

Ofrecemos un sorprendente artículo aparecido recientemente en la prensa financiera chilena en que se anuncia el uso de las nuevas tecnologías para un control exhaustivo de los trabajadores, no sólo en su puesto de trabajo sino con implicancias invasivas en las otras dimensiones de la vida personal y social. El capital y su incesante sed de plusvalor se vuelve total, y construye un sistema de control que no deja espacio siquiera a la libertad de los individuos y de la sociedad. Por ello, no es nada errada la idea que los nuevos movimientos de trabajadores no tendrán más opción que luchar contra el trabajo más que por mejores condiciones de trabajo si es que quieren emanciparse verdaderamente del modo de vida totalitaria que impone el capital. (Nota del Editor CT.).

La tecnología irrumpe: ¿Qué tan cerca estamos de que nos implanten un chip en el trabajo?

Expertos coinciden en que el desarrollo de tecnologías tiene en la vereda laboral un terreno fértil, abriendo el debate en torno a polémicos medios.

Por Karen Peña /El Diario Financiero.

El 30 de mayo la Dirección del Trabajo (DT) respondió una consulta sobre si la empresa Sociedad Metalúrgica Quiñones Farfan Limitada podía instalar dispositivos que bloqueen las señales de celular de los trabajadores al interior de la empresa.

El pronunciamiento de la entidad -que incluso recurrió a la Subsecretaría de Comunicaciones a modo de ayuda como voz técnica- fue tajante y concluyó que «la instalación de dispositivos que interfieran, intercepten o interrumpan cualquier forma de comunicación que tengan los trabajadores en la órbita de su vida privada al interior de la empresa, no sólo constituye una vulneración de derechos fundamentales, sino también un delito de acción penal pública».

La consulta fue la primera en su tipo y abrió la interrogante en el mundo laboral de qué tan cercanos estamos del arribo a Chile de tecnologías a los contextos laborales más allá de las cámaras de televisión, los controles de drogas o la revisión de pertenencias que ya son una realidad en algunas organizaciones.

Una de las más «revolucionarias» en el último tiempo ha resultado ser la tecnología de los identificadores por radiofrecuencia (RFrn), cuya característica más destacada es la posibilidad de asociar un identificador único y otra información (utilizando un microchip) a cualquier objeto, animal o incluso persona y leer esta información a través de un dispositivo inalámbrico.

Así, por ejemplo, la compañía de marketing digital belga Newfusion implantó a ocho empleados un «chip» bajo la piel que funciona como llave para abrir puertas o acceder al ordenador, abriendo el debate de los límites en juego en medio de la inminente revolución tecnológica que se avecina.

Ciencia ficción o realidad.

¿Pero qué tan cerca estamos en Chile de esta «invasión»? Actualmente, estos conflictos han sido solucionados aplicando el principio de proporcionalidad, que consiste en si el medio empleado cumple con una finalidad legítima con el menor sacrificio posible del derecho fundamental en colisión y por medios acordes para cumplir con dicha finalidad.

De hecho, en línea con el reciente pronunciamiento, en 2008 la DT resolvió una controversia respecto de un sistema computacional denominado WIN VNC (Virtual Network Computing) que sirve para controlar el escritorio de un computador de forma remota desde otro equipo, bastando mantener el aparato encendido y el programa instalado.

Y si bien no existirían referencias respecto al uso de los RFID como un mecanismo de control que ejecute el empleador en el contexto laboral, para el director del grupo laboral de Albagli Zaliasnik, Jorge Arredondo, es previsible que -ya sea por medio de esta tecnología y otros mecanismos- se avance en sistemas que se destinen a un control de la actividad del trabajador.

Por ejemplo, dice, eso puede ocurrir con los GPS instalados en autos institucionales que permiten una geolocalización instantánea del trabajador, o el GSM -Global System Mobile- puesto que al ser portado por el trabajador permitiría, por ejemplo, tener noticia de los lugares que éste visita en sus tiempos de descanso, en sus pausas de trabajo, dónde fuma un cigarrillo, etc.

«El tema de la 'intimidad locativa' será un desafío para conjugar las legítimas facultades empresariales con las garantías constitucionales de trabajador», asegura el abogado.

Con todo, ¿la legislación está preparada para eventuales casos de este tipo o deberá ajustarse de forma obligatoria?

Arredondo reconoce que es de la opinión de regular normativamente estos avances tecnológicos. «Ello, porque, por ejemplo, la actual discusión respecto de si la automatización de procesos es o no un «reemplazo» de trabajadores en huelga deja en evidencia que nuestra legislación no tiene en mente las nuevas realidades tanto de las empresas como de los trabajadores, dejando estas materias a la interpretación tanto

administrativa como judicial», explica.

DIRECTOR DEL TRABAJO, CHRISTIAN MELIS, ENTRA AL DEBATE:

«Los sistemas de control empresarial tienen como límite el respeto de los derechos fundamentales».

- ¿Hay algún tipo de referencia en cuanto a este tipo de tecnologías en el mercado laboral chileno?

En términos generales, en el plano laboral en Chile no hay una referencia. El principio básico desde el punto de vista normativo es que naturalmente el empleador en el ejercicio de sus facultades empresariales puede establecer mecanismos de control respecto de los trabajadores en la ejecución de la actividad laboral. Pero, desde el punto de vista normativo, se establece que el ejercicio de estos poderes empresariales de control tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales, lo que se llama derechos fundamentales de las personas, y los trabajadores en tanto ciudadanos también gozan de esos derechos. Se debe aplicar lo que se llama el principio de proporcionalidad que es ver si el medio empleado -desde el punto de vista del objetivo buscado- es proporcional a la limitación del derecho fundamental. En consecuencia, se aplica este estándar de proporcionalidad y, por ejemplo, en materia de cámaras, lo que hemos dicho es que en general es lícito un medio de control en la medida que el objetivo buscado sea por ejemplo razones de seguridad y salud en el trabajo.

