

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
2. Riesgos en materia de salud y seguridad generados por el trabajo a través de plataformas digitales	40
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.	El teletrabajo. Pero también el presencial	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.	El derecho a desconectar digitalmente del trabajo	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.	Jornada de cuatro días semanales	59

CAPÍTULO 2

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

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

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

PABLO SANTOS FITA

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

CAPÍTULO 4

LOS LÍMITES A LA VIDEOVIGILANCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA JURISPRUDENCIA Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA REGULACIÓN Y LOS PROTOCOLOS	95
---	-----------

MARÍA JESÚS HERRERA DUQUE

I. Los límites a la videovigilancia desde la perspectiva de la jurisprudencia. Algunas reflexiones	95
II. El derecho a la desconexión digital desde la perspectiva de la regulación normativa, convencional y los protocolos	102
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
III. Conclusiones	111

CAPÍTULO 5

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA ÓPTICA DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS ...	113
--	------------

ESTELA MARTÍN ESTEBARANZ

I. ¿Por qué las empresas no están cumpliendo su obligación de elaborar el protocolo de desconexión digital?	114
II. La esfera crucial de RRHH en los protocolos de desconexión digital	115
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
III. El impacto del COVID-19 en materia de desconexión digital	117

	<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

TECNOLOGÍA Y EMPLEO: NUEVOS DESAFÍOS PARA EL DERECHO DEL TRABAJO. TECNOLOGÍA Y TRABAJO EN LAS RESOLUCIONES JUDICIALES	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

PAUTAS PRÁCTICAS PARA HACER USO DE TU DERECHO (Y TU DEBER) A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	151
--	-----

LAURA DAVARA FERNÁNDEZ DE MARCOS

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

	<u>Página</u>
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

VIDAS HIPERCONECTADAS: ACCIONES DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	169
---	------------

MARÍA JESÚS OTERO APARICIO

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

CAPÍTULO 9

LA EMERGENCIA DE PROTEGER LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON UN DERECHO A LA DESCONEXIÓN GARANTISTA Y PRÁCTICO	193
---	------------

JOSÉ VARELA FERRIO

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

7.	La urgente necesidad de un cambio legislativo	207
8.	Conclusiones	209

CAPÍTULO 10

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	211
--	-----

FERNANDO VICENTE PACHÉS

1.	Introducción. Cuestiones preliminares	211
2.	¿Qué es la ciberviolencia sexual en el trabajo? Presupuestos que caracterizan a la violencia y acoso sexual digital	216
3.	Prácticas más frecuentes de ciberviolencia sexual en el trabajo ...	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.	Obligaciones preventivas en la lo 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual	224
5.	Reflexiones y propuestas finales	228
6.	Bibliografía de referencia	231

CAPÍTULO 11

RETÓRICA EMPRESARIAL Y MANIPULACIÓN DEL INDIVIDUO: EL ENMASCARAMIENTO DE LA PRECARIEDAD	233
--	-----

JACOB GUINOT REINDERS

1.	Introducción	234
----	---------------------------	-----

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

CAPÍTULO 12

LA NUEVA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y LOS LÍMITES A LA CONECTIVIDAD EN EL TRABAJO	255
--	-----

MARÍA GEMA QUINTERO LIMA

1.	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	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.	Posibles ámbitos para una Nueva RSE: la aplicación empresarial de la legislación vigente con una finalidad maximizadora de derechos (variante hermenéutica)	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.	Posibles ámbitos para una Nueva RSE: los comportamientos empresariales proto normativos con una finalidad maximizadora de derechos (variante genética)	274

4.	Un nuevo papel de la Negociación colectiva y del Diálogo social	275
5.	Conclusiones	276

CAPÍTULO 13

PSICOEDUCACIÓN: LA CLAVE HACIA UNA DESCONEXIÓN DIGITAL SALUDABLE PARA LOS EMPLEADOS	277
--	-----

ÁLVARO TEJEDOR GARCÍA

•	Introducción	277
•	Los tres niveles de prevención	279
•	La importancia de la comunicación interna	281
•	Recomendaciones de la OIT y la OMS	282
•	Convenios colectivos que recogen la necesidad de formar en estos temas de desconexión digital	283
•	¿Qué herramientas tenemos en affor health?	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
•	Los beneficios de la psicoeducación en la salud mental de los empleados	287
•	Conclusión	289
•	Bibliografía	290

CAPÍTULO 14

LA TECNOLOGÍA A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS: UNA ALIADA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	293
---	------------

JOAN PONS PRIETO

Introducción	293
La situación actual	294
Cambio de cultura	297
“People analytics”: la medición de tiempos	300
Conclusiones	303

CAPÍTULO 15

LA DESCONEXIÓN DIGITAL RAZONABLE PARA FAVORECER LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD	305
--	------------

ANTONIO RANCHAL SÁNCHEZ

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

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

CAPÍTULO 16

LA DESCONEXIÓN DIGITAL PARA UN TRABAJO DECENTE	335
---	-----

LUCÍA GRIJALBO FERNÁNDEZ

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

Libro electrónico. Guía de uso