

RESEÑA DE MARÍA BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS (DIR.). *RELACIONES LABORALES E INDUSTRIA DIGITAL: REDES SOCIALES, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, DESCONEXIÓN Y TRABAJO A DISTANCIA EN EUROPA*

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ*

Universidad de Valladolid, España

Esta investigación cuenta con un enfoque interdisciplinar, en donde primamuy especialmente el ámbito jurídico-laboral. Desde mi punto de vista, esta obra está magistralmente dirigida por la profesora María Belén Fernández Collados, quien actualmente ostenta el cargo de directora de la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral de la Universidad de Murcia. Se trata de una monografía ejemplar que cubre el encomiable objetivo de mejorar la divulgación de las relaciones laborales desde el prisma de la digitalización industrial y la implantación garantista del trabajo a distancia y, en donde se exponen sus resultados, a lo largo de once capítulos, abordándose cinco aspectos claves.

Sobre los efectos que se derivan del uso de las TIC's en el rendimiento empresarial de las PYMES y de los algoritmos en las relaciones laborales versan los dos primeros capítulos.

Bajo el título «Desenredando el efecto de la adopción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en el rendimiento empresarial de las PYMES» en el primer capítulo, los profesores de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Murcia, José Manuel Santos Jaén y Mercedes Pa-

* **Correspondencia a:** José Antonio González Martínez. Universidad de Valladolid. Campus La Yutera. Av. Madrid, 50 (34004 Palencia-España). — Jantonio.gonzalez@uva.es — <https://orcid.org/0000-0002-8286-6195>

Cómo citar: González Martínez, José Antonio. (2022). «Reseña de María Belén Fernández Collados (dir.). *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*»; Lan Harremanak, 47, 222-226. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23619>).

Recibido: 06 mayo, 2022; aceptado: 11 mayo, 2022.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © 2022 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

lacios Manzano, junto al profesor de Finanzas y Contabilidad de la Universidad de Málaga, Daniel Ruiz Palomo, utilizando una muestra de 2.825 PYMES españolas, analizan el efecto de la adopción de las TIC's y el rendimiento, a la vez que examinan el efecto mediador de la Responsabilidad Social Corporativa y la innovación en esta relación. Afirman con rotundidad que las empresas más proactivas en las prácticas de RSC tienen un gran impacto en sus actividades de innovación, logrando interesantes ventajas competitivas (con la RSC como estrategia de diferenciación, el impacto de la adopción de las TIC en los resultados de las empresas es mucho mayor).

Y en el capítulo segundo, el Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Politécnica de Cartagena, Djamil Tony Kahale Carrillo, en su discurso sobre los algoritmos en las relaciones laborales (las plataformas digitales emplean algoritmos para la asignación de tareas o la adecuación de clientes y trabajadores) llama la atención sobre la discriminación algorítmica y propone una serie de recomendaciones para contrarrestar los problemas tanto éticos, como relacionados con la protección de datos, la desigualdad en la información con respecto a la salud y seguridad en el trabajo, y la presión sobre el rendimiento de los trabajadores. Tras el reconocimiento por vez primera en nuestro ordenamiento jurídico-laboral español, con la letra d) del art. 64.4 ET, de la figura de los algoritmos como gestores de la prestación laboral, expresa con gran rigor la necesidad de que: los responsables del tratamiento indiquen los procedimientos y medidas adecuados para evitar errores, imprecisiones o discriminaciones; impulsar la igualdad de género y la diversidad entre las personas encargadas de programar y auditar algoritmos; que todas las decisiones algorítmicas que tengan impacto sobre los trabajadores se auditen; y que la proliferación de despidos realizados por algoritmos demuestra la necesidad de acelerar una ley europea sobre Inteligencia Artificial que acote, regule y disuada de estas prácticas a pesar de que se trate de prácticas vetadas por el Reglamento General de Protección de Datos.

Los capítulos tres y cuatro inciden sobre la utilización de las redes sociales por el empleador en el ejercicio de su potestad empresarial.

