

# Sumario

Página

|                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PRÓLOGO.....                                                                                                                          | 19 |
| CAPÍTULO 1                                                                                                                            |    |
| EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y SUS RIESGOS ASOCIADOS EN MATERIA DE SALUD. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO ..... | 29 |
| ENRIC NOMDEDEÚ I BIOSCA                                                                                                               |    |
| 1. El trabajo en plataformas digitales y las Administraciones Públicas .....                                                          | 30 |
| 1.1. <i>Introducción</i> .....                                                                                                        | 30 |
| 1.2. <i>Conclusiones del estudio</i> .....                                                                                            | 31 |
| 1.2.1. Cuantificación .....                                                                                                           | 31 |
| 1.2.2. Perfil de la persona trabajadora en plataformas digitales .....                                                                | 31 |
| 1.2.2.a) Género .....                                                                                                                 | 32 |
| 1.2.2.b) Eje rural urbano .....                                                                                                       | 32 |
| 1.2.2.c) Origen de la persona trabajadora en plataformas .....                                                                        | 32 |
| 1.2.2.d) Personas a su cargo .....                                                                                                    | 32 |
| 1.2.2.e) Formación .....                                                                                                              | 32 |
| 1.2.2.f) Sector profesional online .....                                                                                              | 33 |
| 1.2.2.g) Autónomos .....                                                                                                              | 33 |
| 1.2.2.h) Trabajo secundario o adicional .....                                                                                         | 33 |
| 1.2.2.i) Indicios de Infrarremuneración en algunos casos .....                                                                        | 34 |
| 1.2.2.j) Horarios y jornadas poco deseables ...                                                                                       | 34 |

|                                                                                                                    | <i>Página</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1.2.2.k) Una única plataforma .....                                                                                | 34            |
| 1.2.3. Características del trabajo en plataformas .....                                                            | 34            |
| 1.2.3.a) Organización ineficiente del trabajo ...                                                                  | 34            |
| 1.2.3.b) Pagar para trabajar .....                                                                                 | 35            |
| 1.2.3.c) Trabajo “de paso” hacia otro trabajo asalariado .....                                                     | 35            |
| 1.2.4. Falsos autónomos .....                                                                                      | 35            |
| 1.2.4.a) Asignación de tareas .....                                                                                | 36            |
| 1.2.4.b) Supervisión de las tareas por la plataforma .....                                                         | 36            |
| 1.2.4.c) Control del trabajo realizado .....                                                                       | 37            |
| 1.2.4.d) Formación por la plataforma .....                                                                         | 37            |
| 1.2.4.e) Fijación del precio del trabajo .....                                                                     | 37            |
| 1.2.4.f) Reputación digital clave para poder trabajar en la plataforma .....                                       | 37            |
| 1.3. <i>Recomendaciones para la Administración Pública</i> .....                                                   | 37            |
| 1.3.1. Formar en competencias digitales básicas .....                                                              | 37            |
| 1.3.2. Regulación eficiente en materia de falsos autónomos .....                                                   | 38            |
| 1.3.3. Formación específica en materia de riesgos laborales .....                                                  | 38            |
| 1.3.4. Conexión a <i>Internet</i> en el ámbito rural .....                                                         | 38            |
| 1.3.5. Nicho de empleo y oportunidad para los servicios públicos de empleo .....                                   | 39            |
| 1.3.6. Formación transversal .....                                                                                 | 39            |
| <b>2. Riesgos en materia de salud y seguridad generados por el trabajo a través de plataformas digitales</b> ..... | <b>40</b>     |
| 2.1. <i>Evaluación de riesgos laborales en plataformas digitales</i> ....                                          | 41            |
| 2.1.1. Respecto al trabajo de programación a distancia realizado a través de plataformas digitales .....           | 41            |
| 2.1.2. Respecto a los trabajos manuales realizados mediante plataformas digitales .....                            | 42            |
| 2.1.3. Respecto a las personas que revisan contenido en línea a través de plataformas digitales .....              | 43            |

