

ESTUDIOS

GLOBALIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: PROPUESTAS PARA UN EMPLEO SOSTENIBLE Y DECENTE

LOURDES MELLA MÉNDEZ
RAFAEL E. DE MUÑAGORRI
DIRECTORES

SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ
TIAGO PIMENTA FERNANDES
BÁRBARA TORRES GARCÍA
COORDINADORES

INCLUYE LIBRO ELECTRÓNICO
THOMSON REUTERS PROVIEW™

THOMSON REUTERS

ARANZADI

Primera edición, 2021



THOMSON REUTERS PROVIEW™ eBOOKS
Incluye versión en digital

Este libro se encuadra en los siguientes proyectos de investigación:

1. Proyecto de Investigación nacional del MINECO (España), titulado “Nuevas (novísimas) tecnologías de la información y comunicación y su impacto en el mercado de trabajo: aspectos emergentes en el ámbito nacional e internacional” (DER2016-75376-R)



2. Red de Excelencia: “Red de estudio y difusión del impacto de las nuevas TICS en la empresa” (DER2017-90700-REDT). Financiación de la Agencia Estatal de Investigación (España)



El editor no se hace responsable de las opiniones recogidas, comentarios y manifestaciones vertidas por los autores. La presente obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

La Editorial se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de esta obra o partes de ella sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

Por tanto, este libro no podrá ser reproducido total o parcialmente, ni transmitirse por procedimientos electrónicos, mecánicos, magnéticos o por sistemas de almacenamiento y recuperación informáticos o cualquier otro medio, quedando prohibidos su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo, por escrito, del titular o titulares del copyright.

Thomson Reuters y el logotipo de Thomson Reuters son marcas de Thomson Reuters

Aranzadi es una marca de Thomson Reuters (Legal) Limited

© 2021 [Thomson Reuters (Legal) Limited / Lourdes Mella Méndez, Rafael E. de Muñagorri (Dir.) y Silvia Fernández Martínez, Tiago Pimenta Fernandes, Bárbara Torres García (Coord.)]

© Portada: Thomson Reuters (Legal) Limited

Editorial Aranzadi, S.A.U.

Camino de Galar, 15

31190 Cizur Menor (Navarra)

ISBN: 978-84-1345-758-1

DL NA 193-2021

Printed in Spain. Impreso en España

Fotocomposición: Editorial Aranzadi, S.A.U.

Impresión: Rodona Industria Gráfica, SL

Polígono Agustinos, Calle A, Nave D-11

31013 – Pamplona

Índice

Página

SOBRE LA GLOBALIZACIÓN Y LA DIGITALIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: A MODO DE PRÓLOGO	27
LOURDES MELLA MÉNDEZ	
RELACIÓN DE AUTORES (DE FRANCIA, ITALIA, PORTUGAL, ESPAÑA, URUGUAY, BRASIL Y ARGELIA)	39
COMISIÓN EVALUADORA DE LOS TRABAJOS PRESENTADOS POR ESCRITO AL 3º CONGRESO MUNDIAL CIELO LABORAL 2020	43

PARTE I

CRISIS, TRANSFORMACIONES Y GOBERNANZA DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

L'EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19. TRA CODICI ATECO E SISTEMI DI RELAZIONI INDUSTRIALI: UNA QUESTIONE DI METODO	47
MICHELE TIRABOSCHI	
I. Posizione del problema	48
II. Tra razionalità giuridica e razionalità economica: le disposizioni normative relative alla sospensione delle attività produttive e commerciali e dei servizi pubblici e privati non essenziali	52
III. Codici ATECO, nuova geografia del lavoro, determinazione delle categorie di rischio delle attività economiche e produttive	56

	<i>Página</i>
IV. <i>Segue: la regolazione dei rapporti di lavoro tra codici ATE-CO e contrattazione collettiva</i>	60
V. <i>Per uno studio del diritto delle relazioni industriali</i>	65
VI. <i>Bibliografia</i>	67
CAPÍTULO II	
LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO Y LAS RESPUESTAS DE LA OIT: LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO	71
JUAN RASO DELGUE	
I. La organización del trabajo en la economía virtual	72
1. <i>Introducción: una vuelta de tuerca en las transformaciones del trabajo</i>	72
2. <i>La economía virtual</i>	74
3. <i>Los caracteres de los nuevos trabajos</i>	75
II. La OIT ante el futuro del trabajo	77
1. <i>Introducción</i>	77
2. <i>El informe de la Comisión del futuro del trabajo: trabajar para un futuro más prometedor</i>	77
3. <i>La Declaración del Futuro del Trabajo</i>	81
III. COVID-19: la profundización de las transformaciones del trabajo	82
IV. Conclusiones	85
V. Bibliografía	87
CAPÍTULO III	
JUSTICIA SOCIAL Y GARANTÍA UNIVERSAL DEL TRABAJO	89
J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA	
I. Introducción	90
II. La garantía laboral universal y el fomento de la justicia social	91
III. La justicia social y la consecución de los fines de la OIT en virtud de la protección jurídica del trabajo	98

	<i>Página</i>
IV. La finalidad y los retos inherentes a la declaración de la garantía laboral universal	101
V. Delimitación de la noción de garantía laboral universal: un nuevo contrato social en el trabajo	105
VI. La conexión de la garantía laboral universal con el modelo jurídico de protección transversal del trabajo	109
VII. La protección global del trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales internacionales	113
VIII. Conclusiones	117
IX. Bibliografía	119
CAPÍTULO IV	
L'IMPÉRATIF DE PROTECTION DU TRAVAILLEUR MONDIALISÉ	127
CHRISTOPHE TRAN	
I. La promotion d'un ordre public social de protection mondial à l'aune du travail mondialisé	130
1. <i>L'ordre public social de protection mondialisé à l'épreuve des frontières étatiques</i>	131
1.1. <i>La barrière de l'ordre juridique statocentré face à l'idée d'ordre public social de protection mondialisé</i>	132
1.2. <i>Le dépassement du cadre national de protection par le dénominateur commun social</i>	133
2. <i>L'inspiration supranationale de l'Union pour un ordre public social de protection mondialisé</i>	134
2.1. <i>L'idée d'un ordre public social de protection à l'échelle de l'Union</i>	135
2.2. <i>La réalité du socle européen de droits sociaux</i>	136
II. Le développement d'un instrument de solidarité sociale à l'échelle mondiale	137
1. <i>L'internormativité, source de solidarité sociale mondialisée</i>	138
1.1. <i>La tentative de dépassement de la clause sociale pour fixer les règles du jeu sociales internationales</i>	139

	<u>Página</u>
1.2. Les normes techniques au service de la responsabilité sociale des entreprises	140
2. <i>Le développement du numérique au service de la solidarité sociale mondialisée</i>	141
2.1. Les entreprises numériques au service de la solidarité sociale mondialisée	141
2.2. Le réseau social de travailleurs mondialisés ouvrant droit à protection sociale	142
III. Conclusions	143
IV. Bibliographie	144