Así, en el capítulo tres, Alejandra Selma Penalva, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, examina las redes sociales como forma de selección de personal, cuestionándose su legalidad al señalar que un problema habitual sigue siendo el relacionado con los límites a la utilización de métodos de preselección de los candidatos a un empleo basados en los perfiles de personalidad elaborados a partir del rastreo digital de los retazos de información que, a lo largo de los años, una persona ha ido dejando en Internet (*recruiting 2.0*); y a diferencia de lo que ocurre en otros países europeos, España carece de normativa alguna que limite este tipo de prácticas empresariales y, por lo tanto, jurídicamente, nada impide a las empresas (ni a ningún su-

jeto) realizar indagaciones tendentes a obtener información sobre los posibles candidatos a ocupar un puesto, siendo la única limitación que impone nuestro ordenamiento jurídico la de no incurrir en prácticas discriminatorias ni contrarias a la dignidad del trabajador (ni por supuesto, incumplir el deber de subrogación de plantilla en los fenómenos de sucesión de empresa): el empresario dispone de una libertad cuasi-plena para seleccionar a la persona que estime más adecuada para desempeñar las tareas de cada concreto puesto de trabajo dentro de la organización productiva. Una sociedad hiperconectada implica el no poder apreciar vulneración alguna de los derechos fundamentales por el mero hecho de hacerlo.

La profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, María Elisa Cuadros Garrido, en el capítulo cuarto, estudia las redes sociales como herramienta de control de la prestación laboral, y parte de la idea de que las plataformas sociales se han convertido en un fenómeno casi omnipresente, que proporcionan un nuevo escenario donde la inmediatez, la transparencia y el concepto de comunicación aportan nuevas oportunidades para las habituales formas de comunicación (el perfil bibliográfico personalizado dentro de la comunidad virtual, provoca que cada usuario y el modo en que se interactúa, se conviertan en una «huella digital», un escaparate del propio ser). Respecto a entender o no lesionado el derecho a la intimidad, señala que la clave no reside en la cuestión de tener la cuenta restringida o con un acceso público, sino en el hecho de que quien interactuase sea o no consciente de que está haciendo público un comentario, con independencia de que haya mantenido una cierta privacidad en su cuenta.

Al impacto sobre la prevención de los riesgos en la salud laboral como consecuencia del trabajo a distancia se dedican los capítulos quinto y sexto, uno desde el área de la Psiquiatría y la Psicología Social y otro desde el punto de vista del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En el capítulo quinto, la doctora en Ciencias del Trabajo y profesora Asociada de Psiquiatría y Psicología Social de la Universidad de Murcia, M.^a Dolores Villaplana García, con el título «Riesgos psicosociales emergentes y teletrabajo» trata los factores psicosociales de riesgo específicos del trabajo a distancia y los riesgos psicosociales emergentes del teletrabajo, subrayando la importancia de conocer los diferentes tipos de trabajo remoto, concretar la definición y las características de cada uno de ellos, así como, la de las ocupaciones teletrabajables y las de las personas que desempeñan estos trabajos, para poder diseñar estrategias de prevención de riesgos laborales adaptadas a las nuevas exigencias.

Y en el capítulo sexto, el Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, Francisco A. González Díaz, nos acerca a las buenas prácticas en el teletrabajo en materia de seguridad y salud laboral, afirmando con precisión que, aunque el trabajo a distancia puede ofrecer venta-

jas indudables, también puede volverse en contra de la salud de los trabajadores si son constantemente forzados a gestionar de manera simultánea las demandas del trabajo y la familia. Y coincido plenamente con él cuando afirma que la evaluación de los riesgos y su planificación debe tener una especial mirada a las personas trabajadoras con discapacidad para un ejercicio de la actividad laboral sin peligro de ningún tipo; evaluando y planificando los riesgos ergonómicos, psicosociales y antropométricos.

A medio camino entre el tiempo de trabajo, el trabajo a distancia y la prevención de riesgos laborales se encuentra el derecho a la desconexión digital. En el capítulo séptimo, Francisco Trujillo Pons, profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de València, reflexiona sobre el tratamiento del derecho a la desconexión digital en el trabajo en otros países.

