

DIGITALIZACIÓN, RECUPERACIÓN Y REFORMAS LABORALES

Comunicaciones del XXXII Congreso
Anual de la Asociación Española de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022



INFORMES
Y ESTUDIOS
EMPLEO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 22-2.401

Digitalización, recuperación y reformas laborales

Comunicaciones del
XXXII Congreso Anual de la
Asociación Española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Empleo

Núm. 64

Digitalización, recuperación y reformas laborales

Comunicaciones del
XXXII Congreso Anual de la
Asociación Española de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Epub: 117-22-032-2

NIPO PDF: 117-22-031-7

ISBN Epub: 978-84-8417-598-8

ISBN PDF: 978-84-8417-597-1

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.
Imprime: Solana e hijos A. G., S.A.U.



ÍNDICE

PRÓLOGO	
<i>Gloria Pilar Rojas Rivero</i>	15
Primer Panel	
1.A. ACCESO AL EMPLEO, FORMACIÓN Y CONTRATACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA DIGITALIZACIÓN	19
1. Algoritmos, procesos de selección y reputación digital: una mirada antidiscriminatoria <i>María José Asquerino Lamparero</i>	21
2. Formación y mecanismo RED: transiciones justas en el prisma del nuevo modelo “ <i>Industry 5.0</i> ” <i>Stefano Bini</i>	39
3. Impacto de la digitalización de la Administración pública en el proceso de contratación y extinción laboral <i>Ana Domínguez Morales</i>	57
4. Portales de empleo: experiencias de colaboración público-privada en la intermediación laboral digital <i>Antonio Fernández García</i>	75
5. Control de la temporalidad en el empleo público <i>Alicia Fernández-Peinado Martínez</i>	93
6. Automatización, transformación digital y brechas competenciales: propuestas en materia de formación <i>Yolanda Sánchez-Urán Azaña, Nuria P. García Piñeiro y Rosario Cristóbal Roncero</i>	111

7. Competencias digitales: en el punto de mira de la empleabilidad <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	129
8. La - necesaria, pero insuficiente - reforma del régimen jurídico de la subcontratación en el contexto digital <i>José María Ruz López</i>	151
9. Reforma digital y polarización del mercado de trabajo español <i>Elena Castro Surís</i>	169
10. El uso de la Inteligencia Artificial y los algoritmos por los Servicios Públicos de Empleo y su conexión con el poder de dirección empresarial <i>Juan Luis García Ríos</i>	185
11. ¿Son los creadores de contenido trabajadores? <i>Elena García Testal</i>	205
12. Mutaciones en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo como consecuencia del proceso de digitalización: respuestas del diálogo social tripartito <i>Laura Ionita Ionita</i>	219
13. La adquisición de competencias digitales en las medidas de flexibilidad interna de la reforma laboral de 2021 <i>Djamil Tony Kahale Carrillo</i>	233
14. Formación en competencias digitales y empleabilidad. Dos coordenadas inescindibles <i>M^a de los Reyes Martínez Barroso</i>	251
15. Intermediación laboral y tráfico ilegal de mano de obra en la era digital <i>Antonio Megías-Bas</i>	267
16. Trabajo fijo discontinuo y subcontratación en un contexto de retos frente a la digitalización y de reformas laborales <i>David Montoya Medina</i>	279
17. Lugar de prestación de servicios: ley aplicable y jurisdicción competente en el teletrabajo internacional <i>Alejandra Selma Penalva</i>	297
18. El nuevo contrato de formación en alternancia en el ámbito universitario como reto para la incorporación de las personas jóvenes al mercado de trabajo <i>Mariola Serrano Argüeso</i>	315
19. La necesaria capacitación de las personas trabajadoras en competencias digitales: mecanismos y garantías a la luz de la reforma laboral de 2021 <i>Carmen Solís Prieto</i>	331
20. La necesidad de formación y de sensibilización de los trabajadores y de los cargos con mando para transformarse y desconectar de la tecnología digital <i>Francisco Trujillo Pons</i>	343

21. La digitalización de la intermediación laboral: análisis, retos y casuística comparada <i>María Rosa Vallecillo Gámez</i>	359
1.B. NUEVAS FORMAS DE EMPLEO DIGITAL	377
1. Plataformas digitales y derechos laborales: un balance sobre el marco actual de legislación y jurisprudencia <i>Diego Álvarez Alonso</i>	379
2. Inteligencia Artificial y Seguridad Social: aportaciones de la robótica al sostenimiento financiero del sistema <i>Ana María Castro Franco</i>	395
3. Teletrabajo asalariado excluido de la ley de trabajo a distancia y principio de igualdad y no discriminación: claroscuros y propuestas interpretativas <i>Oriol Cremades Chueca</i>	411
4. Sucesión legal y empresas tecnológicas. ¿Hacia una noción particularizada? <i>Raúl López Baelo</i>	423
5. Salario y digitalización: elementos relacionales y efectos <i>Marta Navas-Parejo Alonso</i>	439
6. Factores de riesgo laboral y teletrabajo <i>Daniel Redondo Torres</i>	457
7. Análisis de la negociación colectiva estatutaria en la economía de plataformas virtuales <i>José Enrique Ruiz Saura</i>	473
8. Un estudio de la gestión del tiempo de trabajo en la ley 10/2021 con perspectiva de género <i>Beatriz Sánchez-Girón Martínez</i>	491
9. Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo: propuestas para una transición hacia un empleo digital inclusivo frente a la brecha digital laboral <i>Irene Bajo García</i>	509
10. Diálogo social y negociación colectiva: a propósito del Acuerdo marco europeo sobre digitalización <i>Milena Bogoni</i>	527
11. Tras la laboralización del trabajo en plataformas digitales de reparto, ¿ahora qué? <i>Josep Moreno Gené</i>	543
12. Los riesgos psicosociales en un mercado laboral tecnificado <i>Sira Pérez Agulla</i>	561
13. La eventual “plataformización” de la prestación laboral al servicio del hogar familiar <i>María Gema Quintero Lima</i>	579

14. La reforma laboral del año 2021 y la descentralización productiva
Álvaro Javier San Martín Rodríguez..... 597

Segundo Panel

- 2.C. REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DIGITALIZACIÓN**..... 607
1. La inspección automatizada de la Seguridad Social
Juan Miguel Díaz Rodríguez..... 609
 2. Reforma del Pacto de Toledo 2020. Pensiones e integración de lagunas de cotización. Análisis de la desprotección social del trabajador autónomo
M^a Dolores Martínez González 627
 3. La jubilación anticipada: su nuevo régimen jurídico tras la Ley 21/2021
Juan José Rodríguez Bravo de Laguna..... 639
 4. Diacronía de la automatización de la Administración de la Seguridad Social. Una visión de la gestión administrativa del siglo XXI desde la perspectiva de los derechos de las personas administradas
Andrés Urbano Medina..... 657
- 2.D. PROTECCIÓN SOCIAL DE NUEVOS COLECTIVOS VULNERABLES** 671
1. Retos de la protección social de menores migrantes no acompañados en Europa y en España
Manuela Abeleira Colao 673
 2. Pilar europeo de los derechos sociales y políticas palancas: inclusión y protección social de las personas con discapacidad
Francisca Bernal Santamaría 691
 3. La digitalización como instrumento de inserción laboral de personas con discapacidad
Fco. Javier Fernández Orrico..... 709
 4. La inserción laboral de las personas con discapacidad, mediante los ajustes razonables, frente a la dependencia de las políticas prestacionales pasivas
José Antonio González Martínez 725
 5. La necesidad de cuidados en la vejez y la urgente mejora de su protección social
Rubén Parres Miralles 743
 6. Contenido y alcance de la reforma laboral en la contratación de personas con discapacidad
José Antonio Rueda Monroy 761
 7. Los colectivos vulnerables ante la discriminación en la era de la digitalización y la aplicación de los algoritmos en la gestión de la empresa
Macarena Ángel Quiroga..... 779