CAPÍTULO V

LA LOI APPLICABLE AUX CONTRATS DE TRAVAIL INTERNATIONAUX: LE RÔLE DU LIEN DE RATTACHEMENT DU LIEU D'EXÉCUTION HABITUEL DU TRAVAIL

MARCEL ZERNIKOW

I. Introduction	150
II. L'articulation des principes à la faveur du lieu d'exécution habituel du travail	154
1. <i>Le principe de protection adéquate du travailleur</i>	155
2. <i>Le principe de proximité façonné au principe de protection adéquate du travailleur</i>	158
III. L'affirmation de l'importance du lieu d'exécution habituel du travail: des exemples d'actualité	164
1. <i>Quelle interprétation du lien de rattachement pour le travailleur mobile? L'exemple des personnels navigants</i>	165
2. <i>Quelle place du lieu d'exécution habituel parmi les autres liens de rattachement? L'exemple des chauffeurs routiers</i>	169
3. <i>La vérification effective des critères du lieu d'exécution habituel: l'exemple du détachement</i>	172
IV. Conclusion	177
V. Bibliographie	177

CAPÍTULO VI

DIREITOS SOCIAIS, TRABALHO E CIDADANIA UE

MONICA MC BRITTON

CARLA SPINELLI

I. Introdução. A noção de cidadania europeia: alguns pontos críticos	182
II. Cidadania europeia e acesso à assistência social	184
III. A jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu sobre o acesso à assistência social: o <i>mainstreaming</i>	187
IV. A persistente centralidade da figura do trabalhador na construção da UE	190
V. O Pilar Europeu dos direitos sociais: uma nova temporada de políticas sociais para a UE?	192
VI. As primeiras medidas para implementar o Pilar Social	194
VII. Breves considerações finais	196
VIII. Bibliografia	197

CAPÍTULO VII

LA GOBERNANZA DE LA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA: OPORTUNIDAD Y DESAFÍO

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

I. Introducción: implicaciones laborales de la digitalización y automatización	202
II. Las organizaciones obreras como motor de una transición justa	204
III. La transición digital en los territorios a través del diálogo social	206
1. <i>Las transformaciones del diálogo social para gobernar una transición justa</i>	206
2. <i>Formación y protección social como contenido prioritario del diálogo social</i>	207
IV. La gobernanza de la digitalización a través de la negociación colectiva	208

	<i>Página</i>
V. Conclusiones	219
VI. Bibliografía	220

CAPÍTULO VIII

LAS REFORMAS LABORALES POSTERIORES A LA CRISIS DEL AÑO OCHO EN EL DERECHO ESPAÑOL, FRANCÉS E ITALIANO. CONVENIOS DE EMPRESA Y SUJETOS NEGOCIADORES	225
---	------------

CRISTINA ROLDÁN MALENO

I. Introducción. Reformas nacionales posteriores a la crisis del año ocho, ¿unos mismos objetivos?	226
II. El rol destinado a la negociación colectiva. A vueltas con la flexibilidad negociada	228
1. <i>Un breve retroceso a los antecedentes</i>	228
2. <i>La potenciación de las posibilidades negociadoras en el ámbito empresarial: la empresa concebida como epicentro decisional en detrimento de la negociación colectiva sectorial</i>	230
III. Cambios en los sujetos legitimados para negociar. Distintas soluciones, ¿mismo problema?	236
IV. Conclusiones	246
V. Bibliografía	247

PARTE II

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO A DISTANCIA Y A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

CAPÍTULO IX

EL NUEVO ART. 47 BIS EBEP: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO DEL SECTOR PÚBLICO	253
---	------------

LOURDES MELLA MÉNDEZ

I. Introducción	254
-----------------------	-----

	<i>Página</i>
II. Caracteres generales del teletrabajo en el sector público relevantes a efectos de los riesgos laborales	257
III. Configuración de la prevención de riesgos laborales en la normativa administrativa	264
IV. La evaluación de riesgos en el domicilio del empleado público	267
1. <i>Autoevaluación por el empleado público: su necesaria formación por el empleador</i>	268
2. <i>Evaluación externa por el servicio de prevención</i>	273
V. Aspectos para evaluar y posibles riesgos laborales	276
VI. La adopción de medidas de protección	278
VII. Valoración conclusiva	281
VIII. Bibliografía citada	283

CAPÍTULO X

CONCEITO FUNCIONAL DE EMPREGADOR PARA O LOCAL DE TRABALHO FISSURADO: PROTEÇÃO PARA O TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS POR DEMANDA	285
---	------------

RICARDO JOSÉ DE MACEDO BRITTO PEREIRA

EUNICE MARIA FRANCO ZANATTA

I. Introdução	286
II. Trabalho em plataforma digital por demanda: as externalidades de um local de trabalho fissurado	287
III. A prática das três habilidades/estratégias fixadas por David WEIL pelas plataformas digitais	290
1. <i>As plataformas digitais e a concentração em suas competências nucleares</i>	291
2. <i>Descentralização do trabalho para seus "trabalhadores autônomos"</i>	291
3. <i>Aplicação obrigatória de padrões produtivos e de controle de qualidade pelas plataformas digitais</i>	292
IV. A máxima externalização dos custos proporcionada pelas plataformas digitais de trabalho por demanda	294

	<i>Página</i>
V. Plataformas digitais e o exercício fragmentado das funções de empregador	298
VI. Conceito funcional de empregador como forma de proteção dos trabalhadores em plataformas digitais sob demanda	299
VII. Considerações finais	301
VIII. Referências	303

CAPÍTULO XI

LE TRAVAIL À L'ÈRE DE L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES, QUELS ENJEUX, QUELLES RÉFORMES?