|        |                                                                                                                                        |    |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.4. | Respecto a las y los trabajadores de plataformas del sector de reparto de paquetería .....                                             | 44 |
| 2.2.   | <i>Trabajo gestionado por la inteligencia artificial</i> .....                                                                         | 45 |
| 2.3.   | <i>Futura directiva europea sobre el trabajo en plataformas digitales</i> .....                                                        | 45 |
| 3.     | <b>El teletrabajo. Pero también el presencial</b> .....                                                                                | 45 |
| 3.1.   | <i>¿Qué es el teletrabajo?</i> .....                                                                                                   | 46 |
| 3.2.   | <i>Legislación del teletrabajo y el derecho a no desconectar</i> .....                                                                 | 46 |
| 3.3.   | <i>¿Cómo debe implementar el empleador/a el derecho a la desconexión?</i> .....                                                        | 49 |
| 3.4.   | <i>¿Cuál es el riesgo para un empleador/a que no respeta el derecho de desconexión?</i> .....                                          | 50 |
| 3.5.   | <i>Algunos aspectos negativos del teletrabajo</i> .....                                                                                | 50 |
| 4.     | <b>El derecho a desconectar digitalmente del trabajo</b> .....                                                                         | 51 |
| 4.1.   | <i>¿Por qué explorar esto en las organizaciones?</i> .....                                                                             | 52 |
| 4.2.   | <i>La importancia para los empleados el derecho a desconectarse</i> ...                                                                | 52 |
| 4.3.   | <i>Limitaciones del derecho a desconectar</i> .....                                                                                    | 53 |
| 4.4.   | <i>Entonces, ¿cómo separar el tiempo de trabajo y el tiempo libre?</i> .....                                                           | 55 |
| 4.4.1. | Lugar de trabajo separado en la oficina en casa ...                                                                                    | 55 |
| 4.4.2. | No uso de dispositivos privados (especialmente teléfonos móviles y portátiles) .....                                                   | 55 |
| 4.4.3. | Disponibilidad en principio como máximo dentro de las horas de trabajo .....                                                           | 55 |
| 4.4.4. | Control de la duración del tiempo de trabajo diario .....                                                                              | 56 |
| 4.4.5. | Marco de tiempo de trabajo .....                                                                                                       | 56 |
| 4.5.   | <i>Derecho a la desconexión de los trabajadores en España</i> .....                                                                    | 56 |
| 4.6.   | <i>Desde el parlamento europeo se considera que la “desconexión” debería ser un derecho fundamental en toda la Unión Europea</i> ..... | 58 |
| 5.     | <b>Jornada de cuatro días semanales</b> .....                                                                                          | 59 |

## CAPÍTULO 2

|                                                                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>O DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO DO EMPREGADOR: ENTRE A LEI E A PRÁTICA. REFLEXÕES A PARTIR DA EXPERIÊNCIA PORTUGUESA .....</b> | <b>61</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

ANA LAMBELHO

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Enquadramento legal do dever de abstenção de contacto no Direito interno português .....                                    | 62 |
| 2. O dever de abstenção de contacto na contratação coletiva portuguesa .....                                                   | 71 |
| 3. O dever de abstenção de contacto na jurisprudência portuguesa .....                                                         | 73 |
| 4. O dever de abstenção de contacto e os deveres do empregador em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho: breves notas ..... | 74 |
| 5. O dever de abstenção de contacto nas organizações públicas e privadas portuguesas: perspectiva prática .....                | 79 |
| 6. Notas conclusivas .....                                                                                                     | 80 |
| 7. Referências bibliográficas .....                                                                                            | 81 |

## CAPÍTULO 3

|                                                                                                                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: ALCANCE Y LÍMITES. EJEMPLOS PRÁCTICOS DE PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN DIGITAL. ¿HACIA UN NUEVO ENFOQUE DEL TIEMPO DE TRABAJO? .....</b> | <b>85</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

PABLO SANTOS FITA

|                                                                        |           |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. <b>Introducción .....</b>                                           | <b>85</b> |
| 2. <b>Derecho a la desconexión digital: alcance y límites .....</b>    | <b>86</b> |
| 2.1. <i>Regulación legal. Alcance, limitaciones y propuestas .....</i> | <i>86</i> |
| 2.2. <i>Sentencias de interés .....</i>                                | <i>89</i> |
| 3. <b>Ejemplos prácticos de protocolos de desconexión .....</b>        | <b>90</b> |
| 4. <b>¿Hacia un nuevo enfoque del tiempo de trabajo? .....</b>         | <b>92</b> |
| 5. <b>Conclusiones .....</b>                                           | <b>93</b> |

