la segunda mitad del siglo XIX.



Ilustración 12. Ziko.C.(2005). Antiguo reloj de fichar. (Figura) Extraído de: es.wikipedia.org

3.2.4 Tacógrafo.

Son utilizados en vehículos para registrar tanto la velocidad del vehículo, la distancia recorrida y los tiempos de conducción, en este último se puede ver reflejado el tiempo de trabajo y de descanso del trabajador. Además de recibir el nombre de Tacógrafos también pueden ser definidos como "Aparato de control" o popularmente en muchos casos "Caja negra".

En la actualidad existen dos tipos de Tacógrafos, analógicos y digitales.

Los **Tacógrafos analógicos** son discos de papel donde el propio trabajador escribe datos personales como nombre y apellidos, lugar y fecha de comienzo, matrícula del vehículo utilizado y en caso de cambio a otro vehículo la hora en la que se realiza el cambio, una vez rellenados los datos el disco e inserta en el Tacógrafos, y este irá marcando los tiempos, en caso de haber un copiloto este insertará su disco cuando se haga cargos del vehículo.



Ilustración 13. Tacógrafos. (Figura). Extraído de: sanprudencio.net

Los **Tacógrafos digitales** en este caso a diferencia de los Tacógrafos analógicos, en lugar de llevar discos, cada trabajador lleva una tarjeta inteligente que simplemente tiene que introducir en el lugar correspondiente, en este caso el copiloto insertara su tarjeta en la ranura que tiene el mismo, todo ello desde que se hace cargo del vehículo hasta que finaliza el recorrido total, en dicha tarjeta se ve registrado, además de todo ello también se registran los tiempos de conducción y descanso del trabajador, los tiempos de conducción pueden ser ininterrumpido, diario, semana o bisemanal y según el tipo de conducción el trabajador deberá realizar tiempos de descanso como mínimo exigido Según *el artículo 6 y 7 Reglamento de la C.E. 561/2006*. Por ejemplo si un trabajador realiza una conducción ininterrumpida una vez conducido como máximo el mismo deberá realizar un descanso de 45 minutos seguidos, o en otro caso puede ser de 15 minutos y más adelante de 30 minutos.



Actualmente los Tacógrafos digitales son de uso obligatorio en vehículos de mercancías que pesen más de 3,5 toneladas o en aquellos donde puedan ser transportadas más de 9 personas. Según *el artículo 2.1 Reglamento de la C.E. 561/2006*.

Ilustración 14..(2018). Tacografo digital de nueva generación: implacable contra las manipulaciones. (figura). Extraído de: forotransporteprofesional.es

3.2.5 Sistemas de identificación por radiofrecuencia.

Son sistemas que identifican a larga distancia tarjetas que lleva el usuario, de estar forma con solo pasar al lado del sistema con la ficha en mano o guardada, ya puede fichar. Es una forma muy cómoda de fichaje pero que puede tener errores de detección o que directamente no sea detectable.

CAPÍTULO IV
DERECHOS ENFRENTADOS

4.1 Potestad de dirección y control del empresario y el derecho a la intimidad

Gracias a todos los medios que existen hoy en día, se puede hacer un uso correcto y adecuado de las formas de fichaje según el tipo de trabajo realizado en cada empresa, pero en ocasiones el empresario no adopta tecnologías de fichaje adecuadas y/o interfiere con otras formas de vigilancia sobrepasando derechos de los trabajadores, por ello aquí hablaremos los derechos que tiene el empresario y los trabajadores, y hasta donde llega ese derecho sin que sobrepase el del otro.

Actualmente el poder de dirección y control del empresario lo podemos encontrar regulado tanto en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 58, pero en cuanto a la potestad del empresario nada específica en el mismo sobre todas aquellas conductas o hechos específicamente sancionables por parte del empresario, por lo que es aquí donde el mismo toma la decisión de elegir lo que más se estime oportuno dentro de los límites marcados por el artículo 58 en el Estatuto de los Trabajadores.

En paralelo con este derecho incluimos también el derecho de vigilancia y control del empresario otorgado por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, ya que da paso para que el empresario pueda vigilar que los mismos cumplen con sus obligaciones, con lo cual en caso de detectar que el trabajador no cumple con sus obligaciones, el empresario puede sancionarle, pero todo ello dentro de unos límites y sin sobrepasar los derechos que también tiene el trabajador como lo es específicamente el derecho a la intimidad recogido en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores y a la dignidad artículo 10 de la Constitución Española.

En cuanto a la videovigilancia y control por parte del empresario, como medida restrictiva de un derecho se establece que debe ser los siguientes principios²:

- I. Juicio de Idoneidad
- II. Juicio de necesidad
- III. Juicio de proporcionalidad

En todo caso en las sentencias del tribunal constitucional³ han establecido que el hecho de tener las facultades de vigilancia y control no hace que estas sean aplicables de forma ilegítima a los trabajadores, así como también se establece que el derecho a la intimidad no es absoluto, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes.

4.1.1 Cámaras de seguridad:

Para el desarrollo de esta materia podría señalarse las diferentes sentencias⁴ dictaminadas por el Tribunal Constitucional donde se dio a conocer cómo se habían instalado cámaras de videograbación en la Universidad de Sevilla, con el fin de vigilar si uno de los trabajadores que ejercía la profesión de profesor, cumplía su respectivo horario, ya que existían ciertas sospechas sobre el posible incumplimiento de este.

La universidad anunció que las cámaras instaladas tenían la finalidad de vigilancia de la seguridad de los trabajadores, y no para la vigilancia del cumplimiento del horario, aquí podemos ver como se enfrentan tanto el deber de vigilancia como el de intimidad del trabajador. El tribunal falló en que el trabajador debía tener conciencia del fin real por el cual habían sido instaladas dichas cámaras, ya que es un derecho inherente todos los trabajadores.

³ STC, núm. 186/00, de 10 de Julio (RJ 2662, 97).

⁴ STC, núm. 29/2013, de 11 de Febrero (RJ 10552, 2009).