- | | | |
|-----|--|-----|
| 8. | Personas teletrabajadoras: la protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo a distancia
<i>Juan Antonio Altés Tárrega y María José Aradilla Marqués</i> | 795 |
| 9. | La protección de los menores de edad en la normativa laboral nacional. Una cuestión de obligada modificación
<i>Irene Dozo Mougán</i> | 813 |
| 10. | Protección social de empleadas del hogar frente a contingencias profesionales
<i>Josefa Romeral Hernández</i> | 829 |

Tercer Panel

- | | | |
|-------------|--|-----|
| 3.E. | DERECHOS DE INFORMACIÓN, TRANSPARENCIA Y DIGITALIZACIÓN | 847 |
| 1. | <i>Quo vadis</i> , o el control del trabajador mediante dispositivos de geolocalización más allá de las fronteras de la jornada laboral
<i>Miguel Basterra Hernández</i> | 849 |
| 2. | El papel de la representación de personal y de la negociación colectiva para evitar los riesgos y los sesgos derivados del algoritmo
<i>Carolina Blasco Jover</i> | 863 |
| 3. | El derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de algoritmos
<i>Noelia de Torres Bóveda</i> | 879 |
| 4. | El alcance de la negociación colectiva y el papel de la representación legal de los trabajadores en el desarrollo del derecho a la desconexión digital. Un estudio en el marco de la covid-19
<i>Miguel Ángel Garrido Palacios</i> | 897 |
| 5. | La regulación del derecho a la desconexión digital por la negociación colectiva en Francia
<i>Arturo Montesdeoca Suárez</i> | 915 |
| 6. | Digitalización y elecciones sindicales en las plataformas digitales: el centro de trabajo virtual como mecanismo de transparencia en la constitución de la representación de los trabajadores. La necesaria reforma del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa
<i>Gratiela-Florentina Moraru</i> | 931 |
| 7. | Los nuevos procedimientos automatizados en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: habilitación normativa, actividad inspectora previa y protección de datos
<i>Gabriela Rizzo Lorenzo</i> | 949 |
| 8. | Las encuestas y las reseñas digitales como método de control empresarial: problemática jurídico-laboral desde una óptica sustantiva y ritual
<i>Francisco Vigo Serralvo</i> | 967 |

9. Nadie da duros a cuatro pesetas (transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: el nuevo art. 64.4.d ET) <i>Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz</i>	985
10. Grupos de sociedades en empresas de plataforma <i>Amparo Esteve Segarra</i>	1003
11. Los retos de la norma laboral para la promoción de la acción sindical en la empresa 4.0 <i>María Gorrochategui Polo</i>	1023
12. Riders, algoritmos y negociación colectiva <i>María de las Nieves Martínez Gayoso</i>	1039
13. El impacto de la digitalización en la libertad de expresión del trabajador en el ámbito de las redes sociales al hilo de la jurisprudencia italiana en materia de información y transparencia <i>Giuseppina Pensabene Lioni</i>	1057
14. El derecho de los representantes de los trabajadores a usar los sistemas de comunicación electrónica en el ámbito del trabajo a distancia <i>Francisco Andrés Valle Muñoz</i>	1073

Cuarto Panel

4.F. LA GESTIÓN LABORAL A TRAVÉS DE ALGORITMOS	1091
1. La “objetivación” del poder de dirección mediante la gestión algorítmica en las plataformas digitales <i>María Carmen Aranda Martínez</i>	1093
2. El avance de la tecnología: los neuroderechos en la Constitución chilena <i>Carmen Delgado Garrido</i>	1107
3. ¿Algoritmos antisindicales? <i>Ana García García</i>	1123
4. Autonomía colectiva e inteligencia artificial: la negociación de algoritmos <i>Laura M^a Melián China</i>	1141
5. Luces y sombras del procedimiento administrativo sancionador automatizado en el orden social a partir de los RD 203/2021 y 688/2021 <i>María Pons Carmena</i>	1153
6. Algoritmos, inteligencia artificial y condiciones de trabajo, ¿son compatibles? <i>Raquel Poquet Catalá</i>	1165
7. La transparencia en el uso de algoritmos y su protección empresarial <i>Rosa Rodríguez Martín-Retortillo</i>	1183
8. El despido tácito con interposición de algoritmos <i>Iván Vizcaino Ramos</i>	1193

9.	Dignidad de la persona trabajadora y digitalización del control empresarial <i>Helena Ysàs Molinero</i>	1203
10.	Propuesta de regulación europea de los algoritmos y contrapropuesta de directiva laboral <i>Henar Álvarez Cuesta</i>	1217
11.	Decisiones empresariales automatizadas y extinción del contrato de trabajo: ¿puede despedir un algoritmo? <i>Vanessa Cordero Gordillo</i>	1233
12.	Reflexiones sobre la necesidad de una nueva regulación legal transversal para la utilización de los algoritmos en el ámbito de las relaciones laborales <i>Juan Carlos García Quiñones</i>	1251
13.	La gestión laboral a través de algoritmos: posibles discriminaciones y responsabilidades empresariales <i>Francisco Xabiere Gómez García</i>	1263
14.	El uso de sistemas de IA en la gestión empresarial: riesgos en materia de protección de datos y no discriminación <i>Julio Losada Carreño</i>	1277
15.	Las discriminaciones algorítmicas en las relaciones laborales <i>Alexandre Pazos Pérez</i>	1295
16.	Gestión laboral algorítmica, poder de dirección y participación de los trabajadores: ¿un cambio de paradigma? <i>Iván Antonio Rodríguez Cardo</i>	1311
17.	Límites normativos a la gestión laboral algorítmica <i>José Manuel Sánchez Torrado</i>	1329
18.	El ejercicio del derecho de huelga frente a los algoritmos de gestión laboral: peligros reales y potenciales <i>Rodrigo Tascón López</i>	1347
19.	El impacto de las decisiones algorítmicas en la gestión de las relaciones laborales: ¿cómo se posiciona la Unión Europea? <i>Raquel Vela Díaz</i>	1361

LA NECESIDAD DE FORMACIÓN Y DE
SENSIBILIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES
Y DE LOS CARGOS CON MANDO PARA
TRANSFORMARSE Y DESCONECTAR
DE LA TECNOLOGÍA DIGITAL¹

FRANCISCO TRUJILLO PONS

*Profesor Ayudante Doctor de la Universitat Jaume I (Castelló, España).
Unidad Predepartamental de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social y Eclesiástico del Estado
firujill@uji.es*

¹ La presente comunicación se enmarca en las líneas de actuación del Proyecto de investigación “Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial” (CIGE/2021/038, Grupos de Investigación Emergentes GE/2022, Generalitat Valenciana). Investigador Principal: Francisco Trujillo Pons. Profesor Ayudante Doctor de la Universidad “Jaume I”. Unidad Predepartamental de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y Eclesiástico del Estado (Castellón, España).