## CAPÍTULO 4

|                                                                                                                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>LOS LÍMITES A LA VIDEOVIGILANCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA JURISPRUDENCIA Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA REGULACIÓN Y LOS PROTOCOLOS .....</b> | <b>95</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|

MARÍA JESÚS HERRERA DUQUE

|                                                                                                                                                   |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>I. Los límites a la videovigilancia desde la perspectiva de la jurisprudencia. Algunas reflexiones .....</b>                                   | <b>95</b>  |
| <b>II. El derecho a la desconexión digital desde la perspectiva de la regulación normativa, convencional y los protocolos .....</b>               | <b>102</b> |
| 1. <i>La regulación del derecho a la desconexión digital .....</i>                                                                                | 102        |
| 2. <i>¿Es el derecho a la desconexión digital un deber de la empresa o un derecho del trabajador? ¿Y es un derecho absoluto o relativo? .....</i> | 105        |
| 3. <i>El derecho a la desconexión digital desde la perspectiva constitucional .....</i>                                                           | 106        |
| 4. <i>La desconexión digital en la negociación colectiva, los acuerdos colectivos y los protocolos de desconexión digital .....</i>               | 108        |
| <b>III. Conclusiones .....</b>                                                                                                                    | <b>111</b> |

## CAPÍTULO 5

|                                                                                                        |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA ÓPTICA DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS ...</b> | <b>113</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|

ESTELA MARTÍN ESTEBARANZ

|                                                                                                                             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>I. ¿Por qué las empresas no están cumpliendo su obligación de elaborar el protocolo de desconexión digital? .....</b>    | <b>114</b> |
| <b>II. La esfera crucial de RRHH en los protocolos de desconexión digital .....</b>                                         | <b>115</b> |
| 1. <i>Verlo como una mera cuestión de compliance laboral y quedarse en mínimos .....</i>                                    | 116        |
| 2. <i>Ver el plan como una oportunidad de instaurar una cultura de uso saludable de las TIC en las organizaciones .....</i> | 116        |
| <b>III. El impacto del COVID-19 en materia de desconexión digital .....</b>                                                 | <b>117</b> |

|                                                                              | <u>Página</u> |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| IV. Del compliance a la dirección estratégica de personas .....              | 118           |
| V. Beneficios de los planes de desconexión digital en el plano de RRHH ..... | 119           |
| VI. Planes de desconexión y agenda 2030 .....                                | 121           |
| VII. Mecanismos garantistas del derecho a la desconexión digital ...         | 122           |
| VIII. Reflexiones conclusivas .....                                          | 122           |

## CAPÍTULO 6

|                                                                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>TECNOLOGÍA Y EMPLEO: NUEVOS DESAFÍOS PARA EL DERECHO DEL TRABAJO. TECNOLOGÍA Y TRABAJO EN LAS RESOLUCIONES JUDICIALES</b> ..... | 125 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

RAQUEL VICENTE ANDRÉS

|                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Consideraciones generales .....                                               | 125 |
| 2. Videocámaras .....                                                            | 127 |
| 3. Inteligencia Artificial y algoritmos .....                                    | 132 |
| 3.1. Monitorización de las comunicaciones: caso Barbulescu .....                 | 133 |
| 3.2. La problemática rider y la geolocalización .....                            | 137 |
| 3.3. Derecho a la desconexión digital .....                                      | 140 |
| 4. La problemática sustantiva y procesal asociada al teletrabajo ....            | 141 |
| 5. La validez de la admisibilidad como prueba en el marco de las TIC .....       | 146 |
| 6. Nuevas tecnologías y vulneración del derecho a la libertad sindical .....     | 147 |
| 7. Nuevas tecnologías y Huelga .....                                             | 149 |
| 8. Uso de nuevas tecnologías en la comunicación de resoluciones judiciales ..... | 149 |

## CAPÍTULO 7

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>PAUTAS PRÁCTICAS PARA HACER USO DE TU DERECHO (Y TU DEBER) A LA DESCONEXIÓN DIGITAL</b> ..... | 151 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