En base a lo que hemos visto anteriormente se puede ver como se han adoptado un sistema de vigilancia “no apto” y que puede dar indicios de querer ir a por el trabajador, Además de todo ello la instalación de cámaras de seguridad deben de tener un previo aviso y si son utilizadas para vigilar y controlar la asistencias de los trabajadores, estos deben de ser informados de la instalación de la cámara de seguridad (instrucción 1/2006, de 8 de noviembre de la Agencia Española de protección de datos).

4.1.2 Correo electrónico:

Actualmente el correo electrónico es un medio de comunicación masivo, que permite llegar a una gran cantidad de personas una gran cantidad de información en minutos. Hoy en día se puede considerar como una de las herramientas más esenciales en los puestos de trabajo ya que nada más llegar es una de las primeras herramientas en abrirse y facilitar el desarrollo de las tareas de trabajo. Pero este medio de difusión interpersonal es altamente vulnerable de tratamiento de cuestiones tanto personales como laborales al mismo tiempo.

Nada se especifica en nuestro ordenamiento laboral sobre la regulación del tratamiento del correo electrónico, pero si podemos encontrar como en el código penal Título X, apartado 1 establece sanciones para quienes información yacente en correos electrónicos y/o documentos sin consentimiento del propietario, con hasta “*penas de prisión entre uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses*”.

Pero ¿estaría permitido que el empresario accediera al correo electrónico de un trabajador?: algunas sentencias⁵ se han pronunciado al respecto y se establece que el correo electrónico de empresa el empresario debe avisar al trabajador de la vigilancia de este, pero no solo ello, sino que también en algunas sentencias como la citada, se declaró que el empresario debía tener motivos de necesidad, es decir, actuar a juicio de necesidad y proporcionalidad. Además de ello cabe mención también al artículo 8 de La Carta Europea de Derechos Humanos, donde se hace mención del respeto de la vida privada y familiar.

4.3 Límites de la tecnología por parte del empresario y trabajador. Sentencias.

Así mismo, el uso de las tecnologías ha influido más las nuevas formas de trabajo y en los mismos trabajadores llegando a ser sustituidos por máquinas, esto es un tema debatido por la jurisprudencia, señalando como dato en particular el más reciente producido en las Islas Canarias: una trabajadora, administrativa de un hotel, fue sustituida por un ordenador (un bot) que hacía el trabajo de manera automática, el cual tenía total disponibilidad, ya que trabajaba las 24 horas del día, fines de semana inclusive.

La empresa despidió a la trabajadora por causas objetivas de carácter económico basándose en el artículo 52 del Real Decreto Legislativo 2/1015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET). No estando de acuerdo dicha trabajadora, recurrió a los tribunales donde se dictó sentencia, declarando este despido improcedente, el **Tribunal Superior de Justicia falló**⁶ en que “un robot no puede suplir al trabajador con la única excusa de reducir costes”.

Tanto el trabajador como el empresario tienen límites ante la actividad de control empresarial, pudiendo llegar a vulnerarse derechos inherentes a la persona o trabajador.

⁵ STEHD, (La gran sala), exp. núm. 61496/08I 5 de septiembre de 2017.

⁶ STSJ Palmas de Gran Canaria, (Sala de lo social), núm. 480/2019 del 30 de julio. (RJ 418, 2019).

Existe un dilema sobre el uso de las tecnologías en dispositivos informáticos procedentes de la empresa, generando incluso una controversia entre los diferentes órganos jurisdiccionales.

Siguiendo la misma línea, el **Tribunal Supremo declaró**⁷ que un trabajador no puede hacer uso de los medios informáticos facilitados por la empresa con fines personales, por lo que el empresario debe controlar la utilización del mismo, dando siempre la información de los medios que se van a utilizar para examinar su empleo. Considerando causa de despido disciplinario el uso incorrecto del ordenador.

En este caso, concretamente, se detectó la existencia de virus informáticos por el mal uso del dispositivo y su mala navegación. Así mismo se realizó una búsqueda para analizar la providencia de dichos virus, comprobando que el trabajador había realizado navegaciones a páginas de origen pornográfico. El Tribunal Supremo consideró desestimado el recurso interpuesto por la empresa estimando que la medida adoptada por la empresa supone una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador, debido a la inexistencia de una explicación previa sobre el uso de este dispositivo de empresa.

Así mismo, un trabajador de una empresa (en concreto Alcaliber, S.A.), recurrió como último recurso al Tribunal Constitucional ya que encontraba vulnerados sus derechos a la intimidad y secreto de comunicaciones.⁸

Al trabajador demandante le llegó carta de despido alegando su procedencia a consecuencia de transgresión de buena fe, pues había hecho uso del teléfono móvil y correo electrónico de la empresa para transmitir información confidencial a otras entidades de origen mercantil, sin pedir autorización para realizar dicha actividad. Para comprobar la mala fe por parte del empleado, se nombró a un notario que, personándose en la empresa, y poniendo a su disposición el dispositivo móvil facilitado al trabajador por parte de la empresa, se comprobaron los SMS enviados desde dicho móvil. Así mismo, fue llamado a un técnico para realizar una copia del disco duro del ordenador portátil de la empresa que era usado por el trabajador, con la finalidad de no poder ejecutarse ningún tipo de modificación de los datos.

Ante dicho caso, el **Juzgado de lo Social falló** a favor del trabajador, declarando dicho despido improcedente debido a que no consideraba proporcional la sentencia interpuesta por la empresa, pues en el artículo 59.11 del XV Convenio colectivo de la industria química, referente a faltas leves, encuentra tipificada como tal: "... la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 79.2" Este último artículo mencionado (79.2), hace referencia a la potestad que poseen los representantes de los trabajadores para hacer uso del correo electrónico para la comunicación mutua entre la Dirección de la empresa y el propio trabajador en cuestión. Así mismo, se posicionó a favor de la empresa en cuanto a la potestad del empresario de vigilar el contenido de los SMS y correos electrónicos, fundamentándose en el artículo 20.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), en el que se concede al empresario la facultad de vigilancia y control: "El empresario podrá optar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardado en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad...".