Y en el capítulo octavo, la profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valladolid, Noemí Serrano Argüello, bajo el título «La desconexión digital y su incidencia en la ordenación del tiempo de trabajo. A propósito de la propuesta de regulación independiente por el derecho de la Unión Europea», hace una reflexión sobre la fijación de los horarios de trabajo ante esta sociedad digitalizada. Señala acertadamente que desde hace unas décadas, primero, los convenios colectivos y, más tarde, la regulación legal, introducen la distribución irregular de la jornada (para determinados sectores industriales, en especial en la automoción que luego se extienden a los servicios), distinguiendo los periodos de preparación, de llamada o de espera; y que la ordenación del tiempo de trabajo en referencia a la remuneración del trabajo prestado también ha exigido que se declaren como tiempos equivalentes a tiempo de trabajo los diferentes descansos aun no habiendo prestación de servicios; que ante el nacimiento de esta cultura de siempre conectados y siempre en línea; y que la digitalización perturba perturbado el concepto de tiempo de trabajo floreciendo el hiperbólicamente llamado «trabajo sin fin» frente al reclamo de la desconexión digital. Afirma con rotundidad que mientras el trabajo digital no articule unos correctos controles de la jornada no será posible desarrollar el derecho de desconexión digital, y que la digitalización comporta, guste o no, difuminar los horarios laborales siendo mucho más importante la jornada trabajada en cómputo global de horas que el momento concreto en el que se presta.

Se cierra la obra con tres capítulos sobre el trabajo a distancia, uno dedicado al papel de la negociación colectiva en la implementación del trabajo a distancia y otros dos de Derecho Comparado.

En el capítulo noveno, la directora de la Cátedra y profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia, M.^a Belén Fernández Collados, afirma muy acertadamente que teletrabajo y negociación están estrechamente unidos (frente a la parca regulación jurídica del trabajo

a distancia, la negociación colectiva se convierte en una herramienta esencial para su implementación), y que si bien no existe un reglamento o una directiva europea sobre teletrabajo, sí existe un Acuerdo Marco Europeo para el Teletrabajo de 2002. Si bien la práctica negocial sobre teletrabajo no es muy fructífera antes de marzo de 2020, el XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química de 2004, constituye un modelo a seguir. Matiza que tras la declaración del estado de alarma en 2020 se pone de manifiesto que técnica y humanamente es posible el desarrollo de gran parte las actividades que fueron calificadas como no esenciales a través del teletrabajo, e hizo pensar —quizás erróneamente— que el teletrabajo formaría parte de lo que se denominó como «nueva normalidad», pero que con la aprobación de una normativa específica del trabajo a distancia no implica que el legislador decida descargar todo el peso de la regulación del trabajo a distancia en la heteronomía estatal, frente a la autonomía de las partes.

En el capítulo décimo, Martina Vincieri, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Bolonia nos presenta una magnífica radiografía de la regulación del trabajo a distancia en Italia, en el que se distingue entre el trabajo a distancia (realizando la prestación fuera de las instalaciones de la empresa, y a través de sus diferentes formas: (a domicilio, teletrabajo o en remoto), y el trabajo ágil. Ambos modos de prestación de trabajo se caracterizan por el carácter voluntario y la igualdad de condiciones garantizadas al trabajador a distancia con respecto al trabajador comparable que ejerce su actividad exclusivamente dentro de la empresa; ahora bien, el teletrabajo se caracteriza por la continuidad y regularidad del desempeño del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, a diferencia del trabajo ágil que presenta mayores elementos de flexibilidad, dado que el desempeño del trabajo se realiza en parte dentro y en parte fuera de la empresa, sin una ubicación fija; además, al trabajador ágil se le da mayor autonomía en la gestión del lugar y tiempo de trabajo.

Y finalmente, Carlota M.^a Ruíz González, profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Extremadura muestra con gran rigurosidad la configuración del teletrabajo en el derecho portugués, señalando que su implantación conlleva interesantes ventajas tanto para la empresa, como para los trabajadores, pues no solo permite modernizar la organización del trabajo, sino también facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, obteniendo una mayor autonomía en el desempeño de las tareas laborales. No obstante, no existen dudas sobre sus inconvenientes, el principal, difumina los contornos entre la vida personal y la profesional, con los riesgos que ello implica, como la prolongación de jornadas, adicción al trabajo, aislamiento, etcétera.