- ¿A largo plazo se podría dar algún tipo de fenómeno de que alguna empresa pueda tomar este tipo de tecnología?

Habrá que ver si hay casos concretos de implementación de este tipo de sistemas de control empresarial y que estos sean probablemente reprochados por los trabajadores y el tema llegue a la DI o, incluso a tribunales, y ahí habrá que hacer el desarrollo. Pero, en general, los principios sobre los cuales se resuelve este tipo de controversia están bastante asentados.

Lo que puede cambiar probablemente son el tipo de medios tecnológicos de control, porque eso tiene que ver con el desarrollo de la tecnología.

Pero los principios que están en juego y la forma de solucionarlo, no. Es decir, que el principio general es que los sistemas de control empresarial tienen como límite el respeto de los derechos fundamentales.

Fuente: El Diario Financiero, DF, Santiago, miércoles 26 de julio de 2017.

Anexo:

Three Square Market ofrece implantes en la manos de biochip, para monitoreo de trabajo, y pagos.

por dosistech /24 de Julio de 2017.

Los Chips se pueden utilizar para iniciar sesión en PC, utilizar máquinas de la empresa y realizar compras, pero ¿cuántas se inscribirán?

Three Square Market (32M) ofrece chips implantados a los empleados interesados en ser biohacker.

El nuevo esquema, que 32M enfatizó como voluntario, comienza el 1 de agosto. Según la firma , el chip RFID será implantado en su mano para “hacer compras en su micro mercado de break room, abrir puertas, acceder a computadoras, usar la máquina de copiar”, y otros propósitos relacionados con el trabajo.

Aunque opcional, el proveedor de soluciones de marketing espera que más de 50 empleados se sometan al procedimiento.

“Preveamos el uso de la tecnología RFID para impulsar todo, desde la compra en nuestros micro mercados de oficinas, la apertura de puertas, el uso de copadoras, el registro en nuestras computadoras de oficina, el desbloqueo de teléfonos, el intercambio de tarjetas de visita, el almacenamiento de información médica y de salud. Pago en otras terminales de RFID “, dijo Todd Westby, CEO de 32M. “Eventualmente, esta tecnología se normalizará permitiéndole usar esto como su pasaporte, transporte público, todas las oportunidades de compra.”

32M no es necesariamente equivocado. Mientras que la idea de tener un chip implantado en su cuerpo puede hacer que algunos se sientan sensibles o dar lugar a teorías de conspiración, las comunicaciones de campo cercano (NFC) es el mismo tipo de tecnología que tenemos en nuestras tarjetas de crédito sin contacto y lo que hace posible pagos móviles.

Los chips NFC se activan cuando están en contacto con otro chip para pasar pequeñas cantidades de datos entre sí, demandan muy poca energía, y ya se utilizan para identificarnos.

Algunos pueden considerar tener tal dispositivo siempre a mano, por decirlo así, simplemente como el siguiente paso.

Este esquema en particular es posible gracias a una asociación entre 32M y la empresa sueca biohacking BioHax International . Los empleados interesados en ser despedazados podrán tener el implante en la “fiesta de chips” de los 32M el 1 de agosto en la sede de la firma en River Falls, Wisconsin.

BioHax no es la única empresa sueca que considera los chips NFC implantados como el futuro del procesamiento de pagos.

Hace varios años, en la Cumbre de Analistas de Seguridad de Kaspersky Labs en Cancún, México, vi a un presentador sometido al mismo implante , ofrecido por el movimiento de base sueco y la red BioNyfiken .

El procedimiento en sí causó a la víctima voluntaria sudar de dolor – aunque creo que el especialista en derma-implante causó esto usando la aguja de calibre incorrecto para implantar el chip entre su pulgar y el índice – sin embargo, el biohacker de BioNyfiken Hannes Sjoblad dijo en la conferencia que el chip vale la pena el malestar, ya que puede ser utilizado para reemplazar todo, desde tarjetas de crédito a la membresía de gimnasio.

“La debilidad en los wearables es que la gente se aburre”, dijo Sjoblad. “Es simplemente otra cosa que desordena la vida de la gente [...] pero queremos algo que siempre está encendido, siempre allí y no perturba su vida”.

Podríamos ver a más empresas adoptando el proceso de chips en el futuro, mientras que queda por ver qué sucede con el chip y los datos almacenados si los empleados abandonan una empresa.

Fuente:

<http://dosistecnologica.com/2017/07/24/32-millones-empleados-ofrecieron-implantes-mano-bi-ochip-monitoreo-trabajo-pagos/>

Comparte esto:

Haz clic para compartir en Twitter (Se abre en una ventana nueva)

Haz clic para compartir en Facebook (Se abre en una ventana nueva)

Haz clic para compartir en Telegram (Se abre en una ventana nueva)

Haz clic para compartir en WhatsApp (Se abre en una ventana nueva)

Haz clic para compartir en Skype (Se abre en una ventana nueva)

Haz clic para enviar por correo electrónico a un amigo (Se abre en una ventana nueva)

Haz clic para imprimir (Se abre en una ventana nueva)

Más