Puede observarse controversia en el **fallo de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia**, posicionándose a favor de la empresa, la cual había recurrido en recurso de suplicación, declarando dicho

⁷ STS (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 966/2006 del 26 de septiembre, (RJ. 966, 2006).

⁸ STC, (Sala 1ª), núm.170/2013, del 7 de octubre, (RJ. 2907, 2011)

despido procedente, basándose en el artículo 59.11 del XV Convenio colectivo de la industria química, mencionado anteriormente, alegando que dicho comportamiento está tipificado como falta leve, la cual puede ser sancionable. Y, a pesar de que el trabajador alegase vulneración del derecho a la intimidad *“al no haber establecido previamente la empresa las reglas sobre su uso y control, las pruebas obtenidas de los mensajes de texto del teléfono móvil proporcionado al trabajador debían ser rechazadas por resultar contrarias a su derecho a la intimidad”*, esto fue rechazado por el Tribunal Superior de Justicia, contradiciendo que *“no era preciso que la empresa estableciera previamente las reglas de uso de los medios informáticos; estaba legitimada para comprobar su utilización y las comunicaciones realizadas a través de ellos, sin vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador”*.

Por su parte, el **Tribunal Constitucional** estuvo de acuerdo en este aspecto con el Juzgado de lo Social, pues desestimó el recurso de amparo interpuesto por el trabajador, alegando en este caso que el artículo 59.11 del XV Convenio colectivo de la industria química es de aplicación para ambas partes, estando únicamente permitido el uso de los dispositivos propiedad de la empresa para el uso que esta misma encomendase, la cual, como menciona el Tribunal Constitucional: *“regía pues en la empresa una prohibición expresa de uso extra laboral, no contando que dicha prohibición hubiera sido atenuada por la entidad”*. Así mismo, le dotaba de potestad al empresario para realizar las acciones acontecidas respaldándose en el artículo 20.3 del Estatuto de los trabajadores.

También es de interés el **fallo del Tribunal Supremo**⁹ ante un caso de despido por visitas continuadas de una trabajadora a páginas de ocio como: páginas de reserva de billetes, de segunda mano, Infojobs, utilización del correo para enviarse información a su propio email sobre diferentes catálogos de la ahora extinguida empresa Mactradisa, así como envío de diferentes tipos de información a sí misma y terceros.

Para recolectar la información de dicha trabajadora se instaló sin su correspondiente información, un software para captar las pantallas por donde navegaba, para poder observar lo que hacía en su horario de trabajo. Sí que es cierto que la empresa había facilitado a sus trabajadores una carta donde se prohibía el uso de los medios de los que disponía la misma para otros fines que no fuesen laborales dentro del horario de trabajo.

Así mismo, el Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación interpuesto por la trabajadora alegando que *“En estas condiciones el trabajador afectado sabe que su acción de utilizar para fines personales el ordenador no es correcta y sabe que está utilizando un medio que, al estar lícitamente sometido a la vigilancia de otro, ya no constituye un ámbito protegido sobre su intimidad”*, de esta forma, y debido a que la trabajadora tenía conciencia de que no debía hacer uso de los medios informáticos para su uso personal en horario laboral, deniega la idea de la vulneración del derecho a la intimidad del trabajador al implantarse el método de control por parte de la empresa, señalando que *“el uso extralaboral estaba prohibido expresamente por la empresa, con lo que, al no existir tolerancia del uso personal, no podía tampoco existir una expectativa razonable de confidencialidad”*.

⁹ STS Madrid (Sala de lo social, Sección 1.ª), núm. 8876/2011 del 6 de octubre, (RJ. 4035, 2010).

CAPÍTULO V

USO DE LAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO EN EMPRESAS COMO GLOVO Y
DELIVEROO.

5.1. Diferenciación de trabajador por cuenta ajena y trabajador.

Al observar los cambios del entorno y la alta demanda del uso de medios informáticos, muchas empresas se han unido en la utilización de tecnologías dentro de sus empresas. A consecuencia de su implantación se han producido nuevas modalidades de trabajo, facilitando una mayor flexibilidad laboral. A pesar de ello dicha flexibilidad no dota al trabajador de la pérdida de la categoría de “cuenta ajena”, puesto que la inexistencia de horario o centro de trabajo fijo no condiciona que dicho trabajador deba ser considerado como autónomo. Así mismo, se da la posibilidad de la contratación de dos tipos de trabajadores:

- I. Empleado sobre el que tiene una total potestad de dirección y decisión.
- II. Autónomo sobre el que la empresa tiene una escasa potestad de dirección y decisión.

Ante estas dos posibilidades surgen diversas dudas para indicar la diferencia entre ambos, por ello, y antes de introducirnos dentro de casos en concreto como el de las empresas “Glovo” y “Deliveroo”, vamos a realizar un breve resumen para saber diferenciar cuando un trabajador realiza los servicios por cuenta propia o ajena.

I. TRABAJADOR POR CUENTA AJENA. (artículo 1.1 LET)

- **Prestación laboral:** es una característica intransferible, es personal, sin capacidad para ser sustituida.
- **Voluntariedad:** el empleado es voluntaria de realizar dichos servicios, es decir, la persona es libre para aceptar el puesto de trabajo en cuestión.
- **Dependencia:** su actividad depende de una entidad superior, por lo que el trabajador se encuentra subordinado y dependiente de lo que esta misma dicte. El empleado tiene la obligación de obedecer a todas las órdenes y mandatos del empresario, así como a sus superiores. Así mismo, se encuentra obligado a cumplir las normas de disciplina que la empresa facilite a sus trabajadores.
De esta forma el trabajador carece de libertad para poder elegir diferentes maneras de realizar su trabajo, como puede ser el horario laboral, así como el centro de trabajo donde poder realizar la actividad, quedando supeditado a las ordenanzas del empresario.
- **Ajenidad:**
 - ✓ De riesgos: el trabajador es ajeno a los riesgos que puedan acontecerse en la empresa.
 - ✓ De frutos: el trabajador se encuentra ajeno de los resultados que él mismo ha generado en el trabajo, siendo propiedad del empresario.
- **Retribución:** a cambio del trabajo que realiza el empleado, se le da una remuneración.

