ÍNDICE

CAPÍTULO 1. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y SUS RIESGOS ASOCIADOS EN MATERIA DE SALUD. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO

ENRIC NOMDEDÉU I BIOSCA

1. El trabajo en plataformas digitales y las Administraciones Públicas
    1. 1. Introducción
    1. 2. Conclusiones del estudio
        1. 2. 1. Cuantificación
        1. 2. 2. Perfil de la persona trabajadora en plataformas digitales
            1. 2. 2. a) Género
            1. 2. 2. b) Eje rural urbano
            1. 2. 2. c) Origen de la persona trabajadora en plataformas
            1. 2. 2. d) Personas a su cargo
            1. 2. 2. e) Formación
            1. 2. 2. f) Sector profesional online
            1. 2. 2. g) Autónomos
            1. 2. 2. h) Trabajo secundario o adicional
            1. 2. 2. i) Indicios de Infrarremuneración en algunos casos
            1. 2. 2. j) Horarios y jornadas poco deseables
            1. 2. 2. k) Una única plataforma
        1. 2. 3. Características del trabajo en plataformas
            1. 2. 3. a) Organización ineficiente del trabajo
            1. 2. 3. b) Pagar para trabajar
            1. 2. 3. c) Trabajo “de paso” hacia otro trabajo asalariado
        1. 2. 4. Falsos autónomos
            1. 2. 4. a) Asignación de tareas
            1. 2. 4. b) Supervisión de las tareas por la plataforma
            1. 2. 4. c) Control del trabajo realizado
            1. 2. 4. d) Formación por la plataforma
            1. 2. 4. e) Fijación del precio del trabajo
            1. 2. 4. f) Reputación digital clave para poder trabajar en la plataforma
    1. 3. Recomendaciones para la Administración Pública
        1. 3. 1. Formar en competencias digitales básicas
        1. 3. 2. Regulación eficiente en materia de falsos autónomos
        1. 3. 3. Formación específica en materia de riesgos laborales
        1. 3. 4. Conexión a Internet en el ámbito rural
        1. 3. 5. Nicho de empleo y oportunidad para los servicios públicos de empleo

1. 3. 6. Formación transversal

2. Riesgos en materia de salud y seguridad generados por el trabajo a través de plataformas digitales

2. 1. Evaluación de riesgos laborales en plataformas digitales

2. 1. 1. Respecto al trabajo de programación a distancia realizado a través de plataformas digitales

2. 1. 2. Respecto a los trabajos manuales realizados mediante plataformas digitales

2. 1. 3. Respecto a las personas que revisan contenido en línea a través de plataformas digitales

2. 1. 4. Respecto a las y los trabajadores de plataformas del sector de reparto de paquetería

2. 2. Trabajo gestionado por la inteligencia artificial

2. 3. Futura directiva europea sobre el trabajo en plataformas digitales

3. El teletrabajo. Pero también el presencial

3. 1. ¿Qué es el teletrabajo?

3. 2. Legislación del teletrabajo y el derecho a no desconectar

3. 3. ¿Cómo debe implementar el empleador/a el derecho a la desconexión?

3. 4. ¿Cuál es el riesgo para un empleador/a que no respeta el derecho de desconexión?

3. 5. Algunos aspectos negativos del teletrabajo

4. El derecho a desconectar digitalmente del trabajo

4. 1. ¿Por qué explorar esto en las organizaciones?

4. 2. La importancia para los empleados el derecho a desconectarse

4. 3. Limitaciones del derecho a desconectar

4. 4. Entonces, ¿cómo separar el tiempo de trabajo y el tiempo libre?

4. 4. 1. Lugar de trabajo separado en la oficina en casa

4. 4. 2. No uso de dispositivos privados (especialmente teléfonos móviles y portátiles)

4. 4. 3. Disponibilidad en principio como máximo dentro de las horas de trabajo

4. 4. 4. Control de la duración del tiempo de trabajo diario

4. 4. 5. Marco de tiempo de trabajo

4. 5. Derecho a la desconexión de los trabajadores en España

4. 6. Desde el parlamento europeo se considera que la “desconexión” debería ser un derecho fundamental en toda la Unión Europea

5. Jornada de cuatro días semanales

CAPÍTULO 2. O DEVER DE ABSTENÇÃO DE CONTACTO DO EMPREGADOR: ENTRE A LEI E A PRÁTICA. REFLEXÕES A PARTIR DA EXPERIÊNCIA PORTUGUESA

ANA LAMBELHO

1. Enquadramento legal do dever de abstenção de contacto no Direito interno português

2. O dever de abstenção de contacto na contratação coletiva portuguesa

3. O dever de abstenção de contacto na jurisprudência portuguesa

4. O dever de abstenção de contacto e os deveres do empregador em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho: breves notas

5. O dever de abstenção de contacto nas organizações públicas e privadas portuguesas: perspetiva prática

6. Notas conclusivas

7. Referências bibliográficas

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?