YACOUB ZINA

I. Introduction	309
II. L'incidence de l'économie des plateformes sur le travail	309
1. Mesurer l'impact de l'économie des plateformes	310
1.1. Impact positif	310
1.2. Impact négatif	310
2. Les nouvelles formes du travail générées par l'économie des plateformes	311
III. De l'encadrement juridique du travailleur des plateformes: approches comparatives	313
1. Qualification juridique des travailleurs des plateformes: argumentaire de deux approches contradictoires	314
1.1. Argumentaire défavorable à la reconnaissance du contrat de travail	314
1.2. Argumentaire favorable à la reconnaissance d'un contrat de travail pour le travailleur numérique et le maintien de la subordination	315
A) De la reconnaissance du contrat de travail sur la base d'une subordination juridique ...	316
B) Du remplacement de la subordination juridique par la subordination économique	318
2. Les propositions de statuts juridiques pour les travailleurs des plateformes	319
2.1. Possibilités d'adaptation aux statuts déjà existants ...	320

2.2. Penser l'innovation	325
2.3. Accepter la diversification des statuts	327
IV. Quelle protection pour les travailleurs des plateformes?	328
1. Garantir la protection sociale pour les travailleurs numériques	329
2. Garantir les droits collectifs des travailleurs numériques	330
3. Protection des données personnelles des travailleurs des plateformes	330
V. Conclusion	332
VI. Bibliographie	332

CAPÍTULO XII

NUEVA MIRADA SOBRE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS: ¿OPORTUNIDAD LABORAL O PRECARIEDAD? SU PROTECCIÓN

MARISELDA CANCELA

VIRGINIA ANTÚNEZ

I. Introducción	338
II. Impacto de las tecnologías en la forma de organizar el trabajo	340
III. Falsos autónomos y trabajadores de plataformas	342
IV. Subordinación	346
V. Recomendación n° 198 de la OIT	348
VI. Conclusiones	350
VII. Bibliografía	352

CAPÍTULO XIII

IL CONTROLLO A DISTANZA DEL DATORE DI LAVORO SUI LAVORATORI SUBORDINATI E ETERO-ORGANIZZATI SU PIATTAFORMA DIGITALE NEL DIRITTO ITALIANO

OMBRETTE DESSI

I. Premessa	356
-------------------	-----

	<i>Página</i>
II. La natura giuridica del rapporto di lavoro su piattaforma	357
III. La disciplina sul potere di controllo a distanza del datore di lavoro sui lavoratori	362
IV. Gli strumenti di controllo e gli strumenti di lavoro	364
V. Le piattaforme digitali e i terminali in possesso dei lavoratori	367
VI. Gli applicativi informatici installati sugli strumenti di lavoro	369
VII. I dispositivi di <i>contact tracing</i>	372
VIII. I sistemi di <i>feedback</i> basati sulle recensioni degli utenti ...	374
IX. L'utilizzabilità dei dati personali del lavoratore e la legislazione sulla <i>privacy</i>	378
X. Conclusioni	381
XI. Bibliografia	383

CAPÍTULO XIV

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y ACOSO SEXUAL

MAIEDAH JALIL NAJI

I. Introducción	392
II. Trabajo en plataformas digitales y acoso sexual	394
1. <i>Un acercamiento a la configuración jurídica de la prevención del riesgo de acoso sexual en el trabajo</i>	397
2. <i>La intensificación de los factores del riesgo de acoso sexual en el trabajo en plataformas digitales</i>	402
2.1. Desequilibrios de poder, brechas de representación y roles de género en las plataformas digitales	404
2.2. La tolerancia al acoso sexual en el trabajo en plataformas digitales	409
III. Las mayores consecuencias del acoso sexual en la seguridad y salud de las personas que trabajan en plataformas digitales	412
IV. Hacia la digitalización de la política preventiva del acoso sexual en el trabajo en plataformas digitales	415

V. Conclusiones	419
VI. Bibliografía	421

PARTE III

TRANSFORMACIONES Y EMPLEO: COMPETENCIAS LABORALES, CONTROL Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO XV

A TECNOLOGIA NAS RELAÇÕES LABORAIS: UM ESTUDO SOBRE A EVOLUÇÃO E IMPLANTAÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS ORGANIZAÇÕES E O CONSEQUENTE AUMENTO DO NÍVEL DE DESEMPREGO

JOÃO CARMELO ALONSO

I. Introdução	432
II. Ciclos derivados da tecnologia. Tecnologia e incorporação permanente e progressiva	434
III. Impacto na economia, organização e funcionamento	437
IV. Valor social do trabalho e o significado da valorização humana	442
V. Evolução tradicional para o contemporâneo diante dos novos parâmetros e necessidades	445
VI. Conclusão	449
VII. Referências	451

CAPÍTULO XVI

GLOBALIZACIÓN LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. COMPETENCIAS LABORALES REQUERIDAS EN LOS EMPLEOS VERDES EN URUGUAY EN EL MARCO DE LA BIOECONOMÍA COMO CLAVE DEL DESARROLLO PRODUCTIVO

JOSÉ ANTONIO IGLESIAS CÁCERES

	<i>Página</i>
I. Introducción. Globalización laboral y medio ambiente	456
II. La necesidad de una conceptualización de competencia laboral	459
III. Competencias laborales requeridas en los empleos verdes en Uruguay en un escenario de bioeconomía para el desarrollo productivo	461
IV. Competencias laborales requeridas en los empleos verdes en Uruguay. Trayectoria de una política formativa	463
V. Reflexiones finales	471
VI. Bibliografía	472

CAPÍTULO XVII

LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DEL TALENTO

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

I. Introducción: la importancia y expresiones de un fenómeno imparable	474
II. ¿Brain drain o brain gain?	481
1. Los elementos de pérdida en la fuga de cerebros	482
2. Factores de beneficio asociado a la movilidad del talento	486
III. La anomia internacional y las normativas nacionales de protección y atracción del talento	493
IV. Conclusiones	495
V. Bibliografía	496

CAPÍTULO XVIII

LOS DISPOSITIVOS DE GEOLOCALIZACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA CONTROLAR LAS ACTIVIDADES DE LOS TRABAJADORES

ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

I. Introducción. La digitalización empresarial: una nueva forma organizativa de la producción que ha venido para quedarse	506
---	-----

II. El acervo comunitario sobre las implicaciones de la revolución digital en el lugar de trabajo	508
III. El alcance del ejercicio de los poderes directivos a través de dispositivos de geolocalización	513
1. El respeto de los derechos fundamentales como límite al poder de dirección empresarial	515
1.1. El derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador	518
1.2. El derecho a la protección de datos	521
2. El derecho a ser informado adecuadamente como elemento nuclear del respeto a los derechos fundamentales	523
IV. Un nuevo actor en el terreno de juego: la COVID-19 y las aplicaciones sobre seguimiento de personas	526
V. Algunos ejemplos de regulación colectiva de la utilización de los dispositivos geolocalizadores	529
VI. Conclusiones	537
VII. Bibliografía	539

CAPÍTULO XIX

LA EMPRESA PANÓPTICA FRENTE A LA COVID-19: UNA APROXIMACIÓN A LA PROTECCIÓN DE DATOS RELATIVOS A LA SALUD DEL TRABAJADOR DENTRO DE UNA NUEVA ARQUITECTURA TECNOLÓGICA

ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

I. Introducción	546
II. El derecho a la protección de datos del trabajador en el contexto de la pandemia	549
1. Concepto y tipos de datos de carácter personal	549
1.1. Datos de carácter personal y otros datos relevantes para contener la propagación del virus	552
1.2. Categorías especiales de datos de carácter personal	556