SUMARIO

1. I NTRODUCCIÓN: UN NUEVO MARCO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS. 2. LAS ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO. 3. *SOFTWARE* A DISPOSICIÓN DE TRABAJADORES Y EMPRESAS. 4. CONCLUSIONES. 5. BIB LIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN: UN NUEVO MARCO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Las conocidas como Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) han transformado por completo la manera de trabajar y gestionar los recursos en las empresas: son clave para la optimización de tiempos y para la productividad.

Internet forma parte de las oficinas físicas y digitales y es muy usado por los trabajadores y los mandos intermedios para buscar información, para comunicarse o incluso para aprender (la formación *on-line* es muy potente). Como se decía no solo son en oficinas físicas, también a distancia: las empresas también dotan a sus trabajadores de dispositivos portátiles (ordenadores, *smartphones*, *tablets*, etc.) cuando realizan su actividad de forma regular fuera de sus locales. Para poder trabajar, se conectan a los sistemas TIC de sus empresas por medio de redes telemáticas (como se dijo, es común la utilización *VPN* o soluciones en la nube, por ejemplo). Esta prestación de servicios puede ser controlada y vigilada por la empresa de ahí que se registre la actividad para que el tiempo de trabajo sea el pactado y que no se exceda el trabajador en el uso de las TIC en el trabajo. No obstante, en muchas ocasiones se superan las horas de trabajo y se prolongan las jornadas –sin compensación económica ni descanso– por medio de otras comunicaciones vía *e-mail* o vía mensajes al móvil: es aquí donde el trabajador ha de contar con una formación y sensibilidad para poder decir basta y desconectar digitalmente del trabajo. Esta prolongación de la jornada también se ha visto potenciada por el teletrabajo y la COVID-19. La estandarización de esta modalidad de trabajo puede implicar la encomienda de más funciones y, por tanto, los trabajadores pueden destinar más horas a la jornada laboral que antes de la pandemia.

Este cambio de paradigma en el uso de la información por los empresarios y trabajadores en la era digital del S. XXI ha dado origen a la conocida como “sociedad de la información²” que afecta no solo a las relaciones laborales sino también al ocio y a las relaciones interpersonales. Al hilo de este nuevo

² Vid. Montes, J.S., 2011.

paradigma, en particular, debido al uso constante de los teléfonos móviles también surge la “sociedad de la atención”, también conocida como “economía de la atención”, en el sentido de que el *smartphone* absorbe muchísimo tiempo a la persona y le hace adictiva a su amplio contenido. Modos de actuar en la sociedad y en las empresas que indudablemente empujan a un uso sobredimensionado en los dispositivos digitales. El régimen de confinamiento y la posterior vuelta a la “normalidad” debido a la pandemia mundial de la COVID-19 y la preponderancia del trabajo a distancia como en su variante de teletrabajo ha magnificado la conectividad digital en el uso de los ordenadores (con el constante flujo de información a través de correos electrónicos) y *smartphones* (por medio de programas de mensajería instantánea como *WhatsApp*).

Con datos estadísticos del 2021, el mismo INE³ en su encuesta sobre equipamiento y TIC en los hogares arroja datos interesantes para dar cuenta del número de trabajadores españoles que se acogieron a la modalidad de teletrabajo. Del informe se extraen tres conclusiones: 1) que el 35,0% de los ocupados de 16 a 74 años tuvieron la opción de teletrabajar. El 17,7% pudo realizarlo de forma total y el 17,3% sólo parcialmente. Finalmente teletrabajaron el 17,6%, el 12,2% y el 5,3% de los ocupados respectivamente; 2) el 47,4% de las personas que prestaron servicios de forma *on-line* lo hicieron todos los días, el 17,8% entre tres y cuatro días, el 20,2% más de 1,5 días y menos de tres y el 14,7% menos de 1,5 días (o menos del 30% de su jornada). En media, 3,5 días a la semana y; 3) entre las personas que teletrabajaron porque su trabajo les permitió hacerlo totalmente, el 67,8% lo hizo todos los días. Estos ocupados prefirieron teletrabajar todos los días: el 65,0% como jornada actual y el 61,9% como opción una vez superada la pandemia. Así mismo, el informe recoge las ventajas de dicha modalidad destacando como principales: evitar desplazamientos (95,4%), gestión propia del tiempo de trabajo (87,3%) y conciliación con la vida familiar/personal (87,2%). Por su parte, las principales desventajas han sido la falta de contacto social con compañeros (82,2%), la no desconexión laboral (60,8%) y la sobrecarga laboral (47,0%). Ello denota la paradoja del teletrabajo, a saber: por un lado se permite la conciliación de la vida familiar y/o personal y, en cambio, aumenta la carga de trabajo y se dificulta la desconexión digital en los tiempos propios de descansos.

En este contexto de preocupación que ha llegado incluso a un nivel supranacional (con una inicialita legislativa avanzada de Directiva⁴ comunitaria), es imperiosa una nueva formación en el actual entorno laboral, no solo para trabajadores, sino también para cargos con mando o *managers* que no se inhiben de invadir el espacio de descanso personal de sus colaboradores. Una formación que pasa por transformar las actuales culturas de empresas que tienden a ordenar y a organizar el trabajo de una forma que sobrepasa los

³ Vid. INE, 2021.

⁴ Vid. Trujillo F., 2021.

límites de las facultades empresariales. Tanto es así, que muchas empresas no tienen reparos en sancionar disciplinariamente a aquellas personas que descansan de la tecnología tras su jornada de trabajo. Bajo estos climas laborales, los mandos intermedios viven del trabajo de sus subordinados por lo que la desconexión digital la pueden ver como un impedimento a su trabajo. Son cargos que basan su capacidad de dirección en figuras jerárquicas y no suelen tener competencias digitales que les puedan permitir la transformación digital. Esta ineptitud los lleva a tener miedo a perder el control de sus trabajadores por lo que las llamadas las suelen ver como algo habitual, sea la hora que sea.