Formalización de la relación empresario – trabajador: esta debe realizarse mediante un contrato de trabajo, el cual debe contener:

- Datos referentes a la empresa y al trabajador.
- La fecha de inicio de la actividad.
- La fecha del fin del contrato (en caso de tener una relación laboral temporal).
- Tipicidad del contrato de trabajo.
- Objeto del contrato de trabajo, en el cual se indica las funciones que va a desarrollar el trabajador, es decir, su categoría profesional.
- Condiciones laborales, tales como el horario y centro de trabajo, la jornada laboral, etc.
- En caso de la existencia de periodo de prueba, este debe indicarse en el contrato de trabajo.

- Duración de las vacaciones (siempre teniendo en cuenta la duración mínima que le corresponde a cada trabajador, la cual no puede descender de esa cantidad).
- El convenio colectivo que le es de aplicación a la empresa en cuestión.
- La cantidad de salario que va a cobrar el trabajador.
- Así como otras cláusulas adicionales que se quieran añadir.

II. TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA (AUTÓNOMO)

El trabajador por cuenta propia ofrece su trabajo a las diferentes empresas sin formar parte de su propia estructura organizativa.

El autónomo posee total libertad de aceptar lo que las tareas que le manden las diferentes empresas, careciendo de dependencia de las órdenes que dicta el empresario, disfrutando de una gran flexibilidad laboral.

Formalización de la relación empresario – trabajador: se realiza a través de un contrato mercantil, siendo los más utilizados:

- Contrato de arrendamiento de obra, siendo la obra el resultado de dicha actividad.
- Contrato de arrendamiento de servicio, el resultado no es la finalidad por la cual se ha formalizado el contrato, si no el propio servicio en sí mismo.

En caso de que el trabajador por cuenta ajena sea contratado por un particular, la naturaleza dejará de ser mercantil para convertirse en civil.

Dicho esto, podemos saber diferenciar un autónomo de un “falso autónomo”, pues es una figura que se encuentra muy presente en la actualidad. El falso autónomo es pues un trabajador por cuenta ajena camuflado como trabajador por cuenta propia con la finalidad de que la empresa pueda ahorrarse las cantidades que debe ingresar por él, como la seguridad social. De esta forma dicho “autónomo” tendría que darse de alta como tal para realizar la actividad.

Dicho esto, se puede proceder a entender mejor la problemática que ha existido en estas dos empresas (Glovo y Deliveroo).

5.2. Problemática actual entre Glovo y Deliveroo.

Organizaciones como Glovo o Deliveroo utilizan mecanismos informáticos para facilitar sus tareas. Se trata de empresas recaderas con varias funciones, la más utilizada es recoger el pedido enviado por el cliente a través de una aplicación (app) y llevárselo al punto facilitado por este último.

El proceso señalado es realizado por “trabajadores” que, de forma independiente, ponen a disposición su propio vehículo para la atención de los pedidos, siendo remunerados por hora trabajada. Esto ha generado múltiples dudas de si se está hablando de trabajadores legalmente independientes o realmente son falsos autónomos camuflados.

Centrándonos en profundidad en cada una de las dos empresas, se puede señalar que Glovo se trata de una empresa de origen español que ha logrado extenderse de manera internacional. Nació en septiembre de 2014 logrando su crecimiento un año después, en 2015, dicha empresa tiene como finalidad de intermediario de la compra, es decir, el cliente solicita lo que desea comprar, ésta la compra, se encarga de recoger el pedido y llevárselo al cliente en cuestión, todo ello a través de una aplicación.

Por su parte, Deliveroo forma parte de la empresa ROOFOODS SPAIN S.L., la cual es una empresa de origen británico constituida en julio de 2015 encargada del reparto de productos a los clientes, al igual que Glovo.

Los trabajos de logística de las empresas son realizados por unos repartidores los cuales se les puede denominar “riders”, o en caso de la empresa Glovo, este concepto puede ampliarse a “glovers”.

Una gran parte de los trabajadores de Glovo se encontraban buscando trabajo (paro), antes de comenzar a trabajar con la empresa mencionada, rondando el 50%.

La jornada laboral media es de 27 horas semanales, teniendo unas ganancias de 5 euros aproximadamente por cada pedido entregado al cliente.

Estos trabajadores eran considerados autónomos, lo cual generaba ciertas dudas sobre la legalidad en este aspecto, produciéndose un conflicto. Los sindicatos, tales como la UGT (Unión General de Trabajadores), los comenzaron a considerar “falsos autónomos”, con la finalidad de que la empresa Glovo pudiese ahorrarse una gran cantidad monetaria al no destinarla a las cotizaciones de la Seguridad Social, dejando ver a la luz una forma de precarización laboral. Al ser autónomos, los trabajadores de esta empresa no disponen de los derechos que dispondría cualquier trabajador de cuenta ajena.

“Los glovers no tienen derecho a vacaciones, ni a desempleo, ni a horarios o turnos previsibles, ni seguridad o salud laboral ni el resto de cláusulas que incluye una relación laboral recogida judicialmente...”

... La supuesta flexibilidad de la plataforma es mentira. Es la aplicación y el algoritmo quién lo decide todo. Cuando eres autónomo de verdad te organizas tú. Así es la empresa la que tiene a cientos de repartidores en la calle espetando a que el algoritmo se encargue de hacerles caer un pedido. Y al que no le caiga, que se apañe. Ya se encargará él de pagar autónomos, el IVA, el IRPF, el mantenimiento de la moto..., los gastos son de los trabajadores y los ingresos de Glovo”.

Rubén Ranz, delegado de la UGT

Así mismo el control que reciben los “trabajadores” de Glovo es un aspecto a tener en cuenta para determinar la falsedad de esta actividad por cuenta propia, pues estos se encuentran geolocalizados a través de una app, en la que también les llegan órdenes de lo que deben hacer en cada momento. Esta información la apoya Luis Suárez:

“Trabajar a través de una app es un progreso, pero eso no puede privar a los trabajadores de sus derechos”

Luis Suárez.

