

ÍNDICE

CAPÍTULO 1

HACIA UNA NUEVA ÉPOCA CONDICIONADA POR EL USO DE LOS DISPOSITIVOS TECNOLÓGICOS EN LA EMPRESA

FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

- I. Un nuevo escenario en el ámbito del Derecho del Trabajo
- II. Algunas experiencias profesionales en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: aspectos positivos y negativos
- III. El desarrollo tecnológico producirá cambios en el ámbito laboral
 - 1. ¿Será posible la toma de decisiones por robots?
 - 2. Impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales
 - 3. ¿Se adecúa la legislación laboral actual a la llegada de las nuevas tecnologías?
 - 4. ¿Siguen vigentes las reglas clásicas de laboralidad, con la llegada de las nuevas tecnologías?
- IV. Manifestaciones que hacen patente la realidad del uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral
 - 1. La avanzadilla de las plataformas digitales hasta la llegada de su regulación laboral
 - 2. El tratamiento masivo de datos en el ámbito laboral, mediante procesos de automatización de decisiones mediante el uso de algoritmos
 - 3. La aplicación del smart contract (contrato inteligente) basadas en técnicas blockchain en instituciones laborales, como el contrato de trabajo
- V. Bibliografía citada

CAPÍTULO 2

EFFECTOS QUE PRODUCE EN EL ÁMBITO LABORAL LA IMPLANTACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

- I. Contexto: ventajas e inconvenientes de la sociedad digital
- II. El derecho a la desconexión digital en el derecho comparado y europeo
- III. Experiencias judiciales y convencionales previas al reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital
- IV. El reconocimiento del derecho a la desconexión digital en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPD)
- V. El derecho a la desconexión digital en la regulación legal del trabajo a distancia
- VI. Caracteres del derecho a la desconexión digital a la vista de su configuración legal
 - 1. ¿Un derecho nuevo y necesario?
 - 2. ¿Derecho autónomo o instrumental?
 - 3. ¿Derecho-facultad o derecho-deber del trabajador?
 - 4. Ausencia de definición legal del derecho

5. Falta de delimitación del contenido del derecho. Remisión a la negociación colectiva y a la política interna de empresa
 6. Ámbito subjetivo
 7. Carencia de sanciones específicas ante la falta de cumplimiento por parte de las empresas
- VII. Reacciones judiciales al reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital en el trabajo
- VIII. El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva posterior a la LOPDP
- IX. Conclusiones y propuestas
- X. Bibliografía

CAPÍTULO 3

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE CONCRECIÓN DEL USO DE DISPOSITIVOS TECNOLÓGICOS EN LA EMPRESA

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET

- I. El “uso de dispositivos tecnológicos en la empresa” y sus distintas facetas
- II. Tecnología, subordinación y negociación colectiva
 1. Vigilancia “de” y “mediante” dispositivos digitales
 2. Negociación colectiva y desconexión digital
- III. Transformación digital de la empresa y negociación colectiva
 1. Disrupción tecnológica, empleo y negociación colectiva
 2. Inteligencia artificial y negociación colectiva
- IV. Una reflexión final
- V. Bibliografía citada

CAPÍTULO 4

LOS DISPOSITIVOS DIGITALES EN EL ÁMBITO LABORAL

M.ª DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO

- I. El nivel de digitalización de las PYMES en España
- II. El uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. En especial, el control de los dispositivos digitales: ordenador y correo electrónico; cámaras de videovigilancia y dispositivos de geolocalización
- III. Las bondades de la implantación de un canal de denuncias
- IV. El control de uso del correo electrónico institucional en la doctrina de los Tribunales
 1. La doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
 2. La doctrina constitucional y su traslación a la jurisdicción ordinaria a propósito de la expectativa razonable de intimidad
- V. El uso extra laboral del software y hardware corporativo y sus consecuencias
- VI. Control de uso del teléfono y del WhatsApp
 1. Regulación de uso del teléfono de la empresa
 2. Grabación fonográfica o monitorización de llamadas y videollamadas

- 3. Limitación o prohibición de uso del teléfono del trabajador
- VII. El despido sustentado en prueba ilícita y sus consecuencias procesales
- VIII. Reflexión final
- IX. Bibliografía citada