	<i>Página</i>
2. <i>Causas legitimadoras del tratamiento de datos de carácter personal</i>	561
2.1. La vigilancia de la salud de los trabajadores	562
2.2. El deber de protección	568
2.3. El consentimiento del interesado	572
III. Conclusiones	575
IV. Bibliografía	576

CAPÍTULO XX

SOCIEDAD DIGITAL, GLOBALIZACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

JUAN MANUEL MORENO DÍAZ

I. Introducción	580
II. Sociedad digital, globalización y nuevas formas de producción	581
III. La degradación de los derechos de los trabajadores en el nuevo escenario productivo	583
IV. El reconocimiento y ejercicio de los derechos colectivos en el nuevo contexto	585
V. <i>Quid</i> en torno a la representación de los trabajadores en el nuevo contexto productivo	587
VI. Alusión a las formas más novedosas de manifestación de la acción sindical	589
1. La RSE y los códigos de conducta como formas iniciales de acción empresarial para la lucha por conseguir el trabajo decente	589
2. El proceso de transformación de la acción sindical: desde el ámbito local al transnacional	591
2.1. El sector de la moda como pionero: el caso INDITEX	591
2.2. Las novedosas formas de conformación sindical	593
3. El proyecto ACT en el Sector de la Moda (Acción, Colaboración, Transformación)	595

	<i>Página</i>
VII. Conclusiones	598
VIII. Bibliografía	598

PARTE IV

NUEVAS TECNOLOGÍAS, CONCILIACIÓN Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO XXI

EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL

PATRICIA PRIETO PADÍN

I. Introducción. De la oportunidad de la Industria 4.0 para liberar a los trabajadores (y a la mujer)	604
1. Clave histórica: la tecnología como elemento de progreso y de segmentación social	604
2. El lugar y el tiempo de trabajo como elementos esenciales	606
II. La cara oculta de las nuevas tecnologías (y su posible factor liberador)	612
1. Tendencia en el proceso de automatización y robotización: la consolidación de la segmentación ocupacional (con clara perspectiva de género)	613
2. Fuerza de los estereotipos de género y culturales en la educación: de la paulatina dualización de trabajadores a una nueva dependencia	614
3. Peaje de la flexibilización geográfica y temporal: la intensificación del trabajo como nuevo paradigma de las relaciones laborales	616
3.1. Intensidad en la producción por la exigencia de un rendimiento exhaustivo	617
3.2. Intensidad en la disposición por la mayor o permanente disponibilidad horaria del trabajador	618
3.3. Intensidad en el control por la tentación y posibilidad de vigilancia constante	621

	<i>Página</i>
III. Valoración global	622
IV. Bibliografía	624

CAPÍTULO XXII

LA CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A UNAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

629

SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

I. Las condiciones de trabajo seguras y saludables en el plano universal	630
II. El derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable en el ámbito de la OIT	633
1. Las normas internacionales del trabajo	633
2. El marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	636
III. Los retos para la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo: la promoción de la salud en el trabajo	644
IV. Conclusiones	649
V. Bibliografía	650

CAPÍTULO XXIII

LA NÉCESSAIRE EXPANSION DE LA PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX DES TRAVAILLEURS: L'EXEMPLE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

653

NINA TARHOUNY

I. Introduction	654
II. Une législation nationale en deçà de la protection exigée par le caractère fondamental d'un droit humain	654
1. Disparités entre les critères caractérisant un droit fondamental et le droit fondamental à la santé au travail	655
2. Des droits des travailleurs aux obligations de l'Etat	656
III. Vers l'effectivité du droit fondamental de la santé au travail	657

	<i>Página</i>
1. La réponse judiciaire et le recours au droit social européen et international	657
2. Des exemples institutionnels de défense des droits fondamentaux au travail spécifiques	659
IV. Conclusion	660
V. Bibliographie	660

CAPÍTULO XXIV

EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: SU NATURALEZA DE DERECHO FUNDAMENTAL EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

663

BÁRBARA TORRES GARCÍA

I. Introducción: el reto del derecho a la protección de la salud laboral ante la digitalización del empleo	664
II. Planteamiento de la cuestión: determinación de la naturaleza del derecho	669
III. La compleja configuración del derecho a la salud y seguridad laboral en el ordenamiento jurídico español	673
IV. El derecho fundamental a la vida e integridad física y moral y su relación con el derecho a la salud	682
V. Conclusiones	686
VI. Bibliografía	687

CAPÍTULO XXV

SEGURIDAD Y SALUD EN LA ERA DIGITAL

691

CRISTINA GONZÁLEZ VIDALES

I. Introducción	692
II. Ventajas e inconvenientes de la digitalización	694
III. La prevención de riesgos laborales en la era de la digitalización	698
IV. La relación entre la normativa preventiva y los riesgos psicosociales asociados a la era digital: algunas propuestas de mejora	701

	<i>Página</i>
V. Reflexiones finales	704
VI. Bibliografía	705
CAPÍTULO XXVI	
BRÈVES RÉFLEXIONS SUR LA SANTÉ MENTALE EN DROIT FRANÇAIS DU TRAVAIL	709
FRANCK HÉAS	
I. Introduction	710
II. L'émergence de la santé mentale en droit français du travail	711
1. <i>Le consécration légale de la santé mentale</i>	711
2. <i>La consécration tardive de la santé mentale</i>	713
III. Les sources juridiques de la santé mentale en droit français du travail	715
1. <i>Les sources supranationales et internes</i>	715
2. <i>Les mutations du droit de la santé au travail</i>	718
IV. Conclusion	719
V. Bibliographie	720
CAPÍTULO XXVII	
TECNOESTRESSE E TRABALHO NA ERA DIGITAL: DOENÇA OCUPACIONAL OU CONSEQUÊNCIA NATURAL DO USO DA TECNOLOGIA?	721
FABIANE REGINA CARVALHO DE ANDRADE IBRAHIM	
PATRÍCIA PIRES DE ARAÚJO	
I. Introdução: trabalho na era digital	722
II. Tecnoestresse e nomofobia	724
1. <i>Tecnoestresse</i>	724
2. <i>Nomofobia</i>	725
III. Direito a desconexão	726

	<i>Página</i>
IV. Tecnostress: doença ocupacional ou consequência natural da era digital?	732
V. O dever de indenizar no direito brasileiro	735
VI. Conclusões	736
VII. Bibliografia	738
CAPÍTULO XXVIII	
REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA: ABUSOS NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO, OS RISCOS DA ESCRAVIDÃO DIGITAL E O DIREITO A DESCONEXÃO DIGITAL	741
TALITA CORRÊA GOMES CARDIM	
I. Introdução	742
II. Trabalho na era digital	743
III. Problemática e riscos laborais	745
1. <i>Escravidão digital</i>	746
2. <i>Reflexos na saúde do trabalhador. Doenças modernas do trabalho</i>	748
IV. Tempo de trabalho e não trabalho. Do direito à Desconexão digital	750
V. Direito à desconexão digital no direito comparado	752
VI. Problemática na implementação e fiscalização do direito à desconexão digital	754
VII. A negociação coletiva como caminho para prevenção de riscos	755
VIII. Conclusão	757
IX. Referências	758
EPÍLOGO	761