Dada la forma de realizar su actividad por parte de los trabajadores de Glovo, se presentó una duda sobre si dichos trabajadores realmente eran autónomos, existiendo variación de opiniones entre las diferentes formas jurídicas, pues actualmente se encuentran acumuladas nueve sentencias a favor de ser considerados “falsos autónomos” y otras nueve rechazando la idea anterior.

Una de las más recientes, en concreto del **Tribunal Superior de Justicia de Madrid**¹⁰, ratificó la decisión del Juzgado de Primera Instancia. El Tribunal desestimó el recurso de suplicación presentado por un “trabajador de Glovo” que impuso contra el fallo del juez de lo Social número 39, dictaminando la legalidad de los trabajadores reconociéndolos como verdaderos autónomos, alegando que Glovo únicamente facilita una plataforma por la cual los “glovers” o “riders” utilizan para ponerse en contacto con sus clientes y poder acceder a ellos. Esto lo corrobora señalado la libertad para elegir el horario que más se asemeje a sus

¹⁰ STSJ Madrid, (Sala de lo social, Sección 4.ª), núm. 795/2019 del 19 de septiembre de 2019, (RJ 195, 2019).

preferencias, pudiendo ser fijado por ellos mismos y trabajar cuando deseen, pudiendo aceptar o denegar el pedido que les llega a través de la aplicación. Así mismo, pueden elegir el trayecto que realizar para la entrega del pedido al cliente.

Para señalar esta gran controversia entre los diferentes órganos jurisdiccionales, es de relevancia explicar la decisión tomada por el **Tribunal Superior de Justicia de Asturias**¹¹, que desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Glovo, contra el fallo del **Juzgado de lo Social. Número 1 de Gijón**¹², el cual declara la existencia de relación laboral entre el trabajador en cuestión (“glover”). Por ello Glovo debía admitirlo de nuevo en la empresa, manteniendo las mismas condiciones que llevaba teniendo, así como el pago por parte del Glovo de los salarios que el trabajador había estado perdiendo hasta la fecha por su condición, o en cambio indemnizarlo con una cantidad monetaria (de 1778,30€ concretamente).

Como se ha mencionado, ante la decisión del Juzgado de lo Social de Gijón, Glovo no presentó su conformidad, por lo que recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Asturias.

Glovo solicitó un cambio en los puntos quinto, decimoquinto y decimosexto de la sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón, concluyendo en:

Hechos que figuran en la sentencia	Hechos los cuales Glovo pretendía modificar
<p>Quinto: <i>“Asignando el pedido a un repartidor, éste se dirige al punto de recogida y puede permanecer en espera mientras se le encarga el pedido, rechazar el mismo o solicitar pedido en espera para realizar un segundo pedido mientras se prepara el primero. En el primer caso el tiempo de servicio empieza a contar desde que el repartidor se encuentra en un radio de 100 metros del establecimiento”.</i></p>	<p>Sustituir <i>“...el tiempo de servicio empieza a contar desde que el repartidor se encuentra en un radio de 100 metros del establecimiento”</i>, por: <i>“... el tiempo de servicio empieza a contar desde que el repartidor acepta el pedido”.</i></p>
<p>Decimocuarto: <i>“El actor causó alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos el 24 de octubre de 2017, con efectos al día 1 del mismo mes”.</i></p>	<p>Completar dicho punto con los datos siguientes: <i>“El actor cursó alta en Hacienda en el censo de empresarios y profesionales para la actividad de reparto el 23 de octubre de 2017. Para el desarrollo de su actividad aportó un coche. El contrato TRADE de registrado el 23/10/2017 en el SEPE”.</i></p>
<p>Decimosexto: <i>“Para el caso de estimación de la demanda, el salario de los efectos de indemnización asciende a 53,89 euros diarios”.</i></p>	<p>Sustituir el punto decimosexto por lo siguiente: <i>“Durante el periodo 2/11/17 a 28/10/18 el actor giro 27 facturas a Glovo, lo que supone una retribución media de 53,89 euros”.</i></p>

Ilustración 15. Fuente de elaboración propia

¹¹ STSJ Asturias, (Sala de lo social, sección 1.ª), núm. 1818/2009 del 25 de julio, (RJ 1143, 2019).

¹² SJS Gijón núm. 1 Gijón, núm. 61/2019 de 20 de febrero, (RJ. 724, 2018).

Así mismo Glovo pretende añadir tres puntos más:

- I. **Vigesimoprimer:** “El demandante reasignó pedidos en 101 ocasiones, lo que supone el 3,1% del total, siendo la media de Gijón del 2,7%; canceló 75 pedidos lo que supone el 2,3% del total, siendo la medida de Gijón del 3%, y no activó en 727 ocasiones las horas que había seleccionado de la franja horaria escondida, lo que supone un 23,5% del total de las 3.094 horas solicitadas”
- II. **Vigesimosegundo:** “Durante la vigencia del contrato el actor prestó servicios 349 días, con un total de 1.469 horas 3 minutos, con una media diaria de 4 horas 7 minutos y 3 segundos”.
- III. **Vigesimotercero:** “Se da por reproducido el informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cataluña de 4 de noviembre de 2016 en el expediente instruido en relación con los contratos suscritos entre Glovoapp 23 S.L. y los repartidores entre el 15/1/16 y el 15/6/16 en las provincias de Barcelona, Valencia y Madrid”.

El Tribunal Superior de Justicia derecha los puntos señalando que el trabajador es un falso autónomo, pues el contrato de trabajo no condiciona a la relación contractual, si no lo que realmente se realiza en el trabajo, pues, a pesar de que Glovo y el trabajador firmasen un contrato mercantil para prestar los servicios de autónomo en el que: es el trabajador quien pone su propio material para la ejecución del trabajo (tales como el vehículo en el que pretenda desplazarse, así como el teléfono móvil donde recibir los pedidos); asumir todos los riesgos que pueda generarse a consecuencia de dichos pedidos; tener libertad para la elección del horario; libertad organizativa..., a pesar de ello, no significa que realmente sea un verdadero autónomo, pues en el momento que aparece ajenidad en el trabajo, así como dependencia, nos encontraríamos frente a una relación contractual por cuenta ajena.