LAURA DAVARA FERNÁNDEZ DE MARCOS

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| I. Partiendo de la realidad ..... | 151 |
|-----------------------------------|-----|

|                                                                                                                | <i>Página</i> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| II. ¿La Ley regula el derecho-deber a la desconexión digital? ...                                              | 152           |
| III. Desconexión digital como deber de la empresa .....                                                        | 155           |
| IV. Desconexión digital como deber de los trabajadores .....                                                   | 158           |
| V. Tips prácticos para ejercer la tan necesaria desconexión digital y lograr el uso razonable de las TIC ..... | 160           |
| VI. <i>Bonustrack</i> : ¡Autoevalúe su nivel de “uso abusivo”! .....                                           | 163           |
| VII. Conclusión: Use la tecnología y que la tecnología no le use a usted .....                                 | 166           |

## CAPÍTULO 8

|                                                                                           |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>VIDAS HIPERCONECTADAS: ACCIONES DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....</b> | <b>169</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|

MARÍA JESÚS OTERO APARICIO

|                                                                          |            |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| I. <b>Introducción .....</b>                                             | <b>169</b> |
| II. <b>Nuevas y emergentes formas de organización del trabajo ...</b>    | <b>174</b> |
| 1. <i>El teletrabajo .....</i>                                           | <i>174</i> |
| 2. <i>El trabajo en plataformas digitales (TPD) .....</i>                | <i>179</i> |
| III. <b>Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y al TPD ....</b> | <b>185</b> |
| IV. <b>Conclusiones .....</b>                                            | <b>189</b> |
| V. <b>Bibliografía .....</b>                                             | <b>190</b> |

## CAPÍTULO 9

|                                                                                                                                           |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>LA EMERGENCIA DE PROTEGER LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON UN DERECHO A LA DESCONEXIÓN GARANTISTA Y PRÁCTICO .....</b> | <b>193</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|

JOSÉ VARELA FERRIO

|                                                                                              |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. <b>Presentación .....</b>                                                                 | <b>193</b> |
| 2. <b>Contexto .....</b>                                                                     | <b>194</b> |
| 3. <b>Midiendo la (no) desconexión digital .....</b>                                         | <b>196</b> |
| 4. <b>Legislación aplicable .....</b>                                                        | <b>201</b> |
| 5. <b>Situación en términos de negociación colectiva .....</b>                               | <b>204</b> |
| 6. <b>Modelos de aplicación del derecho a la desconexión por parte de las empresas .....</b> | <b>206</b> |

|    |                                                            |     |
|----|------------------------------------------------------------|-----|
| 7. | <b>La urgente necesidad de un cambio legislativo</b> ..... | 207 |
| 8. | <b>Conclusiones</b> .....                                  | 209 |

## CAPÍTULO 10

|                                                                                                                                                                              |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>CIBERVIOLENCIA SEXUAL DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL: MEDIDAS PREVENTIVAS EN LA LEY ORGÁNICA 10/2022, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL</b> ..... | 211 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

FERNANDO VICENTE PACHÉS

|      |                                                                                                                                  |     |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.   | <b>Introducción. Cuestiones preliminares</b> .....                                                                               | 211 |
| 2.   | <b>¿Qué es la ciberviolencia sexual en el trabajo? Presupuestos que caracterizan a la violencia y acoso sexual digital</b> ..... | 216 |
| 3.   | <b>Prácticas más frecuentes de ciberviolencia sexual en el trabajo</b> ...                                                       | 218 |
| 3.1. | <i>Difundir en Internet imágenes de contenido sexual o datos íntimos de la víctima</i> .....                                     | 219 |
| 3.2. | <i>Ridiculizar o estigmatizar a la víctima en espacios web</i> .....                                                             | 220 |
| 3.3. | <i>Crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales</i> .....                                                 | 220 |
| 3.4. | <i>Usurpar identidad de la víctima y –en su nombre y desde el anonimato– hacer comentarios ofensivos</i> .....                   | 221 |
| 3.5. | <i>Acceder en los dispositivos tecnológicos de la víctima</i> .....                                                              | 221 |
| 3.6. | <i>Acciones de presión para actuar conforme a las solicitudes del acosador digital</i> .....                                     | 222 |
| 4.   | <b>Obligaciones preventivas en la lo 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual</b> .....                               | 224 |
| 5.   | <b>Reflexiones y propuestas finales</b> .....                                                                                    | 228 |
| 6.   | <b>Bibliografía de referencia</b> .....                                                                                          | 231 |

## CAPÍTULO 11

|                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>RETÓRICA EMPRESARIAL Y MANIPULACIÓN DEL INDIVIDUO: EL ENMASCARAMIENTO DE LA PRECARIEDAD</b> ..... | 233 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