PABLO SANTOS FITA

1. Introducción

2. Derecho a la desconexión digital: alcance y límites

    2. 1. Regulación legal. Alcance, limitaciones y propuestas

    2. 2. Sentencias de interés

3. Ejemplos prácticos de protocolos de desconexión

4. ¿Hacia un nuevo enfoque del tiempo de trabajo?

5. Conclusiones

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

MARÍA JESÚS HERRERA DUQUE

I. Los límites a la videovigilancia desde la perspectiva de la jurisprudencia. Algunas reflexiones

II. El derecho a la desconexión digital desde la perspectiva de la regulación normativa, convencional y los protocolos

    1. La regulación del derecho a la desconexión digital

    2. ¿Es el derecho a la desconexión digital un deber de la empresa o un derecho del trabajador? ¿Y es un derecho absoluto o relativo?

    3. El derecho a la desconexión digital desde la perspectiva constitucional

    4. La desconexión digital en la negociación colectiva, los acuerdos colectivos y los protocolos de desconexión digital

III. Conclusiones

CAPÍTULO 5. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DESDE LA ÓPTICA DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

ESTELA MARTÍN ESTEBARANZ

I. ¿Por qué las empresas no están cumpliendo su obligación de elaborar el protocolo de desconexión digital?

II. La esfera crucial de RRHH en los protocolos de desconexión digital

1. Verlo como una mera cuestión de compliance laboral y quedarse en mínimos
2. Ver el plan como una oportunidad de instaurar una cultura de uso saludable de las TIC en las organizaciones

III. El impacto del COVID-19 en materia de desconexión digital

IV. Del compliance a la dirección estratégica de personas

V. Beneficios de los planes de desconexión digital en el plano de RRHH

VI. Planes de desconexión y agenda 2030

VII. Mecanismos garantistas del derecho a la desconexión digital

VIII. Reflexiones conclusivas

CAPÍTULO 6. TECNOLOGÍA Y EMPLEO: NUEVOS DESAFÍOS PARA EL DERECHO DEL TRABAJO. TECNOLOGÍA Y TRABAJO EN LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

RAQUEL VICENTE ANDRÉS

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

CAPÍTULO 7. PAUTAS PRÁCTICAS PARA HACER USO DE TU DERECHO (Y TU DEBER) A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

LAURA DAVARA FERNÁNDEZ DE MARCOS

I. Partiendo de la realidad

II. ¿La Ley regula el derecho-deber a la desconexión digital?

III. Desconexión digital como deber de la empresa

IV. Desconexión digital como deber de los trabajadores

V. Tips prácticos para ejercer la tan necesaria desconexión digital y lograr el uso razonable de las TIC

VI. Bonustrack: ¡Autoevalúe su nivel de “uso abusivo”!

VII. Conclusión: Use la tecnología y que la tecnología no le use a usted

CAPÍTULO 8. VIDAS HIPERCONECTADAS: ACCIONES DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

MARÍA JESÚS OTERO APARICIO

I. Introducción

II. Nuevas y emergentes formas de organización del trabajo

1. El teletrabajo
2. El trabajo en plataformas digitales (TPD)

III. Riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y al TPD

IV. Conclusiones

V. Bibliografía

CAPÍTULO 9. LA EMERGENCIA DE PROTEGER LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON UN DERECHO A LA DESCONEXIÓN GARANTISTA Y PRÁCTICO

JOSÉ VARELA FERRIO

1. Presentación
2. Contexto
3. Midiendo la (no) desconexión digital
4. Legislación aplicable
5. Situación en términos de negociación colectiva
6. Modelos de aplicación del derecho a la desconexión por parte de las empresas
7. La urgente necesidad de un cambio legislativo
8. Conclusiones