RAFAEL E. DE MUÑAGORRI

Thomson Reuters ProView. Guia de uso

Sobre la globalización y la digitalización del mercado de trabajo: a modo de prólogo

LOURDES MELLA MÉNDEZ

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela (España)*

Es un gran honor para mí el tener la oportunidad de volver a prologar una obra colectiva derivada de un Congreso Mundial de la Red Internacional CIELO Laboral. En esta ocasión, esta obra –titulada “Globalización y digitalización del mercado de trabajo: propuestas para un empleo sostenible y decente”– recoge una selección de los trabajos presentados por escrito al 3º Congreso Mundial “Le travail mondialisé”, coorganizado con la prestigiosa Universidad de Nantes (Francia), y celebrado –en modo virtual– los días 24 y 25 de septiembre de 2020. Muchas gracias a todas las personas que hicieron posible tal hito en unas circunstancias verdaderamente complejas y difíciles.

La globalización del mercado de trabajo, que ya es una realidad desde hace muchos años, sigue planteando importantes retos y desafíos para los derechos de los trabajadores y la justicia social. De hecho, la Conferencia Internacional del Trabajo ya aprobó, el 10 junio de 2008, la histórica “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”, en la que se reafirman los valores tradicionales de la mencionada Organización (previstos en sus dos primeras Declaraciones de 1944 y 1998) para contribuir al progreso y la justicia social en el contexto de la globalización, que se configura como una característica fundamental del mercado de trabajo del siglo XXI. Así, ya que no se puede evitar, se busca revestir a la globalización de una fuerte dimensión social que permita conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera más equitativa entre todos. En otras palabras, dicha Declaración impulsa el denominado trabajo decente, vinculado al logro de cuatro objetivos estratégicos e irrenunciables: la creación de empleo, la mejora de la protección social, la promoción

del diálogo social, y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esos objetivos están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, garantizando la función de las normas internacionales del trabajo como medio útil para alcanzar todos esos objetivos. La citada Conferencia tuvo ocasión de examinar los efectos y consecuencias de esta histórica Declaración en 2016, momento en el que se reflexionó sobre los aciertos, así como sobre los aspectos a mejorar para una mayor implementación de los objetivos estratégicos en el futuro inmediato.

En el marco de la conmemoración del centenario de la OIT, en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2019, se adoptó la denominada "Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo". En dicha Declaración, la Conferencia declara que la OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando de manera radical y a una velocidad hasta entonces desconocida; y todo ello impulsado, además de por el fenómeno de la globalización, por la digitalización del mercado de trabajo y los cambios demográficos y climáticos. En este contexto, se reafirma la necesidad de proteger a las personas trabajadoras y sus derechos en el mundo del trabajo, de manera que el trabajo sea decente y digno. Con tal fin, se considera imprescindible actuar con urgencia para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos presentes, a fin de construir un futuro del trabajo, inclusivo y seguro, con empleo productivo y libre. Ese futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo económico sostenible y justo.

En esta línea, la citada Conferencia declara que la OIT debe intensificar su participación en el sistema multilateral de toma de decisiones para reforzar las políticas encaminadas a conseguir el trabajo decente, así como para reducir la desigualdad de ingresos y acabar con la pobreza, pues, "en un contexto de globalización, la no adopción por un país de condiciones de trabajo humanas constituiría más que nunca un obstáculo al progreso en todos los demás países" [apartado II, A), XVII]. Ciertamente, al estar todos interconectados con vínculos empresariales globales, materializados y gestionados a través de empresas de carácter multinacional y alcance global, así como del establecimiento de redes y cadenas de valor, las políticas que se adopten en un país tienen reflejo en cualquier otro. De ahí, la necesidad de que todos los actores internacionales respeten unos mínimos laborales comunes, acordes con las directrices señaladas por la Organización Internacional del Trabajo para el trabajo decente.

En la misma línea, la Agenda 2030 de la ONU también insiste en la importancia de la sostenibilidad como objetivo a conseguir en la próxima década en diferentes ámbitos, especialmente en la economía, la sociedad y el medioambiente. Como es sabido, dicha Agenda está integrada por

17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que giran en torno a la protección de la persona y el planeta, y pretenden hacer frente a los grandes desafíos actuales, incluyendo los relacionados con el mundo del trabajo. Precisamente, el Objetivo 8 está dedicado a destacar la importancia del trabajo decente como condición del desarrollo sostenible, por lo que su finalidad es "promover el crecimiento económico" inclusivo, sostenido y sostenible, "el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos", esto es, con derechos y garantías. Como se aprecia, este ODS 8 busca actuar en diferentes frentes complementarios: 1) reduciendo la tasa de desempleo, especialmente para los jóvenes y mayores sin formación, y avanzar hacia el pleno empleo; 2) mejorando las condiciones laborales, incluidas las salariales, las relativas a la igualdad de género y la seguridad y salud laborales, y 3) aumentando la productividad laboral y económica mediante el apoyo a las pequeñas y medianas empresas, la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación dirigida a sectores con gran valor añadido.

Claros los objetivos, cuando se estaban comenzando a implementar las primeras acciones de la Agenda 2030, aparece –de manera repentina– la pandemia del COVID-19, que tiene un impacto brutal en todos los aspectos de la vida humana y la sociedad actual, incluido el mundo del trabajo globalizado y digitalizado. Algunos de esos devastadores efectos se concretan en el cierre de empresas, pérdida masiva de puestos de trabajo (de manera temporal y definitiva), desaparición de pequeños emprendedores, empeoramiento general de las condiciones laborales, como la reducción de salarios (para intentar mantener viable la empresa), aumento de las desigualdades sociales e incremento de la economía informal. Además, estos efectos tienen un impacto desigual en los distintos países y tipos de trabajadores, pues resulta determinante el nivel de cobertura protectora ofrecida por aquellos, así como las medidas económicas y sociales puestas en marcha en cada caso. En regiones como América Latina, Asia o África el nivel de informalidad laboral es tan elevado que muchos trabajadores carecen de acceso a las ayudas oficiales del Estado, lo que, en estas circunstancias, resulta dramático e incrementa la miseria y precariedad de aquellos.