En efecto, la cultura organizativa habla mucho del respeto a la desconexión digital en el trabajo. Como se ha afirmado, existen empresas con una cultura tendente a promover que los trabajadores permanezcan en modo “ON”, es decir, conectados constante y permanentemente a sus dispositivos digitales durante tiempos propios de descansos (diarios, semanales, vacaciones, permisos, etc.) al considerarlo favorable para el trabajo y para obtener una mayor productividad. Las empresas no han de promulgar esta idea ni generar estos hábitos a sus trabajadores por los riesgos psicosociales que se pueden generar. De mantenerse estos hábitos, los trabajadores en aras a promocionar profesionalmente pueden llegar a admitir o consentir recibir correos electrónicos o llamadas fuera del horario de trabajo. Como agraviados, han de ser los primeros en considerar que esta actuación empresarial viola su intimidad con una clara afectación a su salud mental y a su vida familiar y personal.

En consecuencia, los mandos intermedios e incluso los mandos directivos deben ser formados y sensibilizados prioritariamente en las bondades de ejercitar el derecho a la desconexión digital para, de esta forma, cambiar la cultura y clima empresarial para favorecer el bienestar de sus trabajadores. Si difícilmente ellos desconectan de la tecnología, difícilmente lo harán sus colaboradores. En suma, tanto unos como otros, deben conocer los riesgos físicos y psicosociales de la falta de desconexión tras una jornada de trabajo o durante permisos, vacaciones o incapacidades temporales. Sin duda alguna la fatiga informática que incorpora el legislador español a finales de 2018 es el riesgo psicosocial más grave que puede sufrir el cargo con mando y el trabajador.

2. LAS ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO

El empresario, como garante de la seguridad y salud de sus trabajadores cuenta con un deber de seguridad general (de amplio contenido) y que ha de atender, entre otros muchos aspectos, a la tecnología y al impacto físico, mental y social que tiene en su personal. Después, aparte de adoptar las medidas que sean necesarias en este sentido, de forma accesoria o específica a su deber general, aparece su obligación de formar a sus trabajadores. En estas líneas,

cabe recalcar que el empresario tiene un deber de medios y no de resultados, es decir ha de hacer todo aquello que pueda para evitar que se produzcan daños (una gestión activa y no reactiva de la prevención de riesgos laborales). Cuando entra en juego el deber de resultados se piensa en el empresario en su culpa “*in eligendo*” (“culpa en la elección” que aparece en términos de responsabilidad civil) por escoger a trabajadores para actividades que requieran de uso de las TIC sin la formación adecuada y poniéndoles en una posición perjudicial ante el riesgo de sufrir una eventual fatiga informática.

La obligación de formación del empresario frente a sus trabajadores y que positiviza la necesidad de que en las políticas internas de desconexión digital o de forma suplementaria, en los convenios colectivos se incorporen acciones formativas y de sensibilización, nace del artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL⁵).

Esta obligación se trata de una concreción del artículo 14.1 de la LPRL, del artículo 12 de la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE⁶) y del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155) de la OIT. Bajo este marco jurídico, el empresario tiene la obligación de garantizar la formación suficiente y adecuada a los trabajadores para protegerlos frente a los riesgos laborales. La obligación se refiere no solo específicamente a aquellos que desempeñen tareas específicas de prevención (trabajadores designados, delegados de prevención, representantes, según los arts. 30 y 37 de la LPRL), sino también a todos los trabajadores en relación con su puesto de trabajo. Esta formación que ha de ser ad hoc para sensibilizar a toda la plantilla (trabajadores y personal directivo) sobre un uso saludable de las TIC que evite la fatiga informática debe reunir las siguientes notas: ha de ser suficiente y adecuada; teórica, práctica y dinámica, esto es, inicial y sobrevenida cuando se modifiquen las funciones o cambie de puesto, o los equipos de trabajo o las condiciones del puesto de trabajo (por ejemplo incorporación de más dispositivos digitales y telemáticos que puedan invadir la conciliación de la vida personal y/o familiar del trabajador); es una obligación de resultado y; ha de ser personalizada: hay que adaptar los contenidos formativos a las características del trabajador y del puesto de trabajo que desempeñe, sobre todo cuando se trate de trabajadores especialmente sensibles (arts. 25 y 27 de la LPRL) y cuando se trate de trabajadores temporales, ya que éstos, con menor cualificación, experiencia e integración en la empresa, suelen presentar mayores índices de siniestralidad.

Cuando se trate de trabajadores cedidos por ETT (art. 28.2 de la LPRL) es la ETT la obligada a dar formación, aunque también la empresa usuaria puede verse obligada cuando la necesidad de formación surja de vicisitudes durante la puesta

⁵ BOE 10 de noviembre de 1995.

⁶ Adoptada en 1989, constituyó un hito fundamental para la mejora en este ámbito. La Directiva garantiza unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permite a los Estados miembros mantener esos mínimos o establecer medidas más restrictivas.

a disposición del trabajador. En caso de contratas y subcontratas la empresa principal debe garantizar que la lleven a cabo aquéllas (art. 42.2 de la LPRL).

Después, la normativa española no especifica ni los medios ni las personas que la llevarán a cabo, pero en todo caso será dentro de la jornada y se computará como tiempo de trabajo (art. 19.2 de la LPRL), sin que sea posible trasladar sus costes al trabajador. En efecto, la formación como obligación supone una carga empresarial que ha de sostener (art. 14 de la LPRL) cuyo incumplimiento es una infracción grave o muy grave (arts. 12.8 y 13.4 de la LISOS, respectivamente).

Finalmente, es digno recalcar que no se configura como obligación empresarial, también de los trabajadores quienes han de colaborar necesariamente para el cumplimiento del deber empresarial. En caso de que no sea así y no actúen con diligencia ni trasladen los conocimientos formativos sobre el uso de las TIC en el trabajo, en consecuencia, podrán ser sancionados, también si no observan los preceptos en materia de seguridad, aunque para que esta situación concorra, previamente, han de haber recibido la formación adecuada, teórica, práctica y suficiente (art. 29.2 LPRL).

Todos estos aspectos que se han de tener en cuenta en el contenido de las políticas de desconexión para que las acciones formativas cumplan con los criterios establecidos.

Asentado lo anterior, tal y como va a ser objeto de estudio en la presente comunicación, esta formación y sensibilización es clave para garantizar el ejercicio del conocido como derecho a la desconexión digital en el trabajo. Un derecho incorporado al ordenamiento jurídico español a raíz de la publicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo LOPDGD⁷). Una Ley de cuyo contenido son de destacar sus artículos 88 (desconexión digital), 91 (negociación colectiva), disposición final decimotercera (art. 20 bis Estatuto de los Trabajadores –ET– para asalariados de empresas privadas) y disposición final decimocuarta (art. 14 j bis para trabajadores de empresas públicas).

Con posterioridad y motivado por la COVID-19 y el auge del teletrabajo, el mismo derecho laboral ha tenido reflejo en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD⁸) la cual, en su artículo 18 se limita prácticamente a remitirse al citado artículo 88 de la LOPDGD.

Tanto en la LOPDGD como en la LTD se exige al empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, la elaboración de una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, definiendo acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática⁹.

⁷ BOE 6 de dic. 2018.

⁸ BOE, 10 de julio de 2021.

