

Índice

TÍTULO I DERECHOS DIGITALES Y CIUDADANÍA LABORAL. MARCO INSTITUCIONAL

CAPÍTULO 1	LOS DERECHOS DIGITALES DE LA CIUDADANÍA LABORAL EN LA ERA POSTPANDEMICA. COORDENADAS INSTITUCIONALES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO (¿INMEDIATO?)	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 (LOPDG-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

CAPÍTULO 2	USO DE LOS DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL	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
 CAPÍTULO 3 EQUILIBRIO ENTRE LOS DERECHOS DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS ANTE LA VIDEOVIGILANCIA DE LA ACTIVIDAD LABORAL		 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

CAPÍTULO 4 LA VIGILANCIA TECNIFICADA DEL TRABAJO REMOTO Y DESLOCALIZADO. GEOLOCALIZACIÓN, TELETRABAJO Y ENTORNO LABORAL UBICUO. 113

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 re- vestimiento del trabajador (« <i>Wearable Devices</i> »).	164
CAPÍTULO 5 DATOS BIOMÉTRICOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO		169
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 tratamien- to de datos biométricos	179
C)	Los datos biométricos como categorías especiales de datos	180
D)	Garantías asociadas al tratamiento de los datos biomé- tricos	183
2.	Métodos de almacenamiento: Las plantillas biométricas como datos biométricos derivados	186
3.	Proyecciones laborales de los sistemas biométricos específicos A) Fotos biométricas e identificación laboral	189
B)	Huellas dactilares y registro de jornada	189
C)	Controles panópticos y técnicas de reconocimiento fa- cial	191
D)	Datos biométricos y <i>wearable technology</i>	192
E)	Datos biométricos y COVID-19	192
V.	OTRAS DIMENSIONES LABORALES DE LOS CONTROLES BIOMÉ- TRICOS	196
1.	¿Puede considerarse una modificación sustancial de condicio- nes de trabajo el establecimiento de un sistema de control biométrico?	196
2.	¿Cómo debe intervenir la representación legal de los trabaja- dores en su establecimiento?	197
CAPÍTULO 6 REDES SOCIALES EN LÍNEA Y DERECHO DEL TRABAJO: LOS RETOS DE UN «ESTATUTO DE CIUDADANÍA DIGITAL RESPONSABLE» PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS		199
I.	CRECIENTE RELEVANCIA SOCIOLABORAL DE LAS REDES ON LI- NE: NUEVAS OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO Y EMERGEN- TES 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» VERSUS 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**

CAPÍTULO 7	TELETRABAJO Y TECNOLOGÍAS DIGITALES EN LA NUEVA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA	227
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
CAPÍTULO 8 DESCONEXIÓN DIGITAL Y REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL ANTE EL AUGE DEL TELETRABAJO.		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

CAPÍTULO 9	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR PREDICTIBLE.....	315
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
CAPÍTULO 10	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	351
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
CAPÍTULO 11 LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL: LA APLICACIÓN DE LA ANALÍTICA PREDICTIVA		373
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**

CAPÍTULO 12 LOS DERECHOS DIGITALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA		403
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**

CAPÍTULO 14	LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES. UNA SELECCIÓN SISTEMATIZADA DE JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL	457
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**

CAPÍTULO 15	LOS DERECHOS DIGITALES LABORALES. RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS.....	473
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