De otro lado, la pandemia no ha afectado de la misma manera a todos los trabajadores, pues los grupos tradicionalmente vulnerables y precarios han visto agravada su situación con aquella. Así, por ejemplo, las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados, como el de los servicios, la salud y los cuidados a la persona, donde son mayoría; además, aquellas tienen menos acceso a la protección social y asumen la responsabilidad de la prestación de los cuidados en el ámbito privado. Por su parte, los trabajadores con menor formación, jóvenes o pertenecientes

a minorías vulnerables, generalmente vinculados a puestos más precarios y que exigen presencialidad, también han tenido mayor dificultad para mantener el trabajo (por ejemplo, a distancia). En consecuencia, los desequilibrios entre los trabajadores siguen presentes y reforzados por la situación de crisis social y sanitaria actuales, por lo que conviene seguir actuando con decisión, tanto a nivel nacional como internacional, para ser capaces de implementar medidas eficaces para superar aquellas y dar los primeros pasos para hacer efectiva la Agenda 2030.

En la primera parte de esta obra, denominada "Crisis, transformaciones y gobernanza del trabajo", se reflexiona sobre los cambios actuales, incluidos los derivados de la pandemia, y la posición de la OIT y de otros organismos internacionales para la adecuada protección de los trabajadores. En este sentido, se comienza con un análisis de las normas adoptadas por los diferentes países durante la pandemia y su adecuación para dar una acertada respuesta a los graves problemas del mercado de trabajo, lo que dependerá, en buena parte, de los criterios bajo los que aquellas se adopten. Así, a veces, los criterios de racionalidad económica y racionalidad jurídica se confrontan a la hora de decidir las mejores medidas en los planos político, sanitario, económico y social, pues puede que las consideradas como mejores medidas en los ámbitos político y económico no siempre lo sean, también, a nivel sanitario y social. Como ejemplo de la idea recién expuesta, las decisiones de suspensión de la actividad empresarial y cierre de locales para proteger a los ciudadanos y trabajadores de contagios puede conllevar graves consecuencias para la economía.

Como es fácil apreciar, resulta muy importante dar protagonismo al diálogo social para impulsar acuerdos que deriven del consenso de los agentes sociales y se atiendan tanto a los intereses de los empresarios como de los trabajadores. Desde luego, a nivel gubernamental, se pueden adoptar medidas que estimulen la economía y el empleo, así como impulsar una política fiscal activa y una política monetaria flexible y conceder préstamos y ayuda financiera a sectores específicos en dificultades. Ahora bien, también resulta fundamental recurrir a la negociación colectiva para encontrar soluciones adecuadas a cada sector profesional y a cada empresa; ante la pandemia, los agentes sociales y los gobiernos deben actuar juntos y unidos, con el único interés común de salvar el empleo y los medios de vida de los trabajadores. Sin duda, la negociación colectiva sigue constituyendo un mecanismo pertinente y eficaz para facilitar la adopción de medidas delicadas y complejas, como las que deben adoptarse actualmente.

De igual manera, el diálogo social y la negociación colectiva son instrumentos esenciales para gobernar la transición digital que estamos viviendo y conseguir que esta sea justa y equitativa para ambas partes

del contrato de trabajo y la sociedad en general. El diálogo social que debe afrontar la mencionada transición debe reunir varias condiciones, entre ellas, las de centrarse en la protección de las personas; anticiparse y gobernar los cambios desde el principio (sin limitarse a reaccionar a ellos); ser flexible para adaptarse a las cambiantes circunstancias; representar a los tradicionalmente excluidos y crear alianzas con otros grupos sociales que también buscan la protección de los más débiles. Además, un aspecto importante es el de sus contenidos prioritarios, entre los que destacan, la necesidad de afrontar el reciclaje y la formación profesional de la clase trabajadora y la mejora de la protección social.

Con todo, en un mundo globalizado, la gobernanza del trabajo necesita de un enfoque más ambicioso. Así, resulta importante adoptar medidas legislativas protectoras de alcance global, esto es, hay que promover el establecimiento de un orden público social protector a escala mundial. Este modelo de protección institucional global podría inspirarse en el ordenamiento jurídico supranacional de la Unión Europea para analizar su inicial viabilidad. Ahora bien, dicho modelo choca con la soberanía de los ordenamientos jurídicos estatales, que protegen derechos nacionales arraigados en contextos específicos, pues la UE se asienta en una construcción socioeconómica abstracta: la de un espacio de mercado regulado a nivel transnacional. Esta conclusión empuja a adoptar un enfoque más pragmático para proteger al trabajador global, que pasa por el desarrollo de un instrumento de solidaridad social a escala global. Partiendo de la red estructural de las empresas digitales mundiales y el requisito de la responsabilidad social de las empresas globalizadas, es posible imaginar el establecimiento de un mecanismo de solidaridad social a nivel global (v. gr., aprobación de un código ético, una carta o declaración global). A partir de ahí, podría surgir una regulación social del libre comercio que proteja los valores cualitativos relacionados con la justicia y los derechos laborales de los trabajadores, por encima de los valores cuantitativos, patrimoniales o de mercado.

Aun con otros enfoques, en esta primera parte del libro se sigue insistiendo en esta perspectiva de implementar una regulación laboral universal mínima para todos los trabajadores. Así, por ejemplo, se toma como referencia el principio de garantía laboral universal promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se reflexiona sobre su potencial al respecto. Esta garantía laboral universal busca la protección del trabajador a través de los principios y derechos fundamentales, asegurando el respeto de condiciones laborales básicas, salario digno, jornada máxima y seguridad y salud en el trabajo; asimismo, dicha garantía está orientada a estimular a los Estados miembros a facilitar e impulsar el proceso de transición de la economía informal a la formal, la única en la

que existe la protección estatal. La mencionada garantía laboral universal coincide, en su contenido, con el programa de trabajo decente de la OIT y da lugar a un nuevo contrato social, que debe ir implementándose con paso firme en el presente y futuro inmediato.

La segunda parte de este libro, titulada “Nuevas formas de trabajo a distancia y a través de plataformas digitales”, versa sobre una de las consecuencias directas de la globalización y la digitalización del mercado de trabajo, cual es la pluralidad de formas nuevas de organizar la actividad laboral. El trabajo globalizado está experimentando nuevas perspectivas y posibilidades de organización y desarrollo en un escenario global impulsado por las nuevas tecnologías y herramientas digitales. La relación jurídico-laboral clásica entre un empresario y un trabajador, enmarcada en un contrato de trabajo, compite ahora con otros modos de organización del trabajo (v. gr., prestación en una filial que forma parte de una pluralidad de empresas, subcontratación en cascada, concesiones y franquicias, prestación de servicios a distancia o, en fin, a través de plataformas digitales), y, en muchas ocasiones, aquel tiene naturaleza autónoma e, incluso, informal.

