

Neuroderechos y trabajo

● El avance tecnológico no puede convertir la mente del trabajador en una nueva frontera de vigilancia empresarial. La neurotecnología, aplicada al empleo, abre posibilidades útiles para la seguridad y la salud laboral, pero también riesgos evidentes, como son el monitoreo de emociones, inferencia de estados mentales, evaluación de productividad o selección de personal en base a datos sensibles.

La subordinación propia del contrato de trabajo exige mayores resguardos, no menores. El consentimiento del trabajador difícilmente será libre, si aceptar un dispositivo neurotecnológico condiciona su contratación, permanencia o evaluación.

Por eso, cualquier uso debe ser excepcional, transparente, científicamente validado, limitado a fines legítimos y nunca orientado al castigo o la discriminación. El futuro del trabajo no debe medirse sólo por eficiencia, sino por dignidad. La innovación será legítima si protege, y no invade, aquello más íntimo consistente en nuestra autonomía cognitiva.

Héctor Cárdenas Oyarzún