JACOB GUINOT REINDERS

|    |                           |     |
|----|---------------------------|-----|
| 1. | <b>Introducción</b> ..... | 234 |
|----|---------------------------|-----|



|    |                                                                                       |     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2. | <b>De la organización disciplinaria a la organización participativa</b> .....         | 239 |
| 3. | <b>La construcción del nuevo sujeto neoliberal desde la psicología positiva</b> ..... | 245 |
| 4. | <b>La autoayuda como estrategia de dominación del empleado</b> ...                    | 248 |
| 5. | <b>Conclusiones</b> .....                                                             | 251 |
| 6. | <b>Referencias</b> .....                                                              | 253 |

## CAPÍTULO 12

|                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>LA NUEVA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y LOS LÍMITES A LA CONECTIVIDAD EN EL TRABAJO</b> ..... | 255 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

MARÍA GEMA QUINTERO LIMA

|        |                                                                                                                                                                                                                                               |     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.     | <b>Protección de la persona trabajadora y culturas empresariales: la necesidad de una –Nueva– Responsabilidad Empresarial más allá del mero cumplimiento de la legislación ius-social. Su anclaje dentro de la Sostenibilidad Social</b> .... | 256 |
| 1.1.   | <i>Los derechos de la persona trabajadora y la aplicación de las normas: Responsabilidad empresarial clásica</i> .....                                                                                                                        | 256 |
| 1.2.   | <i>La Nueva RSE y sus fundamentos jurídico y metajurídico</i> ...                                                                                                                                                                             | 259 |
| 1.2.1. | Algunas bases jurídicas de la RSE .....                                                                                                                                                                                                       | 262 |
| 1.2.2. | La Sostenibilidad Social .....                                                                                                                                                                                                                | 264 |
| 1.2.3. | La Salud y el Bienestar en las Organizaciones desde la Psicología Positiva .....                                                                                                                                                              | 265 |
| 2.     | <b>Posibles ámbitos para una Nueva RSE: la aplicación empresarial de la legislación vigente con una finalidad maximizadora de derechos (variante hermenéutica)</b> .....                                                                      | 267 |
| 2.1.   | <i>Tiempo y trabajo y uso de instituciones ligadas</i> .....                                                                                                                                                                                  | 268 |
| 2.2.   | <i>Los derechos de desconexión, pero no solo</i> .....                                                                                                                                                                                        | 270 |
| 2.3.   | <i>Autolimitación del control empresarial en el ámbito del teletrabajo y más allá</i> .....                                                                                                                                                   | 273 |
| 3.     | <b>Posibles ámbitos para una Nueva RSE: los comportamientos empresariales proto normativos con una finalidad maximizadora de derechos (variante genética)</b> .....                                                                           | 274 |

|    |                                                                              |     |
|----|------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4. | <b>Un nuevo papel de la Negociación colectiva y del Diálogo social</b> ..... | 275 |
| 5. | <b>Conclusiones</b> .....                                                    | 276 |

## CAPÍTULO 13

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>PSICOEDUCACIÓN: LA CLAVE HACIA UNA DESCONEXIÓN DIGITAL SALUDABLE PARA LOS EMPLEADOS</b> ..... | 277 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

ÁLVARO TEJEDOR GARCÍA

|   |                                                                                                            |     |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| • | <b>Introducción</b> .....                                                                                  | 277 |
| • | <b>Los tres niveles de prevención</b> .....                                                                | 279 |
| • | <b>La importancia de la comunicación interna</b> .....                                                     | 281 |
| • | <b>Recomendaciones de la OIT y la OMS</b> .....                                                            | 282 |
| • | <b>Convenios colectivos que recogen la necesidad de formar en estos temas de desconexión digital</b> ..... | 283 |
| • | <b>¿Qué herramientas tenemos en affor health?</b> .....                                                    | 284 |
| • | <i>E-Learning</i> .....                                                                                    | 284 |
| • | <i>Webinars y talleres. Formación organizacional</i> .....                                                 | 285 |
| • | <i>PAE</i> .....                                                                                           | 285 |
| • | <i>¿Cómo se psicoeduca para que tenga impacto?</i> .....                                                   | 286 |
|   | 1. Siguiendo una estructura .....                                                                          | 286 |
|   | 2. Siendo conscientes de las limitaciones de los participantes .....                                       | 286 |
|   | 3. Progreso bilateral y activo .....                                                                       | 287 |
|   | 4. Proyectado hacia el futuro .....                                                                        | 287 |
| • | <b>Los beneficios de la psicoeducación en la salud mental de los empleados</b> .....                       | 287 |
| • | <b>Conclusión</b> .....                                                                                    | 289 |
| • | <b>Bibliografía</b> .....                                                                                  | 290 |