La estrategia de la empresa global, organizada en red, es la de prestar servicios de la manera más económica posible, tanto por ahorro de costes como por generación de beneficios. En este sentido, la empresa moderna mira al pasado e intenta recuperar modelos de gestión que diluyen la figura empresarial o, mejor dicho, difuminan su responsabilidad como tal, y se configura, por ejemplo, como una empresa virtual que se limita a la gestión de una marca y a las relaciones entre sus socios económicos, con el objetivo de externalizar todas las demás actividades de producción o servicios, en particular las que implican mano de obra. Esta tendencia genera una pluralidad de situaciones laborales complejas, en las que, a veces, es difícil identificar la figura empresarial y los trabajadores se ven obligados a prestar servicios a través de contratos civiles y mercantiles, pero no laborales, que gozan de mayor protección laboral y de seguridad social.

Ante esta reconfiguración del modelo empresarial, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social debe recuperar su función protectora del trabajo dependiente y por cuenta ajena, para lo que resulta esencial que los órganos jurisdiccionales colaboren precisando los rasgos que evidencian la existencia de tal tipo de trabajo. De hecho, los tribunales laborales de diferentes países ya lo han venido haciendo desde el primer momento en que se planteó este tipo de conflicto. Así, por ejemplo, en España, cabe destacar la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 (rec 4746/2019), que no duda en calificar como trabajadores dependientes y subordinados, incluidos dentro del Derecho del Trabajo, a los repartidores de una conocida plataforma digital de reparto de diferentes productos

(Glovo). Para ello, el citado Tribunal admite, sin reservas, nuevos indicios de laboralidad, pues considera que, desde la creación del Derecho del Trabajo, el requisito de la dependencia-subordinación no ha dejado de evolucionar y adaptarse a las diferentes circunstancias laborales. Así, se acepta un concepto flexible de la dependencia, la cual no implica una subordinación absoluta, sino solo la inserción del trabajador en el círculo rector, organizativo y disciplinario del empresario.

Las nuevas tecnologías han cambiado la forma de relacionarse ambas partes del contrato, de ejercer el control empresarial y de prestar servicios. En el caso de las plataformas digitales, se consideran como nuevos indicios de dependencia, por ejemplo: 1) el trabajar bajo una marca ajena; 2) el que la plataforma digital se configure como medio de producción esencial; o que 3) la reputación digital esté condicionada por un sistema de puntos, que afectan a los horarios de trabajo y los encargos recibidos. Además, resulta significativo que la mencionada STS recurra a la tradicional presunción *iuris tantum* de laboralidad entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe para reforzar su posición de protección del trabajador repartidor. Así las cosas, el tradicional Derecho del Trabajo parece suficiente para proteger a este nuevo colectivo, lo que no impide que el legislador esté preparando una normativa específica en la materia.

En esta parte de la obra, se incluyen estudios que llegan a la misma conclusión sobre la necesidad de proteger a los trabajadores de plataformas digitales, si bien para ello, en vez de analizar la posición del trabajador, se parte del concepto funcional de empresario formulado por PRASSL, el cual, a su vez, se relaciona con el concepto de lugar de trabajo “agrietado” (*fissured workplace*) de WEIL (2014). Se está, así, ante empresas que recurren a la subcontratación de manera sistemática, especialmente con autónomos o trabajadores temporales o grupos de empresas, lo que implica el ejercicio fragmentado de las típicas competencias que forman parte de la posición empresarial, reservándose aquellas solo las funciones nucleares. Algunas de estas se relacionan, por ejemplo, con el control sobre el inicio y fin del contrato, la recepción de la prestación de servicios y sus frutos, la provisión de la carga de trabajo y su retribución, la gestión de los medios de producción y la actividad en el mercado externo. Cuando una entidad empresarial cumpla tales requisitos puede catalogarse como verdadero empresario respecto del trabajador con el que interactúa, con lo que ya se le pueden exigir las responsabilidades propias del mismo. En fin, otro planteamiento diferente para llegar a la misma solución podría ser el recurso a la aplicación de la Recomendación n° 198 OIT, sobre la relación de trabajo (2006), que señala un conjunto de indicios (algunos antiguos y otros nuevos) sobre la existencia de la relación de trabajo regulada por el Derecho del Trabajo. En todo

caso, con independencia del enfoque seguido, los autores de los diversos capítulos relacionados con este tema insisten en la necesidad de proteger a los trabajadores de plataformas como subordinados (de darse los requisitos para ello), bien dentro de la normativa ordinaria del Derecho del Trabajo, bien con una regulación específica y un estatuto protector mínimo.

Por lo demás, también se incluye algún estudio sobre el trabajo a distancia, que es una de las medidas estrella adoptadas durante la pandemia para mantener la prestación de servicios tanto en el ámbito privado como en el público, siempre que fuese técnicamente posible. Se pone especial atención al enfoque de la necesaria protección de la seguridad y salud en el trabajo a distancia, algo no siempre fácil cuando el trabajador presta servicios desde su domicilio y es necesario salvaguardar la privacidad de aquel. La solución preferida pasa por la autoevaluación de los posibles riesgos existentes en el lugar de trabajo por el propio trabajador, si bien ello requiere la debida formación previa de este en la materia preventiva para garantizar la calidad de la misma.

La tercera parte de esta obra se titula "Transformaciones y empleo: competencias laborales, control y representación de los trabajadores", y, en ella, se abordan aspectos de máxima importancia para el empleo ante las transformaciones actuales (tecnológica y ambiental) y de alcance global que estamos viviendo. Así, una de las principales preocupaciones que genera la revolución tecnológica y digital es la de su impacto en el nivel de empleo, esto es, inquieta saber si la automatización y la incorporación de la inteligencia artificial a los procesos productivos va a eliminar puestos de trabajo y, por lo tanto, incrementar el nivel de desempleo. Desde luego, muchas tareas mecánicas y repetitivas o, simplemente, sencillas que hoy se hacen por humanos pronto estarán automatizadas y serán realizadas por máquinas, algoritmos o robots, lo que supondrá la desaparición de esos puestos de trabajo. Ahora bien, conviene permanecer positivos, pues las oportunidades de empleo que surgirán serán, también, muy importantes, y quizás, como en revoluciones previas, aún inimaginables en el momento actual. De igual manera, también la transformación medioambiental y el nuevo empleo verde necesita de nuevas competencias laborales. Como consecuencia de la reestructuración verde de la economía, se produce un cambio de actividades económicas ineficientes a otras más eficientes y menos contaminantes, a la vez que se generan nuevos empleos y ocupaciones, o se transforman los existentes. Todo ello conlleva la disminución de la demanda de algunas competencias y el aumento de otras nuevas que hay que adquirir o mejorar.