El Tribunal Superior de Justicia define estos dos conceptos señalando las conductas más habituales:

- **Dependencia:** *“la asistencia al centro de trabajo y el empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario, el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador”.*
- **Ajenidad:** *“la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario (y no del trabajador) de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o con el público, como fijación de precios o tarifas, y la selección de clientela, o personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo; y su cálculo con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.*

Analizando dichas definiciones se puede llegar a la conclusión de la presente ajenidad y dependencia de los trabajadores, pues el trabajador para poder desempeñar el trabajo como repartidor, debe ingresar en la plataforma facilitada por Glovo y es a través de esta por donde se le informa de las ofertas de servicios, siendo elegidas con anterioridad por la empresa Glovo, señalando de esta manera el control que tiene ante dicha actividad. El cliente realiza el pedido por medio de la plataforma llegándole este al “glover” más cercano, siendo tal como señala el Tribunal en cuestión: *“... es la tecnología de la plataforma la que facilita el contacto entre el usuario y el prestador del servicio, jugando los algoritmos un papel preeminente en las tomas de decisión, pero detrás de dicho conjunto de algoritmos existe un titular a efectos jurídicos que pretende desarrollar una actividad económica y ostenta la propiedad de esos medios digitales que es Glovo”.*

Los clientes realizan la compra a través de la plataforma haciendo a los repartidores de Glovo dependientes de este y dejando mostrar la ajenidad de sus trabajadores, pues según se refleja en la sentencia: *“... el éxito de este tipo de plataformas se debe precisamente al soporte técnico proporcionado por las TIC que emplean para su desarrollo y a la explotación de una marca, en este caso Glovo, que se publicita en redes sociales a través de los buscadores tipo Google, sitio al que acuden los clientes cuando necesitan la compra y entrega de comida y los productos que la demandada suministra”*. Siendo en este caso, la puesta a disposición del vehículo y teléfono móvil meros medios accesorios para el desarrollo de la actividad, y siendo el verdadero medio de producción la propia plataforma. Además, para poder acceder como repartidor de la empresa, este debe acceder a varias condiciones que interpone la empresa para poder trabajar con su plataforma.

De esta forma en el “glover” se encuentra presente la ajenidad, tanto de frutos como del mercado, esto es así porque el beneficio obtenido por dar el servicio es transmitido directamente a la plataforma, siendo esta la que se encarga de transferir las comisiones correspondientes a sus repartidores (ajenidad de frutos), además de ser la plataforma la encargada de poner los precios de los productos.

Para concluir con esta sentencia, señalar la resolución por parte del Tribunal Superior de Justicia de Asturias: *“... concurrentes las notas de voluntariedad y prestación de servicios intuitu personae por parte del demandante, y presentes también las de dependencia y ajenidad que caracterizan la relación laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1 y 8.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dado que el trabajo del demandante se incardina dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada, debe concluirse la existencia de una relación laboral entre las partes como la ha declarado”*.

Esta es una de las últimas sentencias que han dado lugar sobre esta temática en el último año, cabe añadir el presente juicio, en Zaragoza, correspondiente a Deliveroo, con fecha de 8 de noviembre, por el Juzgado de lo Social número 2, con la finalidad de dar resolución a la problemática que se encuentra de forma continua sobre esta materia, el considerar si los trabajadores de Deliveroo son falsos autónomos (en este caso en concreto efectuado con 55 “riders” que prestaron servicios entre los meses de febrero y noviembre de 2017).

La Inspección de trabajo de Zaragoza levantó acta de infracción contra la Deliveroo así como contra Glovo, a la que se le exige el pago de 379.963 euros concretamente por no dar de alta a 324 trabajadores, este juicio contra la empresa de reparto Glovo, se celebrara dentro de unos meses (27 de marzo de 2020).

El primer juicio mencionado en el párrafo anterior fue celebrado entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y la empresa en cuestión (Deliveroo), pues considera que existe una total dependencia de dichos trabajadores al tener que utilizar la aplicación facilitada por la empresa, por la cual se encuentran sometidos a un continuo control, de esta forma señalan que se trata de trabajadores por cuenta ajena teniendo que darlos de alta en el régimen general de la Seguridad Social. De esta forma, al no haber dado de alta a sus trabajadores, se le exige el pago de una sanción por las cuotas que no han sido ingresadas (un total de 35.000€ concretamente).

La empresa deniega la existencia de relación laboral con dichos trabajadores alegando que:

“No es cierto que haya una dependencia absoluta de estos autónomos respecto a Deliveroo, como aquí se ha intentado hacer ver. Y tampoco es cierto que los repartidores estén sometidos a las instrucciones o un estricto control de la plataforma. Les diré que actualmente tenemos un 50% de servicios rechazados, lo que demuestra la libertad que tienen los riders a la hora de decidir si trabajan o no para nosotros”

Román Gil Albuquerque, abogado de Deliveroo.

Así mismo, Deliveroo se lleva un 30% de lo recaudado por el encargo que realiza el cliente para la compra del producto en el comercio que la empresa tiene realizado acuerdo. De esta forma, el repartidor solo recibe una comisión del 3,5%.

El Juzgado de lo Social aplazó la resolución de dicho juicio con una totalidad de diez días, para presentar el expediente que emitió la Inspección de Trabajo, debido a su petición por parte de Deliveroo, para de esta forma poder examinarlo con profundidad quedando pendiente la resolución final por parte del juez.

6.3. Breve resumen sobre el uso de GPS en el coche de empresa.

También existen otros métodos donde aplicar las tecnologías en el trabajo, como es el caso de la implantación de GPS en el coche de la empresa.

