

ÍNDICE

PARTE PRIMERA NUEVOS LUGARES PARA TRABAJAR

CAPÍTULO I LA TECNOLOGÍA EN LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ Y FRANCISCO XABIERE GÓMEZ GARCÍA

- I. Los motivos tecnológicos como factor impulsor de los acuerdos marco globales
- II. La importancia de las herramientas informáticas en la implementación y seguimiento del acuerdo
 1. *Las herramientas informáticas como elemento de constancia y difusión pública del acuerdo*
 2. *Aprovechamiento de los avances tecnológicos en los sistemas de seguimiento y control de un acuerdo*
- III. La incidencia de la tecnología en los derechos de los trabajadores. El germen de los derechos digitales
 1. *Tecnología y derechos fundamentales*
 2. *De la conciliación al primer esbozo de derechos digitales*
- IV. La formación en tecnología y a través de tecnologías
- V. Política medioambiental y prevención de riesgos laborales
 1. Política medioambiental y desarrollo sostenible ante los avances tecnológicos
 2. Prevención de riesgos laborales e innovación

CAPÍTULO II ALGUNAS NOVEDADES EN EL TELETRABAJO A LA LUZ DEL TEXTO DEFINITIVO DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA

NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA

- I. Introducción
- II. La llegada de un nuevo marco normativo
- III. Principales novedades de la “deseada” regulación del trabajo a distancia: la Ley 10/2021, de 9 de julio
 1. *Delimitación del ámbito de aplicación*
 2. *El pacto de trabajo a distancia*
 3. *Carencias del absorbido Real Decreto-ley 28/2020*
 4. *Algunas cuestiones pendientes de resolución*

- 4.1. El difícil cumplimiento en materia preventiva: las brechas en la seguridad
- 4.2. Los derechos relacionados con el uso de medios digitales
- 4.3. Derechos de abono y compensación de gastos

CAPÍTULO III TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: APUNTES A LA LUZ DE LA LEY 10/2021

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

- I. El trabajo digital a distancia: ventajas e inconvenientes
- II. Automatización y siniestralidad laboral: el aumento de patologías psíquicas
- III. Variedad de afecciones mentales y manifestaciones
- IV. Factores desencadenantes: repaso de los más significativos
 1. *Aislamiento y tensiones familiares*
 2. *Telesubordinación*
- V. La aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales: dificultades
- VI. El teletrabajador como colaborador necesario
- VII. Autoevaluación *versus* visita
 1. *Dinámica de la evaluación presencial*
 2. *Protagonismo de los servicios de prevención*
 3. *Sobre el concepto "zona habilitada"*
- VIII. La tutela de los accidentes de trabajo
- IX. Conclusiones

CAPÍTULO IV LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y SUS CONSECUENCIAS PARA LA SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL

JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ

- I. Transformación digital, nuevas tecnologías, trabajo y salud
- II. Las nuevas tecnologías como generadoras de riesgos psicosociales
- III. Otros riesgos para la salud
 1. *Riesgos a nivel físico*
 2. *Riesgos causados por la robótica*
 3. *Riesgos laborales y nanotecnología*
- IV. Bibliografía

CAPÍTULO V INDUSTRIA 4.0 Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

M.^a BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS

- I. La difícil delimitación conceptual de industria 4.0 y su relación con el derecho del trabajo
- II. Los riesgos laborales en la industria 4.0 y las posibles medidas de prevención
- III. Reflexiones finales y propuestas

CAPÍTULO VI PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES TRAS LOS ÚLTIMOS CAMBIOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES

PROF. DR. D. RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

- I. La (nada novedosa) huida del derecho del trabajo y su revisión a partir de los (estos sí, nuevos) escenarios propiciados por la economía de plataformas (*gig economy*)
- II. Sistematización de la respuesta judicial habida en España; una nueva ocasión para visitar la extensión del universo laboral a partir de sus notas definitorias
- III. La nueva regulación de la prestación jurídica de los *riders* y sus claroscuros
- IV. A modo de conclusión final sobre la ¿definitiva? solución jurídico-laboral al complejo entramado de problemas derivados de la economía de plataformas

PARTE SEGUNDA DISTINTOS TIEMPOS EN LA FORMA DE PRESTAR SERVICIOS

CAPÍTULO VII LOS EMPLEOS DE LA ERA DIGITAL EN UN CONTEXTO POSTPANDEMIA

BEATRIZ AGRA VIFORCOS

- I. Introducción
- II. Empleos tecnológicos
- III. Empleos verdes
- IV. Empleos sanitarios y de cuidados
- V. Otros cambios de tendencia marcados por la pandemia por Covid-19: comercio electrónico, *food delivery* y ocio digital