CAPÍTULO 5 LA GEOLOCALIZACIÓN DEL TRABAJADOR DURANTE EL DESEMPEÑO DE SU ACTIVIDAD LABORAL

INMACULADA BAVIERA PUIG

- I. Introducción
- II. La vigilancia remota en la coyuntura socio-económica actual
- III. Geolocalización y privacidad en Naciones Unidas: por una transformación digital centrada en la persona
- IV. Geolocalización, privacidad y protección de datos en el Consejo de Europa
 - 1. El Convenio Europeo de Derechos Humanos
 - 2. El Convenio 108 del Consejo de Europa
- V. Geolocalización, privacidad y protección de datos en la Unión Europea
 - 1. El derecho primario de la UE
 - 2. El Reglamento General de Protección de Datos
 - 3. Limitaciones al derecho a la protección de datos personales
 - 4. Protección de datos personales en el contexto del empleo
- VI. Geolocalización, privacidad y protección de datos en el Derecho laboral de algunos Estados miembros de la Unión Europea
 - 1. Austria
 - 2. Alemania
 - 3. Francia
 - 4. Italia
- VII. Geolocalización, privacidad y protección de datos en el Derecho laboral español
 - 1. Normativa
 - 2. Jurisprudencia
 - 3. Criterios de la Agencia Española de Protección de Datos
- VIII. Un apunte final
- IX. Bibliografía citada

CAPÍTULO 6

EL TELETRABAJO COMO NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO BASADO EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

RAQUEL YOLANDA QUINTANILLA NAVARRO

- I. Teletrabajo como relación laboral
 1. Ajenidad en el teletrabajo
 2. Dependencia en el teletrabajo
- II. Acuerdo individual de teletrabajo
 1. Voluntariedad y reversibilidad
 2. Contenido mínimo del acuerdo individual de teletrabajo
- III. Teletrabajo como nueva forma de organización del trabajo
 1. Prestación laboral fuera de los locales de la empresa
 1. 1. La deslocalización en el teletrabajo
 1. 2. Evaluación de riesgos del lugar de teletrabajo
 1. 3. Adscripción del teletrabajador a un centro de trabajo
 2. Regularidad y flexibilidad en el tiempo de trabajo prestado mediante teletrabajo
 3. Concreción del tiempo de trabajo de la persona teletrabajadora
 3. 1. Jornada completa o porcentaje de teletrabajo
 3. 2. Horario y tiempo de disponibilidad
 3. 3. Registro de la jornada
 4. Flexibilidad en el tiempo de trabajo prestado mediante teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 5. Utilización de medios tecnológicos de la información y la comunicación
 5. 1. Requisito esencial del teletrabajo
 5. 2. Determinación de las herramientas tecnológicas
 5. 3. Obligaciones del empresario relativas a las herramientas tecnológicas
 5. 4. Puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo
- IV. Bibliografía citada

CAPÍTULO 7

VIOLENCIA DIGITAL Y CIBERACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA EMPRESA

FERNANDO DE VICENTE PACHÉS

- I. El acoso digital o ciberacoso, un riesgo psicosocial emergente que produce graves daños en la salud de la persona trabajadora y en la productividad de las organizaciones
- II. El Convenio 190 OIT y la prevención de la violencia y acoso digital en el trabajo: una especial atención a la ciberviolencia de género
- III. Presupuestos que caracterizan a la violencia y acoso digital: configuración del ciberacoso en el trabajo tras la ratificación y aplicación del Convenio 190 OIT
- IV. Prácticas de violencia digital y ciberacoso más frecuentes y su incipiente reconocimiento en los protocolos antiacoso y convenios colectivos de las organizaciones

1. Difundir en internet imágenes o datos delicados de la víctima
 2. Ridiculizar o estigmatizar a la víctima en espacios web
 3. Usurpar la identidad de la víctima y en su nombre realizar comentarios ofensivos
 4. Crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales
 5. Acceder a dispositivos tecnológicos y usurpar información personal de la víctima
 6. Realizar en redes sociales comentarios ofensivos, opiniones y declaraciones insultantes o amenazantes
 7. Acciones de presión para actuar conforme a las solicitudes del acosador digital
- V. Aplicación de medidas disciplinarias y directrices en las empresas al objeto de conseguir un efecto ejemplarizante y disuasorio de estas conductas ilícitas
- VI. Bibliografía citada

CAPÍTULO 8

CAUTELAS AL USO DE ELEMENTOS TECNOLÓGICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN LABORAL ONLINE

ROSARIO CARMONA PAREDES

I. Introducción

1. La mediación laboral
2. El conflicto laboral
3. Los Sistemas autónomos de resolución de conflictos

II. Estado de alarma y repercusión en el proceso laboral

III. Celebración de mediaciones por medios telemáticos

1. Ámbito subjetivo
2. Ámbito objetivo de aplicación
3. Elementos que intervienen en el procedimiento de mediación
 3. 1. Protección de datos (política de privacidad)
 3. 2. Representación
 3. 3. Presentación de demanda
 3. 4. Autorización para el uso de la modalidad online
 3. 5. Mediación
 3. 6. Acta
 3. 7. Supresión de datos

IV. Conclusiones: Ventajas e inconvenientes de la mediación online

V. Propuestas

VI. Bibliografía citada