A primera impresión podría parecer una vulneración al derecho de la intimidad del trabajador, pero realmente no es así, pues es considerado lícito, de esta forma, el empresario puede implantar en los vehículos empresariales el “sistema de posicionamiento global” o también denominado GPS, aunque manteniendo una serie de requisitos a tener en cuenta:

- Únicamente en horario laboral, siendo deshabilitado una vez finalizada la jornada.
- La comunicación a cada trabajador el uso de este mecanismo de vigilancia.
- El incumplimiento de dichos requisitos generaría la nulidad del despido causado mediante el uso de dicho medio de control.

CAPÍTULO VII.
CONCLUSIONES.

A través de la elaboración de este trabajo de fin de grado se ha conseguido analizar los objetivos inicialmente planteados. Dichos objetivos consistían en analizar dos implantaciones tecnológicas que a veredicto propio son algunas de las más trascendentes en las empresas actualmente, introduciendo también nuevas plataformas web como Glovo y Deliveroo y las consecuencias que ha podido traer todo ello.

Es de interés el hablar sobre la Web 2.0, pues se trataba de un concepto que no conocíamos, es decir, al hablar de la tecnología de la información y comunicación no lo asociábamos a dicho vocablo. Este término debería dominarse pues es algo que achaca muy de lleno dentro de la sociedad, ya que prácticamente toda la población mundial se encuentra familiarizado con ella y forma parte de su vida cotidiana.

También hemos podido analizar los diferentes tipos de registro de jornada que se pueden realizar en una empresa y viendo todos los tipos de ahí podemos ver como se pueden aplicar según es debido al tipo de trabajo que se realiza, algo que ha afectado de forma trascendental que muchas empresas durante el 2019 debido a las nuevas exigencias legales.

A través de este trabajo hemos podido ver y analizar como los empresarios tienen a su disposición diferente mecanismos de registro y como se pueden utilizar aquello dependiendo del tipo de trabajo que se realice, pero aun así aun teniendo estos sistemas a veces recurren a otro tipo de medidas para hacer uso de la potestad de vigilancia y control, provocando en muchas ocasiones un enfrentamiento entre el poder de vigilancia y control y el derecho a la intimidad de ellos trabajadores, derivando también en enfrentamiento de muchas otras cuestiones.

Hoy en día con los nuevos métodos de fichaje hemos podido presenciar, la incorporación de un método de fichaje muy útil como el que es a través de la huella, ya que permite el registro de jornada a través de un mecanismo de carácter personalísimo y que, llevado a cabo con las medidas de protección de datos necesarias, es fácil, rápido y sencillo. Con este tipo de método, es casi imposible la transmisión de una tarjeta de un trabajador a otro, y los datos de la huella de cada persona son único e intransferibles, por lo que, aunque haya muchas más personas con mismo nombre o identificación este medio permite ser mas específicos y como hemos nombrado antes reduce los errores de registro.

Además, añadimos diferentes casos reales relacionados con las tecnologías. Centrándonos en cómo han producido un cambio en la toda la sociedad en conjunto, realizando hincapié en los nuevos problemas que se han generado, entre ellos, cómo la tecnología es capaz de sustituir a un trabajador. Aunque el registro de jornada a través de la huella dactilar sea para nosotras el mejor método llevado en empresas como industrias, oficinas, talleres, etc., no equivale a que sea el medio más adecuado para todo tipo de trabajos, ya que para el caso de los conductores estos deben optar obligatoriamente por el uso de tacógrafos.

En cuanto al enfrenamiento de derechos analizados, en varias circunstancias como lo puede ser al revisar el correo electrónico de un trabajador por parte del empresario, o implantar medidas e videovigilancia confines distintos a los comunicados por parte del empresario, pueden llevarse a cabo, pero bajo los principios de juicio, idoneidad y proporcionalidad y algo en lo que la mayoría de sentencias coinciden a la hora de interponer la sentencia cuando es de fallo negativo para el empresario, es cuando este no comunica a los trabajadores los controles que pueden llegara realizar, algo que en nuestra opinión es fundamental a la hora de resolver numerosas sentencias.

Como nos enfocamos en la tecnología en su conjunto, nos referimos a temas de actualidad, por lo que sería de interés que fuesen ampliamente conocidos, ya que, por ejemplo, muchos son los casos en que un trabajador siente que ha sido vulnerado su derecho a la intimidad a consecuencia de la presencia de medios tecnológicos, como puede ser la implantación de una cámara de vigilancia, que, a pesar de que algunos conceptos estén sujetos a legislación, sigue existiendo un gran vacío legal que debería subsanarse, ya que es un concepto que ha ido avanzando con gran velocidad y que cada año lo hace con mayores magnitudes.

BIBLIORAFÍA.

MOGLIANI, German: *¿Qué es Glovo y cómo funciona?*, en *Webmedia digital*, Córdoba.

CID, Guillermo: *“La ley anti-falsos autónomos contra Glovo: obligan a contratar a 200 “riders” en Valencia”*, *El Confidencial*, 2018.

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA: *“Informe 03/2017 de la digitalización de la economía”*, Madrid, 2017.

PLAZA, DE LAS HERAS, Ana; GAGO, RÍOS, Ángel; CAMPOS, MARTÍN, Alexandra; GARCÍA-GIL, GARCÍA, Cristina; TORIBIO, FERRER, Raquel; SÁNCHEZ, GONZÁLEZ, Pedro: *“La empresa y la regulación del uso de los dispositivos electrónicos: Protocolo informático”*, *Plaza Abogados*, Madrid, 2018.

PÉREZ, Cristina: *“Las empresas deben registrar los fichajes de todos los trabajadores desde este domingo”*, *Rtve (Noticias, economía)*, 2019.

BENITO, OTORINO, M^a Fe; GARCÍA DE VIEDMA, SANTORO, Pilar; FERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ, Juan Antonio: *“Evolución y situación de los Recursos Humanos en el siglo XXI”*, *Crescendo Gestión de Talento y Coaching*, Madrid, 2015.

SILVESTRE, AGUIRRE, Iván: *“Teoría de las relaciones humanas”*, *Gestiópolis*, Bogotá, 2013.