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

FERNANDO VICENTE PACHÉS

1. Introducción. Cuestiones preliminares
2. ¿Qué es la ciberviolencia sexual en el trabajo? Presupuestos que caracterizan a la violencia y acoso sexual digital
3. Prácticas más frecuentes de ciberviolencia sexual en el trabajo
    - 3. 1. Difundir en Internet imágenes de contenido sexual o datos íntimos de la víctima
    - 3. 2. Ridiculizar o estigmatizar a la víctima en espacios web
    - 3. 3. Crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales
    - 3. 4. Usurpar identidad de la víctima y –en su nombre y desde el anonimato– hacer comentarios ofensivos
    - 3. 5. Acceder en los dispositivos tecnológicos de la víctima
    - 3. 6. Acciones de presión para actuar conforme a las solicitudes del acosador digital
4. Obligaciones preventivas en la lo 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual

5. Reflexiones y propuestas finales
6. Bibliografía de referencia

CAPÍTULO 11. RETÓRICA EMPRESARIAL Y MANIPULACIÓN DEL INDIVIDUO: EL ENMASCARAMIENTO DE LA PRECARIEDAD

JACOB GUINOT REINDERS

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

CAPÍTULO 12. LA NUEVA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y LOS LÍMITES A LA CONECTIVIDAD EN EL TRABAJO

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
    1. 1. Los derechos de la persona trabajadora y la aplicación de las normas: Responsabilidad empresarial clásica
    1. 2. La Nueva RSE y sus fundamentos jurídico y metajurídico
        1. 2. 1. Algunas bases jurídicas de la RSE
        1. 2. 2. La Sostenibilidad Social
        1. 2. 3. La Salud y el Bienestar en las Organizaciones desde la Psicología Positiva
2. Posibles ámbitos para una Nueva RSE: la aplicación empresarial de la legislación vigente con una finalidad maximizadora de derechos (variante hermenéutica)
    2. 1. Tiempo y trabajo y uso de instituciones ligadas
    2. 2. Los derechos de desconexión, pero no solo
    2. 3. Autolimitación del control empresarial en el ámbito del teletrabajo y más allá
3. Posibles ámbitos para una Nueva RSE: los comportamientos empresariales proto normativos con una finalidad maximizadora de derechos (variante genética)
4. Un nuevo papel de la Negociación colectiva y del Diálogo social
5. Conclusiones

CAPÍTULO 13. PSICOEDUCACIÓN: LA CLAVE HACIA UNA DESCONEXIÓN DIGITAL SALUDABLE PARA LOS EMPLEADOS

ÁLVARO TEJEDOR GARCÍA

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

CAPÍTULO 14. LA TECNOLOGÍA A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS: UNA ALIADA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

JOAN PONS PRIETO

Introducción
La situación actual
Cambio de cultura
“People analytics”: la medición de tiempos
Conclusiones

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

ANTONIO RANCHAL SÁNCHEZ

Introducción
Digitalización, transformación digital, y redes sociales
Marco normativo de la salud laboral
Salud laboral. Vigilancia de la salud. Nuevos paradigmas
Tipos de vigilancia de la salud y de exámenes de la salud

Vigilancia de la salud individual
Vigilancia de la Salud Específica (VSE)
Vigilancia de la salud colectiva
Personal competente para realizar la vigilancia de la salud
La fatiga informática como riesgo emergente
Tratamiento de la fatiga informática por las mutuas colaboradoras de la seguridad social
Vigilancia específica de la fatiga informática por el especialista en medicina del trabajo
La importancia del factor edad
La necesidad de incluir la perspectiva de género
Factores del entorno laboral domiciliario
Vigilancia de las condiciones ambientales
Vigilancia de agentes físicos, químicos, biológicos
Vigilancia proactiva de la salud
Vigilancia de la salud mental
Vigilancia de los trastornos del sueño
Promoción de la salud en los lugares de trabajo
Conclusiones y propuestas
Referencias

CAPÍTULO 16. LA DESCONEXIÓN DIGITAL PARA UN TRABAJO DECENTE

LUCÍA GRIJALBO FERNÁNDEZ

1. Introducción
2. Teletrabajo
3. Consecuencias del exceso de conexión laboral
4. Condiciones para garantizar un trabajo decente
5. Claves para la desconexión laboral
    5. 1. Medidas gubernamentales
    5. 2. Medidas preventivas
    5. 3. Ejemplos empresariales
6. Conclusiones
7. Bibliografía