⁹ Vid. Trujillo F., 2022.

En este terreno, el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. Bajo este principio fundamental, desde diciembre de 2018 las empresas (con independencia de su tamaño, así como si son públicas o privadas) han de contar con una política interna de desconexión digital (previa audiencia de los representantes de los trabajadores), integrando la misma en sus planes de formación que consiga normalizar conductas positivas en el trabajo, ejecutando, por ejemplo, acciones de sensibilización a los trabajadores. Esta formación y sensibilización del derecho a desconectar del trabajo en la gestión y respeto del tiempo de trabajo son fundamentales para el correcto ejercicio del derecho y, sobre todo, de su cumplimiento dentro de la esfera laboral. Desde este prisma, son esenciales los convenios colectivos que regulan protocolos de actuación para garantizar que los trabajadores desconecten digitalmente de su trabajo.

Todas estas acciones han de ir dirigidas tanto a trabajadores como a cargos con mando, como a directivos y aportar soluciones, ejercicios y pautas de comportamiento individuales. La revolución digital es imparable y las empresas han de adaptarse con la máxima prontitud, ello pasa por adaptarse a los dispositivos digitales siempre bajo el respeto al bienestar del trabajador. Sin acciones de formación ni sensibilización para evitar la fatiga informática, las empresas no se transformarán como empuja el actual mercado laboral.

Acciones de formación y actuaciones empresariales que conduzcan al reconocimiento del derecho máxime cuando se trata de una cuestión de imperiosa necesidad. Tanto es así que, según datos estadísticos¹⁰, la mayoría de la población activa, esto es, el 88% en 2020 (el 89% en 2019) considera que debería existir el derecho a la desconexión digital. Y un porcentaje preocupante, solamente el 36% en 2020 (el 37% en 2019) afirma que su empresa reconoce el derecho a la desconexión digital. La encuesta concluye que, durante el 2020, año que se incrementó exponencialmente el trabajo en remoto con motivo de la pandemia de la COVID-19, no se han dado los avances necesarios en el derecho a la desconexión digital en el trabajo.

Para cambiar esta perspectiva, no basta con una declaración de intenciones empresarial en la que se indique que la cultura de empresa se basa en el bienestar del trabajador y en el respeto a su descanso, la educación en este sentido es fundamental. Una educación para transformar a los empleados y que se cambie la expectativa de respuesta hacia una voluntad férrea del empleado de desconectar de la tecnología en su tiempo de descanso.

Estas actuaciones formativas y de sensibilización deben enfocarse en un uso procedente de las TIC para evitar los riesgos psicosociales propios de

¹⁰ Vid. Fundación Cotec y Sigma Dos, 2021.

tecnoestrés o fatiga informática. Acciones de formación y sensibilización con especial énfasis a la situación de los trabajadores que lleven a cabo su prestación de servicios a distancia, sin desdeñar la situación de determinados trabajadores que presenten dificultades en la absorción de los conocimientos adquiridos en los procesos de formación y sensibilización respecto al uso saludable de las TIC (problemas cognitivos, discapacidades, etc.). Así las actuaciones de formación han de ser *ad hoc* y tener en cuenta las edades de los trabajadores, las generaciones, el sector (primario, secundario o terciario), la profesión, posibles dificultades cognitivas, etc. Una formación, aprendizaje profesional y sensibilización dirigida a trabajadores y directivos que podrá hacerse de forma presencial en los centros de trabajo o bien a distancia. En todo caso, deben considerarse como de tiempo de trabajo efectivo y no pueden tener lugar durante las horas extraordinarias o los días libres sin una compensación adecuada. Estas actividades de formación y sensibilización pueden ser muy variadas. Han de ofrecer en todo caso soluciones y pautas de comportamiento individuales, comunes y homogéneas para todos. Como se ha recalcado, las actividades de formación y sensibilidad, para su efectividad, han de incidir en un uso procedente y eficiente de las TIC para que una mala gestión y uso de los dispositivos digitales no, acabe a la postre, en episodios de estrés y fatiga informática de trabajadores.

El contenido formativo puede ser muy variado y un ejemplo de ello y del que muchas empresas tendrían a bien detallar en sus cursos de formación o sensibilización en el uso de las TIC consiste en la posibilidad que otorgan los gestores de correos electrónicos (*Gmail*, *Outlook*, etc.) de poner mensajes de ausencia en las firmas de los *e-mails* o, alternativamente a través de aplicaciones de mensajería como *WhatsApp* (con el texto que se desee, como ahora: “*estoy de vacaciones, vuelvo el día X*”, “*me encuentro de baja por enfermedad, tengo previsto volver el día X*”, etc.). Para ello se pueden seguir seis pasos¹¹ para enviar un mensaje a todas las personas que contacten con el trabajador cuando se encuentre fuera de su jornada de trabajo.

Sobre el correcto uso de las TIC, como se ha afirmado, resulta necesaria una educación digital pero que no distinga de edades ni condiciones. Por

¹¹ FAQ de *WhatsApp* (2020). Los pasos para establecer mensajes de ausencia son los que siguen a continuación: 1. Toca el botón de Menú > Ajustes > Ajustes de empresa > Mensaje de ausencia. 2. Activa Enviar mensaje de ausencia. 3. Toca en el mensaje para editarlo > OK. 4. En la sección de Horario, toca y elige entre estas opciones: – Enviar siempre para enviar un mensaje automatizado siempre. – Horario personalizado para enviar un mensaje automatizado sólo durante un horario específico. – Fuera del horario comercial para enviar un mensaje automatizado sólo fuera del horario comercial (esta opción solo está disponible si se establece un horario comercial en el perfil de empresa). 5. En la lista de destinatarios, selecciona una de estas opciones: – Todos, para enviar un mensaje a todas las personas que te envíen un mensaje fuera del horario comercial. – Los que no están en la libreta de contactos, para enviar un mensaje a todos los contactos que no tengas guardados en tu libreta de contactos. – Todos excepto..., para enviar un mensaje a todos los contactos excepto a algunos específicos. – Enviar solo a..., para enviar un mensaje a contactos específicos. 6. Tocar Guardar. Importante: Los mensajes de ausencia solo se envían cuando el teléfono tiene una conexión a Internet activa.

ejemplo, sobre el uso razonable de los medios digitales haciendo hincapié en la posible aparición de la fatiga informática. También es recomendable una formación sobre determinadas tecnologías que utilice cada empresa para comunicaciones o reuniones con sus empleados y evitar el choque generacional con el uso de las TIC. Los denominados como “nativos digitales¹²” tienden a asumir mejor el manejo de las herramientas tecnológicas (uso del *Skype, Teams, Zoom*, etc.) que los “inmigrantes digitales”. Especialmente son los jóvenes quienes sienten la necesidad de conectividad permanente al estar viviendo una sociedad caracterizada por la información y la invasión tecnológica en todos los ámbitos.