PÉREZ, PORTO, Julian; GARDEY, Ana: *“Definición de Web 2.0”*, *Definición.de*, 2010.

TERRASA, Rodrigo: *“Qué hay detrás del fenómeno Glovo: las dos caras de la nueva economía digital”*, *El Mundo*, Madrid, 2019.

OLÍAS, Laura: *“Por qué la justicia ha fallado que los riders de Glovo son autónomos y los de Deliveroo son empleados”*, *eldiario.es*, 2018.

CELAYA, Javier: *“La empresa en la web 2.0”*, *Gestión 2000*, Barcelona, 2008.

ANÓNIMO: *“Tacógrafo analógico”*, *Gobierno de España (Ministerio de Fomento)*, Madrid.

ANÓNIMO: *“Tacógrafo digital: normativa, descansos y sanciones”*, *Academia del transportista*, La Parrilla (Valladolid).

ANÓNIMO: *“¿Qué vehículos tienen que llevar tacógrafo?”*, *Talleres y Grúas Hnos. Parada*, Albacete, 2017.

EUROPEAN COMMISSION, Directorate General for Communications Networks, Content and Technology: *“Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets”*, Bruselas, 2019.

ANÓNIMO: *“Declarado improcedente el despido de una trabajadora que fue sustituida por un programa informático”*, *Antena 3 Noticias*, Las Palmas de Gran Canaria, 2019.

EBE: *“Entrevista a Javier Celaya, autor de La empresa en la web 2.0”*, EBE, 2009.

EURWORK: *“Trabajo móvil basado en las TIC”*, *Eurofound*, Dublín, 2015.

ANÓNIMO: *“Diferencias entre trabajador por cuenta ajena y autónomo”*, *Iberlaboral*, 2019

PÉREZ, Enrique: *“La justicia no se decide con Glovo: el TSJM avala que uno de sus repartidores no es un falso autónomo e iguala las sentencias a favor y en contra”*, *Xataka*, 2019.

COLOMA, M.A.: *“Deliveroo niega que sus riders sean falsos autónomos y trabajen bajo su estricto control”*, Heraldo, Zaragoza, 2019.

ANÓNIMO: *“Sistemas de validación y de fichaje”*, Control laboral, 2019.

ANÓNIMO: *“Poder de dirección y disciplinario del empresario”*, Iberley, A Coruña, 2018.

BUJALDÓN TARRIDA, Aleix: *“Barbulescu II: cambio de criterio jurisprudencial”*, El Jurista, 2017.

ANÓNIMO: *“¿Qué es un sistema de control biométrico?”*, Blog Cucoentm, 2019.

ANÓNIMO: *“Tipos de lector de tarjetas para el control de horas trabajadas”*, Blog Cucoent, 2019.

BERLANGA DE LA PASCUA.C: *“Los límites de la videovigilancia laboral”*, El derecho, 2019.

SANCHEZ MIGALLON.R: *“La vigilancia de la actividad del trabajador mediante videocámaras y circuitos cerrados de televisión”*, Cuatrecasas, 2014.

HERNANDEZ MARTINEZ.P: *“El poder disciplinario del empresario. Sanción prohibida: multa de haber”*, El jurista, Tarragona.

SEGOVIANO ASTABURUADA,M: *“El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores”*, Revista jurídica de Castilla y León, Nº 2, 2004.

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1	19
Ilustración 2.	24
Ilustración 3	24
Ilustración 4.	24
Ilustración 5.	25
Ilustración 6.	25
Ilustración 7.	25
Ilustración 8	26
Ilustración 9.	26
Ilustración 10.	26
Ilustración 11	27
Ilustración 12.	27
Ilustración 13.	28
Ilustración 14..	28
Ilustración 15.	40
Ilustración 16.	59
Ilustración 17:	59
Ilustración 18..	60

Como hemos visto anteriormente, muchas empresas se han tenido que adaptar a la nueva Ley y han incorporado nuevas formas de fichaje de en las mimas, en el siguiente anexo veremos cómo la empresa “Grupo SESÉ” Ha incorporado un sistema de fichaje mediante la huella digital y algunos de los documentos que los trabajadores han tenido que firmar para que se incorporara este método y se cumplieran las medidas de seguridad y cesión de datos.



Sistema de fichaje tanto de entrada como de salida en las instalaciones de Grupo SESÉ para todos los trabajadores que van a sus instalaciones, como ya sabemos los conductores en este caso utilizan otro método que es a través de sus tacógrafos, otro método de fichaje que también hemos explicado anteriormente.

Ilustración 16.Extraído de: Información a trabajadores



En otras ocasiones, como lo es cuando un trabajador asiste a una cita médica durante su jornada de trabajo deben de indicarlo pulsando 001 si es para visita al médico de cabecera y 002 para médico especialista.

Ilustración 17:Extraído de: Información a trabajadores.

Los documentos para firmar por parte de los trabajadores contienen en resumen lo que se determina en la siguiente tabla:

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS [esta información se amplía con detalle en el resto del documento]	
Responsable [1]	HNOS. SESÉ ASENSIO, S.L.
Finalidad	Tratamiento de la información personal de los interesados con la finalidad de cumplir con las obligaciones que emanan de las respectivas relaciones laborales.
Legitimación	Requisito contractual necesario para la ejecución del contrato laboral. Consentimiento expreso de los interesados.
Destinatarios	Los datos sólo serán cedidos a terceros debidamente autorizados y como necesidad imperativa para desarrollar los requisitos contractuales establecidos entre la EMPRESA y los interesados, así como para dar cumplimiento a la legislación relacionada en vigor. Sólo se realizarán transferencias de datos a terceros países para los trámites complementarios precisos para la gestión efectiva y correcta de los viajes corporativos de la EMPRESA de los interesados.
Derechos	Acceso, rectificación, supresión, limitación u oposición al tratamiento y portabilidad de los datos.
Procedencia de los datos	De los propios interesados.

Ilustración 18. Fuente de elaboración propia.