CAPÍTULO VIII

LA IMPORTANCIA DE LAS CIBERCAPACIDADES Y SU INFLUENCIA EN LA EMPLEABILIDAD

M.^a DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO

- I. Aproximación conceptual a las competencias digitales o *cibercapacidades*
- II. La estrecha conexión entre competencia/habilidad digital y empleabilidad
 1. *La empleabilidad de las personas (en especial, las más jóvenes) como objetivo prioritario de los sistemas educativos*
 2. *Estrategias públicas de fomento de la empleabilidad*
- III. La vinculación entre la carencia de competencias tecnológicas y los niveles de desempleo estructural
- IV. Epílogo

CAPÍTULO IX

LA INCLUSIÓN DIGITAL EN EL APRENDIZAJE DE LOS TRABAJADORES

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

- I. Introducción
- II. Inclusión digital: definición
- III. Trabajadores e inclusión digital
- IV. CIF-OIT e inclusión digital
- V. Buenas prácticas del CIF-OIT
- VI. Conclusiones
- VII. Bibliografía

CAPÍTULO X

TIEMPO DE TRABAJO Y ROBOTIZACIÓN

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO

- I. Introducción: robotización y empleo
- II. Tiempo de trabajo (robotizado): reducción de la jornada laboral. Competitividad-productividad empresarial y bienestar del personal
- III. Aportación final. Conclusiones para la reflexión

CAPÍTULO XI TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO: PRECISIONES CONCEPTUALES Y JURISPRUDENCIALES DE UNA NOCIÓN ESCURRIDIZA

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO

- I. Tiempo de trabajo y digitalización
- II. El prisma de la Directiva 2003/88 en las precisiones de los tiempos de trabajo y descanso
- III. Alteraciones de tiempos, cambios en la ordenación del tiempo de trabajo y proceso digital
- IV. Dos elementos fundamento del descanso: autonomía y libertad
- V. La digitalización exige precisar la desconexión como derecho instrumental para el descanso y quizá la obligación de reconexión digital como tiempo de disponibilidad

CAPÍTULO XII NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCONEXIÓN DIGITAL: UN BINOMIO TODAVÍA EN CONSTRUCCIÓN

DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

- I. Introducción
- II. El derecho laboral a la desconexión digital en la práctica negocial española
- III. Reflexiones conclusivas
- IV. Bibliografía

CAPÍTULO XIII EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL

MARCELLO D'APONTE

- I. El trabajo a distancia en el contexto de las emergencias sanitarias
- II. Innovación tecnológica y efectos en la personalidad del trabajador
- III. La normativa sobre el tiempo de trabajo en Italia y la *llamada disponibilidad* del trabajador
- IV. La aparición de la necesidad de regular un derecho de desconexión en la relación laboral
- V. La regulación del derecho de desconexión en el sistema jurídico italiano
- VI. Cambios en el reglamento de desconexión en Ley 6 de mayo de 2021, n.º 61

- VII. La propuesta de directiva del Parlamento Europeo para la armonización de las disposiciones de desconexión entre los países de la UE
- VIII. El derecho a la “*desconexión*” en el ordenamiento jurídico francés
- IX. Comparación de las normativas italiana y francesa sobre el derecho a la desconexión
- X. Legislación española sobre el derecho a la desconexión
- XI. Conclusiones

CAPÍTULO XIV LA VIABILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES Y LA ROBOTIZACIÓN EMPRESARIAL

ANA MARÍA CASTRO FRANCO

- I. Introducción
- II. Ventajas y desventajas del proceso de automatización
- III. El concepto de robot
- IV. La cotización de los robots a la seguridad social
- V. La posibilidad de establecer un impuesto a los robots
- VI. La renta básica universal como fórmula alternativa a las cotizaciones e impuestos
- VI. Conclusión
- VII. Bibliografía

PARTE TERCERA MODOS DIVERSOS DE TRABAJAR

CAPÍTULO XV “TRABAJO AGILE”

MARCO MOCELLA

- I. La ley italiana sobre el trabajo ágil
 - 1. *Reglas generales*
 - 2. *Límites de horarios*
 - 3. *Derecho a la desconexión (referencia)*
 - 4. *El trabajo ágil durante la pandemia*
- II. Conclusiones