Desde luego, la transformación tecnológica que están viviendo las empresas exige contar con estos trabajadores “digitales” que puedan ser capaces de utilizar los medios digitales para relacionarse entre ellos internamente y, externamente, con clientes y proveedores. Del mismo modo, los intereses laborales de los jóvenes apuntan a este sentido; en España, según estudios recientes¹³, estos trabajadores “nativos digitales” en el momento de elegir y aceptar la empresa a la que van a trabajar, valoran por encima de todo, la flexibilidad horaria, la conciliación y el citado “*smart working*” para prestar servicios desde casa y desde cualquier lugar. Esta formación generalizada para cualquier trabajador con independencia de sus habilidades digitales y que puede ser tomada en cuenta desde un ámbito empresarial, ha de abogar por lo que se conoce una “comunicación slow”, una teoría basada en una revalorización del mundo físico y sus atributos frente al entorno *on-line*, con el objetivo de poner a la tecnología al servicio del hombre, para que este gane control sobre su vida y pueda aprovechar mejor los mensajes y contenidos tanto de sus comunicaciones digitales como presenciales. En consecuencia, se ha de formar para que los trabajadores, regularmente, incorporen a su rutina laboral desconexiones para favorecer la comunicación personal y, con ello, desarrollar en el ámbito laboral un ocio que prescinda de las tecnologías digitales y por una recuperación de las fronteras entre el tiempo laboral y el de descanso.

En este terreno, en aras a erradicar esta brecha digital y garantizar que todas las personas trabajadoras tengan igualdad de oportunidades en el manejo de las TIC y en el acceso a puestos de trabajos de corte tecnológico, es de significar el XXIV convenio colectivo para el sector de la banca (BOE 30 de mayo de 2021). Su contenido es muy significativo dado que en aras a erradicar la brecha digital y garantizar la empleabilidad de las personas

¹² Se entiende a aquella persona que, por su juventud, ha convivido con las TIC y las maneja de forma natural y espontánea sin problemas. En contraposición, el “inmigrante digital” es aquella persona nacida y educada antes del auge de dichas TIC y, por ende, cuenta con mayores choques durante el uso de las mismas. Son provenientes de la generación “*millennial*”.

¹³ Según la empresa *Deloitte* y su informe titulado “*The Deloitte Millennial Survey*” (2020), el 75 % de la fuerza de trabajo la compondrán los nativos digitales y el 64% de “*millennials*” valoran poseer flexibilidad para trabajar desde cualquier localización. Datos que, indudablemente, ponen de relieve una vez más la necesidad de regular la desconexión digital en el ámbito laboral con plenas garantías.

trabajadoras, su artículo 4 recoge la siguiente literalidad: “*Las Empresas se comprometen a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente*”.

Por último, con el fin de desarrollar una formación específica y que persiga esta igualdad y rompa la brecha digital, a fin de adquirir conocimientos educativos en el uso procedente de las TIC puede recomendarse el informe realizado por la *Fundación BBVA*¹⁴ que analiza las diferentes actitudes que la sociedad española ha adoptado en la pandemia ante las TIC.

3. SOFTWARE A DISPOSICIÓN DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

En el actual marco de las relaciones laborales, donde está instaurado un régimen de conectividad permanente, muchos trabajadores sufren nomofobia, es decir, el miedo irracional a permanecer un intervalo de tiempo sin un dispositivo digital (por encima de todo, el teléfono móvil).

Las empresas han de erradicar estas conductas y los trabajadores, desde luego, han de poner de su parte en vista de los riesgos laborales que, desde la salud mental, pueden sufrir eventualmente.

A fin de evitar este fenómeno negativo, están proliferando dispositivos digitales que muestran el tiempo de uso por el usuario y también establecen límites de tiempo de actividad en algunas aplicaciones. Sin lugar a dudas, las empresas con base tecnológica, creadoras de aplicaciones informáticas a disposición de empleadores y trabajadores son un paso importante para la eficiencia y ejercicio real del derecho a la desconexión digital.

Como muestra de ello, se pueden citar dos soluciones tecnológicas a disposición de empresas. La primera, la aplicación *EffiWork* desarrollada por la empresa *WorkMeter* que, entre otras características, dispone de un contenido altamente interesante para el bienestar de los trabajadores. Esta opción, una vez activada avisa al trabajador de que lleva un tiempo excesivo delante de la pantalla y le invita a realizar una pausa para descansar la vista o a moverse por la estancia para desentumecer los músculos. De esta moda se desconecta y puede volver a activarse para reanudar sus tareas con pleno rendimiento. Una aplicación más dentro del mercado que favorece la aplicación del derecho a la desconexión digital dado que respeta los tiempos de descanso y de disponibilidad. En efecto, dicha aplicación, en su panel “Hoy” le permite al trabajador visualizar las variaciones e incidencias de la jornada de los mismos en tiempo real. Así, si se encuentra atendiendo una video llamada,

¹⁴ Vid. Fundación BBVA, 2021.

está de baja laboral, realizando una pausa o, simplemente, no está conectado. Gracias a esta información que aporta el sistema, el superior jerárquico o el *manager* del trabajador recibe esta información en su dispositivo y es conocedor de que no debe molestarlo por estar ejerciendo su derecho al descanso tecnológico.

Y, la segunda, la proporcionada por la empresa *Aiwin* denominada “*On/Off*” que permite mantener la productividad en modelos híbridos de trabajo a través de la desconexión digital y el bienestar. Con esta aplicación informática, las empresas pueden gestionar la hiperconexión y sus consecuencias para mejorar el bienestar y la productividad laboral. Como se aprecia en su guía¹⁵ mediante “*On/Off*” los trabajadores pueden tomar conciencia de cómo determinados hábitos de su día a día en el trabajo impactan en su bienestar y les permitirán desarrollar los comportamientos necesarios para gestionar sus consecuencias, ser más productivos y sentirse comprometidos en el nuevo entorno laboral dominado por la digitalización. Un paso más para aportar una solución de formación y concienciación en desconexión digital, salud y bienestar para que los empresarios se puedan enfrentar en primera persona a diversas situaciones de su día a día, tal y como permiten estas aplicaciones digitalizadas.

Una serie de medidas innovadoras en los dispositivos digitales para poner coto a esta sobreactividad digital de los trabajadores. La aplicación práctica de estas limitaciones a la conectividad es un tema altamente preocupante en el entorno actual de las relaciones laborales. La tecnología debe demostrar que puede aportar soluciones que garanticen el bienestar de los trabajadores al tiempo que permitan a las empresa cumplir con sus obligaciones normativas relativas a la desconexión digital. El *software* a disposición de empresas y trabajadores han de permitir activar sistemas automáticos de desconexión digital, con diferentes opciones, a saber entre otras, avisar al trabajador de que ha llegado el final de su jornada a forzar el cierre de sus aplicaciones. En suma, con estas medidas tecnológicas se persigue el ansiado “*digital detox*”, considerado como un fenómeno para conseguir que la sociedad se desintoxique digitalmente y que se desconecte de los aparatos tecnológicos. Se trata de una tendencia muy reciente pero que tiene visos de extenderse a corto y medio plazo.