## CAPÍTULO 14

|                                                                                                                           |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>LA TECNOLOGÍA A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS:<br/>UNA ALIADA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES<br/>DE TRABAJO</b> ..... | 293 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

JOAN PONS PRIETO

|                                                         |     |
|---------------------------------------------------------|-----|
| <b>Introducción</b> .....                               | 293 |
| <b>La situación actual</b> .....                        | 294 |
| <b>Cambio de cultura</b> .....                          | 297 |
| <b>“People analytics”: la medición de tiempos</b> ..... | 300 |
| <b>Conclusiones</b> .....                               | 303 |

## CAPÍTULO 15

|                                                                                                                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>LA DESCONEXIÓN DIGITAL RAZONABLE PARA<br/>FAVORECER LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LAS<br/>PERSONAS TRABAJADORAS, DESDE LA PERSPECTIVA<br/>DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD</b> ..... | 305 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

ANTONIO RANCHAL SÁNCHEZ

|                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Introducción</b> .....                                                                                   | 306 |
| <b>Digitalización, transformación digital, y redes sociales</b> .....                                       | 307 |
| <b>Marco normativo de la salud laboral</b> .....                                                            | 308 |
| <b>Salud laboral. Vigilancia de la salud. Nuevos paradigmas</b> .....                                       | 308 |
| <b>Tipos de vigilancia de la salud y de exámenes de la salud</b> .....                                      | 311 |
| <b>Vigilancia de la salud individual</b> .....                                                              | 311 |
| <b>Vigilancia de la Salud Específica (VSE)</b> .....                                                        | 313 |
| <b>Vigilancia de la salud colectiva</b> .....                                                               | 314 |
| <b>Personal competente para realizar la vigilancia de la salud</b> .....                                    | 314 |
| <b>La fatiga informática como riesgo emergente</b> .....                                                    | 315 |
| <b>Tratamiento de la fatiga informática por las mutuas colaboradoras<br/>de la seguridad social</b> .....   | 317 |
| <b>Vigilancia específica de la fatiga informática por el especialista en<br/>medicina del trabajo</b> ..... | 320 |
| <b>La importancia del factor edad</b> .....                                                                 | 321 |

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>La necesidad de incluir la perspectiva de género</b> .....    | 322 |
| <b>Factores del entorno laboral domiciliario</b> .....           | 323 |
| <b>Vigilancia de las condiciones ambientales</b> .....           | 323 |
| <b>Vigilancia de agentes físicos, químicos, biológicos</b> ..... | 324 |
| <b>Vigilancia proactiva de la salud</b> .....                    | 324 |
| <b>Vigilancia de la salud mental</b> .....                       | 326 |
| <b>Vigilancia de los trastornos del sueño</b> .....              | 327 |
| <b>Promoción de la salud en los lugares de trabajo</b> .....     | 328 |
| <b>Conclusiones y propuestas</b> .....                           | 330 |
| <b>Referencias</b> .....                                         | 331 |

## CAPÍTULO 16

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| <b>LA DESCONEXIÓN DIGITAL PARA UN TRABAJO DECENTE</b> ..... | 335 |
|-------------------------------------------------------------|-----|

LUCÍA GRIJALBO FERNÁNDEZ

|                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| <b>1. Introducción</b> .....                                   | 335 |
| <b>2. Teletrabajo</b> .....                                    | 337 |
| <b>3. Consecuencias del exceso de conexión laboral</b> .....   | 340 |
| <b>4. Condiciones para garantizar un trabajo decente</b> ..... | 341 |
| <b>5. Claves para la desconexión laboral</b> .....             | 343 |
| 5.1. <i>Medidas gubernamentales</i> .....                      | 343 |
| 5.2. <i>Medidas preventivas</i> .....                          | 344 |
| 5.3. <i>Ejemplos empresariales</i> .....                       | 344 |
| <b>6. Conclusiones</b> .....                                   | 346 |
| <b>7. Bibliografía</b> .....                                   | 347 |

*Libro electrónico. Guía de uso*