CAPÍTULO XVI
EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD COMO VARA DE MEDIR LA FISCALIZACIÓN MEDIANTE TICS

MARÍA ELISA CUADROS GARRIDO

- I. Delimitación
- II. Derechos fundamentales en conflicto
- III. La técnica del triple test
 1. Concepto
 2. Idoneidad
 3. Necesidad
 4. Proporcionalidad en sentido estricto
- IV. Reflexiones finales
- V. Bibliografía

CAPÍTULO XVII
EL ALGORITMO Y LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DE TRABAJADORES EN UN DESPIDO POR MOTIVOS OBJETIVOS

DAVID CARVALHO MARTINS Y TIAGO SEQUEIRA MOUSINHO

- I. Introducción
- II. Algoritmo y relaciones laborales
- III. Despido por motivos objetivos o para eliminación de empleo: algunas notas
- IV. Riesgos
- V. Compatibilización
- VI. Notas finales

CAPÍTULO XVIII
EL DESPIDO OBJETIVO COMO CONSECUENCIA DE LA IMPLANTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA EMPRESA

JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO

- I. La Industria 4.0 y su incidencia en el empleo
- II. El despido objetivo por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo
- III. El despido objetivo por causas técnicas
- IV. Bibliografía

CAPÍTULO XIX ELECCIONES SINDICALES ON LINE

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

- I. La desafección en el ejercicio de los derechos sindicales
- II. Elecciones sindicales on line
 1. *Promoción de la elección on line de los representantes de los trabajadores: el centro de trabajo (virtual) como unidad electoral*
 2. *Desarrollo electoral: la decisiva actuación de la mesa electoral en un proceso on line*
- III. Voto telemático: un derecho de la persona teletrabajadora y de la que no lo es
- IV. Conclusiones

CAPÍTULO XX NUEVAS FACULTADES DE REPRESENTACIÓN PARA NUEVOS ENTORNOS LABORALES

LUIS ANTONIO FERNÁNDEZ VILLAZÓN

- I. Introducción
- II. Facultades de los representantes en materia de protección de datos
- III. La representación del personal en el teletrabajo
- IV. Facultades de los representantes en relación con los algoritmos
- V. Reflexión final: ¿son las facultades o es el modelo de representación?

CAPÍTULO XXI LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, EL *BIG DATA* Y LOS ALGORITMOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN PASO MÁS PARA AMPLIAR LA FACULTAD DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

- I. El impacto de los algoritmos y de la inteligencia artificial en el mundo laboral
- II. Primeros pasos en la regulación de la inteligencia artificial en el marco de la Unión Europea
- III. Un nuevo derecho de información de los representantes de las personas trabajadoras en España
- IV. La incorporación como contenido convencional: la negociación colectiva de la inteligencia artificial
- V. Conclusiones
- VI. Bibliografía

CAPÍTULO XXII

NUEVAS FORMAS DE EXTERIORIZACIÓN DEL CONFLICTO

COLECTIVO: LAS "HUELGAS TIC"

ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

- I. Las nuevas coordenadas del conflicto colectivo: la industria digital
- II. Las nuevas tecnologías como herramienta de exteriorización del conflicto
 1. *Huelga tradicional y herramientas digitales: un binomio destinado a entenderse*
 2. *El uso de una nueva forma de exteriorizar el conflicto: la "huelga TIC"*
- III. Un moderno terreno de juego para el conflicto colectivo: la economía de plataformas
- IV. Reflexión final
- V. Bibliografía

LECCIÓN MAGISTRAL FINAL

DIGITALIZACIÓN Y TELETRABAJO

MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE

- I. Digitalización y transformación organizativa del trabajo
- II. La opción de política legislativa: la regulación jurídica del trabajo a distancia segregada del Estatuto de los Trabajadores
- III. Paradojas de una ley laboral especial, que se pretende suficiente y única
- IV. Un modelo de teletrabajo al margen de la ordenación y del gobierno democrático del impacto de la digitalización; entre el contexto y el texto normativo, las políticas demográficas, ambientales y climáticas
- V. La "regularización" del trabajo a distancia y de sus formas híbridas semi-presenciales y el espacio del régimen jurídico de la "doble voluntariedad"; la función constitutiva y limitadamente reguladora y gestora de la autonomía individual como instrumento de flexibilidad individual
- VI. Derechos de los trabajadores a distancia y vigilancia empresarial: una regulación incompleta entre el sistema jurídico laboral ordinario, no renovado, y la ordenación de los derechos digitales
- VII. La negociación colectiva en la ley especial del trabajo a distancia en la negociación colectiva: un nuevo modelo de cesión de soberanía de la ley a la libre determinación de la negociación colectiva, para reforzar su función de flexibilidad colectiva, sin retirada de la ley