Adherido a soluciones informáticas, una práctica muy sencilla que puede seguir el trabajador puede ser aquella dirigida a un uso razonable de sus dispositivos *iOS* (*iPhone*, *iPad* y *iPod touch*), en particular con su función “no molestar”¹⁶, la cual, activándose desde ajustes del sistema (en ese momento le aparecerá en la barra de estado un icono de una luna creciente), el trabajador puede configurar su sistema mediante tres opciones. En primer lugar, indicando un periodo de tiempo en el que se silenciarán las llamadas y las notificaciones; esto es, indicando la finalización de la jornada (por ejemplo, 19.00 h) y el inicio de la misma (por ejemplo, 8.00 h). No se trata de una medida absoluta, sino que caben excepciones tanto para determinadas personas

¹⁵ Vid. *Aiwin* (2021).

¹⁶ Vid. Apple, 2021.

como para llamadas repetidas (ante asuntos urgentes que pueden suceder en el centro de trabajo como, por ejemplo, pedidos perentorios, incendios, etc.) que pueden suceder dentro de un rango de treinta minutos.

De este modo, el trabajador puede configurar el sistema para que desde su teléfono móvil o *tablet* la llamada pueda entrar sin silenciarse. En segundo lugar, la función “no molestar” también permite programar un tiempo de inactividad o de descanso. Obviamente, la programación debería ser para todos los días y no solo para los días laborables. Los sábados y domingos el rango de inactividad debería ser más amplio para garantizar de esta forma el descanso semanal del trabajador de día y medio ininterrumpido (art. 37 ET). Durante este tiempo, el trabajador puede bloquear las aplicaciones corporativas, sin obstar a que pueda dejar disponibles las aplicaciones que considere. Y, en tercer lugar, el usuario de la marca *Apple* a través de su sistema *iOS* puede configurar, por un lado, el límite de uso por aplicación (por ejemplo, mensajería instantánea o correo electrónico corporativo sincronizado a su teléfono móvil y *tablet*) y, por otro lado, el límite de comunicación para los contactos de trabajo.

Acorde con el sistema de *iOS*, a finales de septiembre de 2021 llegó su versión 15 para teléfonos móviles (*iPhone*), *tablets* (*iPadOS 15*) y ordenadores (*macOS Monterey*) permite desconectar del trabajo configurando modos de concentración que permiten limitar la entrada de notificaciones de trabajo fuera del horario laboral. En este sentido, aparece la opción “concentración” que añade una flexibilidad en forma de modos entre los que destaca la opción “trabajo” a fin de evitar distractores y limitar ciertas *Apps* (como notificaciones de *WhatsApp*¹⁷) y llamadas de contactos, etc. Dicho de otro modo, la funcio-

¹⁷ En la misma senda anterior, de acuerdo con el uso tan extendido del *WhatsApp* también pueden servir pequeñas actividades de formación prácticas. Así, cuando se tenga la certeza que pueda ser utilizado para fines profesionales (clientes, grupos de trabajo de compañeros y superiores, etc.) es aconsejable que el trabajador cuando acabe la jornada laboral cambie dentro de la configuración de la App, su estado a “Ausente”. Del mismo modo, puede modificar su aplicación de mensajería instantánea para que no aparezca el ya conocido por todos “doble check azul”, es decir, la persona que ha recibido la comunicación ha leído el mensaje. En este caso, el trabajador ha abierto *WhatsApp* y ha visto esa conversación en su pantalla del móvil o del ordenador (existe la opción de tener *WhatsApp* vinculado en el explorador del ordenador –*WhatsApp Web*–). De este modo, para garantizar la desconexión digital en el trabajo y evitar la tentación de contestar un mensaje de *WhatsApp* porque el trabajador ha entrado a la conversación y su contacto (que puede ser su jefe o superior inmediato) sabe que le ha leído porque ha visto el “doble check azul” puede deshabilitar las confirmaciones de lectura. Se pueden seguir estos pasos para proteger un poco más su privacidad al no informar de cuándo lee o deja de leer los mensajes que le mandan. Siguiendo lo señalado en líneas anteriores, el servicio de mensajería instantánea se equipararía al correo electrónico. Luego, al ejecutar esta opción, *WhatsApp* pasaría ser un medio asíncrono y no síncrono de forma que así se rompería la expectativa de respuesta y esa fatiga y sensación de urgencia que, eventualmente, puede padecer el trabajador. Una opción que puede ser un alivio para muchos trabajadores que, con motivo de la pandemia de la COVID-19 y del teletrabajo, han podido comprobar cómo *WhatsApp* ha pasado de ser una aplicación de mensajería instantánea entre amigos y familiares a convertirse, en una herramienta más del entorno laboral. La aplicación está siendo utilizada como una suerte de correo electrónico profesional; los abundantes mensajes que reciben los trabajadores pueden aumentar, de forma considerable, sus niveles de tensión ante mensajes no respondidos. En efecto, esta función es muy importante

nalidad “modo de trabajo” permite que ciertas personas o *Apps* importantes envíen al usuario notificaciones cuando estén trabajando y silencia las demás en todos sus dispositivos. De este modo, constituye un avance importante al empleo digno y a la desconexión digital al permitir que se pueda activar el modo de trabajo a una hora o en una ubicación concretas, o al usar ciertas *Apps*.

4. CONCLUSIONES

En un futuro muy cercano el derecho a la desconexión digital va a tener una relevancia no solo comunitaria, sino también mundial (muchos países, como Portugal y Bélgica recientemente, lo están regulando ya y otros con propuestas muy avanzadas, como es el caso de Chile) precisamente porque la transformación digital de las empresas es inmensa; en tiempos de la COVID-19 se potencia más si cabe este uso digital en el trabajo por la falta de actividad en lugares presenciales. Es lógico que este derecho apunta a la dirección de un determinado tipo de sector y de empresas, es decir, aquellas más digitalizadas (que aportan soluciones digitales; ello se verá en más profundidad en el apartado de los convenios colectivos), sin embargo, dicha transformación digital la cual es global y que no atiende a determinados sectores también provoca el paso de trabajos que desde siempre se han prestado en centros físicos a prestarse a distancia o también conocido como “en remoto”.

La tecnología digital está transformando las relaciones profesionales, haciendo a los empleados estar más conectados, informados y productivos. Esta transformación está impulsada por datos: grandes cantidades de información que genera conocimientos y experiencias personalizadas. No obstante, esta revolución digital que ha de ser siempre favorable y no un receso en derecho laborales solo puede tener éxito si las personas confían en la tecnología y saben que la información aparte de que ha de ser confidencial solo puede ser tratada con fines laborales y por lo tanto en tiempo de trabajo. Los tiempos de descanso no deben ser violados por la tecnología digital. Y esto solo se consigue si hay confianza y respeto. Así la capacitación, la formación y sensibilización a nivel organizacional resulta clave.

Esta conectividad constante, vista como un problema a solventar, no va en perjuicio de las nuevas competencias laborales que se exigen a los trabajadores. En esta línea, la digital, es una competencia básica y necesaria en el actual mercado laboral. Acorde con esta capacitación profesional, que va a ser básica a corto plazo, uno de los ejes estratégicos de la “*Agenda España Digital 2025*” elaborada por el Gobierno consiste en “*reforzar las competencias digitales de los trabajadores y del conjunto de la ciudadanía. Se pondrá especial énfasis en las necesidades del mercado laboral y en cerrar la brecha*

porque si siempre se tiene habilitada la confirmación de lectura, el trabajador siempre tiene la tentación y la sensación de angustia por contestar, precisamente, porque sabe que su superior o jefe le ha leído la comunicación y se encuentra en la espera de contestación inmediata.

digital en la educación. El objetivo es que en 2025 el 80% de las personas tengan competencias digitales básicas y que la mitad de ellas sean mujeres”. Pero, como se ha dicho, una competencia en el uso de las TIC que no sea desmedida y desproporcionada. Así, en 2007 el Consejo y el Parlamento Europeo establecieron el marco de referencia europeo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. Entre ellas se encuentra la denominada competencia digital, que se define como la competencia que “entraña el uso seguro y crítico de las tecnologías de la sociedad de la información para el trabajo, el ocio y la comunicación”¹⁸. Se indica que las capacidades necesarias son: buscar, obtener y tratar información; utilizarla de manera crítica y sistemática; utilizar herramientas para producir, presentar y comprender información compleja; utilizar la tecnología en el apoyo del pensamiento crítico, la creatividad y la innovación. Esta competencia requiere una actitud crítica y reflexiva, y se sustenta también en el interés por participar en comunidades y redes con fines culturales, sociales o profesionales.

En suma, como se ha podido demostrar con anterioridad, las empresas establecidas en España tienen la obligación de diseñar y aplicar un protocolo de desconexión digital en el ámbito laboral y, adicionalmente, realizar acciones que fomenten una cultura de respeto ante el tiempo libre de los trabajadores. Los titulares de la actividad, los responsables, los cargos con mando, los altos directivos, los cargos intermedios, es decir, todos aquellos que están por encima de los trabajadores son los primeros que han de comportarse adecuadamente a nivel interno y en línea con la transformación digital de sus empresas, utilizar las TIC simplemente a nivel profesional y nunca a nivel personal, han de respetar los descansos de los trabajadores; su formación y sensibilidad es fundamental para cambiar una cultura que en un principio pueda no tener en consideración los descansos de los trabajadores a pasar a ser una cultura empresarial con valores, visiones y misiones dirigida al bienestar de los empleados.

Se ha de ejercitar para garantizar el descanso del trabajador. Las empresas han de tener una cultura hacia el trabajador y promocionar hábitos saludables para que los trabajadores no sean esclavos digitales. Se debe empezar por una conciencia de la gravedad psicosocial ante la falta de descanso, para posteriormente realizar acciones de formación y de sensibilidad hacia el derecho laboral. Si la empresa necesita asignar tareas en tiempos de no conectividad del trabajador por haberse rebasado su jornada de trabajo pactada, estas tareas han de ser retribuidas como horas extraordinarias.

5. BIBLIOGRAFÍA

AIWIN (2021): *Guía sobre cómo mejorar la desconexión y el bienestar digital para mantener la productividad de la plantilla en modelos híbridos de trabajo*. Recuperado de: https://aiwin.io/es/wp-content/uploads/sites/2/2021/09/AIWIN_

¹⁸ Vid. Comisión Europea, 2017.

- Guía_mejorar_desconexion_bienestar_digital_modelos_hibridos.pdf [Consulta a 21 de octubre de 2021].
- APPLE, (2021): *Utilizar No molestar en el iPhone, iPad y iPod touch*. Recuperado de: <https://support.apple.com/es-es/HT204321#:~:text=La%20opci%C3%B3n%20No%20molestar%20te,permitir%20llamadas%20de%20ciertas%20personas.> [Consulta a 2 de junio de 2020].
- COMISIÓN EUROPEA (2007): *Competencias clave para el aprendizaje permanente. Un marco de referencia europeo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas*. Recuperado de: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/llearning/keycomp_es.pdf [Consulta a 3 de junio de 2020].
- FAQ de *WhatsApp*. Recuperado de: <https://faq.whatsapp.com/smba/account-and-profile/using-away-messages> [Consulta a 2 de junio 2020].
- FUNDACIÓN COTEC Y SIGMA DOS (2021): *IV Encuesta de percepción social de la innovación en España*. Recuperado de: <https://cotec.es/observacion/percepcion-social-de-la-innovacion/e2f616e7-3653-ea88-a052-f11e8c0ce2e5> [Consulta a 23 de marzo de 2021].
- INE (2021): *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares*. Recuperado de: https://www.ine.es/prensa/tich_2021.pdf [Consulta a 15 de noviembre de 2021].
- MONTES, J.S. (2011): El trabajo en la sociedad de la información: desafíos para el movimiento obrero. *KAIROS. Revista de Temas Sociales*. Año 15. Núm. 27.
- TRUJILLO PONS, F. (2021): Un estudio acerca de la eventual Directiva comunitaria sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo. *Revista IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, núm. 2/2021. ISSN-e: 1699-2938.
- TRUJILLO PONS, F. (2022): La fatiga informática en el trabajo. *Bomarzo*, 2022.

Las numerosas Comunicaciones contenidas en esta obra se presentaron de forma ordenada a las seis Ponencias que se desarrollaron en los cuatro Paneles de que consta el Programa del XXXII Congreso Anual de la AEDTSS. Todas ellas tratan de dar respuesta científica, desde la perspectiva jurídico-laboral, a los temas de ineludible actualidad que quedaron reflejados en el título del Congreso «Digitalización, recuperación y reformas laborales» y que fueron desgranados en las citadas seis Ponencias. La celebración del Congreso, de nuevo en formato presencial, permitió que muchas de las Comunicaciones se defendieran de forma oral con una asistencia de público que envolvía de calor, afecto e interés el trabajo realizado por los y las comunicantes.

Los desafíos planteados al Derecho del Trabajo en estos momentos, y que han sido afrontados desde muy diversas perspectivas en las Comunicaciones aquí publicadas, han ido más allá del ya instalado, aunque en permanente avance, de la revolución tecnológica, para abordar asuntos laborales derivados de la recuperación tras la pandemia de la COVID-19, esto es, las reformas estructurales de la regulación jurídico-laboral y del sistema de protección social sobrevenidas; todo ello envuelto en el desgraciado asunto de la invasión rusa de Ucrania, con importantes consecuencias locales, sin duda, pero también con efectos globales como el incremento desatado de los precios de la energía y, en consecuencia, de la inflación, lo que frena y pone en serio peligro la deseada recuperación.

Las personas asociadas, a través del variado elenco de temas abordados en sus respectivas Comunicaciones, demuestran no solo el ánimo renovado y esperanza en la vuelta a la normalidad, sino el compromiso con el quehacer profesional que compartimos todas las personas que integramos la AEDTSS.

ISBN: 978-84-8417-597-1



9 788484 175971