Así las cosas, para poder aprovechar las oportunidades generadas por estas transformaciones digital y medioambiental, un aspecto esencial es el de la necesaria formación de los trabajadores en nuevas y específicas

competencias laborales. Según la ya citada "Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa", de 2008, la Conferencia reconoce que es preciso promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible, en cuyo marco "las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común"; todas las empresas, tanto públicas como privadas, deben ser sostenibles para hacer posible la generación de mayores oportunidades de empleo e ingresos para todos [apartado I, A), i)]. Más recientemente, la OIT insiste en esta idea en la Declaración del centenario para el futuro del trabajo, según la cual, tomando en consideración las profundas transformaciones actuales y la necesidad de enfocar el trabajo en el bienestar de las personas, esta Organización debe orientar sus esfuerzos a promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores a lo largo de su vida laboral. Dicha adquisición es una política estratégica cuya responsabilidad debe ser compartida entre los gobiernos y los interlocutores sociales, a fin de: 1) subsanar los déficits de competencias existentes y futuros; 2) asegurar que los sistemas educativos y de formación respondan a las necesidades y evolución del mercado de trabajo, y 3) mejorar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades de trabajo decente [apartado II, A), iii)].

Ciertamente, la formación continua de los trabajadores es fundamental para mejorar la productividad, tanto la suya propia como la de su país. Sin duda, el trabajador formado es valioso para la empresa y está en situación de exigir a esta unas buenas condiciones laborales (promoción, salario, descanso y otras similares), por lo que la formación es una inversión para la obtención de un trabajo de calidad; a su vez, una clase trabajadora cualificada y preparada para asumir los retos de los continuos cambios del mercado de trabajo supone un elemento de estratégica importancia para cualquier país. En este sentido, la lucha por el talento entre los diferentes países (el de origen, que imparte la formación, y el de destino, que se beneficia de la misma) es un viejo problema que, ahora, vuelve a reactivarse con crudeza. Para el país formador, la situación es muy negativa, pues la fuga del talento implica pobreza y atraso económico, puesto que se produce un coste en educación sin retorno alguno, una ausencia de oportunidades internas y falta de atractivo para la inversión extranjera, así como una disminución en la capacidad de reemplazo de las plantillas y de innovación empresarial. Aunque este problema no tiene fácil solución, sobre todo, en las sociedades democráticas que respetan la libertad de movimientos y de mercado, cabe pensar en la necesidad de la implementación de políticas sociales, familiares y económicas atractivas para evitar la marcha de talento y, en su caso, promover su retorno al país de origen.

Por lo demás, esta tercera parte de la obra incluye, también, estudios sobre el control y la representación de los trabajadores en el contexto de la empresa digitalizada. En especial, se reflexiona sobre el control de aquellos a través de sistemas de geolocalización, cuya implantación depende del poder de dirección del empresario. Con todo, ningún sistema de control es absoluto, por lo que resulta fundamental conocer los criterios jurisprudenciales sobre los límites a los que el citado poder empresarial queda sometido, como el del respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el de la intimidad y la protección de datos personales obtenidos con los citados sistemas de vigilancia, en particular los relativos al estado de salud. Sin duda, un tema apasionante, máxime en la actualidad, en la que en plena pandemia el propio gobierno ha impulsado la implementación de una aplicación informática en los móviles para geolocalizar al usuario y verificar que se halla en un determinado lugar, lo que también podría tener repercusión laboral si la empresa exige a toda la plantilla su instalación y algún trabajador se niega a ello.

La cuarta y última parte de este libro versa sobre las "Nuevas tecnologías, conciliación y salud laboral". Los estudios aquí incluidos reflexionan sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la vida privada de las personas trabajadoras, ya como un instrumento que facilita la conciliación de aquella vida con el trabajo, ya como un elemento que puede provocar nuevos riesgos laborales para su salud física y mental. En este sentido, los diferentes organismos internacionales están llamando la atención sobre la necesidad de poner límites al uso de las nuevas tecnologías como herramienta de trabajo para proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Este enfoque es de especial interés en el momento actual, en el que el disfrute de unas condiciones de trabajo seguras y saludables resulta más importante que nunca.

Desde este punto de vista, varios autores reflexionan en la obra sobre la posible configuración del derecho a la protección de la salud y seguridad laboral como un verdadero derecho fundamental. Así, por ejemplo, en el ordenamiento español, tal posición tendría que partir del art. 15 Constitución española, que reconoce el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, y considerar los arts. 40.2 y 43 CE (en virtud de los cuales se aprueba la Ley de prevención de riesgos laborales) como vías de protección pública de aquel. De este modo, el derecho a la salud y seguridad laboral gozaría de una protección integral; reconociendo, primero, su carácter fundamental y, después, imponiendo a la Administración la adopción de políticas para su protección. En consecuencia, podría argumentarse que cualquier conducta empresarial contraria a la salvaguarda de la vida e integridad personal del trabajador (v. gr., no adopción de las

correspondientes medidas preventivas) vulneraría el mencionado derecho fundamental. Ahora bien, cabe admitir que esta posición doctrinal es polémica y minoritaria, y que la mayoría de la doctrina considera que una cosa es que los arts. 40.2 y 43 CE (y, por lo tanto, la citada Ley de prevención) puedan basarse en el derecho a la vida del art. 15 CE, y otra cosa distinta es que aquellos sean desarrollo directo del derecho fundamental. De este modo, el derecho a la salud y seguridad laboral se conceptúa como un principio rector de nuestra política social y económica, carente de carácter fundamental e independiente del reconocimiento del derecho a la vida e integridad física y moral.

A pesar de esta posición mayoritaria en contra, los argumentos para catalogar a la salud laboral como un derecho fundamental son muy valiosos y, ciertamente, están en línea con los actuales intentos de diversos países de avanzar en esa dirección. Cabe resaltar el caso francés, en el que una reciente sentencia de la jurisdicción penal condenó a los dirigentes de la empresa France Telecom a penas de prisión y multas por políticas de gestión del personal calificadas de acoso moral institucional, pues habían dañado la salud física y mental de muchos trabajadores hasta llevarlos al suicidio. Dichas penas se basan en la naturaleza de derecho fundamental que tiene la salud de los trabajadores, y que debe ser protegida por el empresario, ya privado, ya público. A partir de esta sentencia, la salud laboral goza de un mayor reconocimiento jurisprudencial. En una línea similar, diversos organismos internacionales tratan de avanzar en el reconocimiento de dicha naturaleza de derecho fundamental. Como ejemplo, la propia OIT ya ha dado algunos pasos para intentar conseguir un reconocimiento oficial del derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables al máximo nivel, esto es, como derecho fundamental de todo ser humano. Sin duda, el proceso será largo y complejo, pues son muchos los intereses en contra de tal reconocimiento, lo que no impide que, desde un punto de vista fáctico, todos tengamos clara la importancia máxima del derecho en cuestión.

En fin, unas últimas palabras para, por un lado, agradecer a todos los autores sus reflexiones científicas y participación en el libro, así como a los compañeros del equipo encargado de la edición y coordinación de este, por su seria y profesional colaboración; y, por otro lado, animar al lector a que prosiga con la lectura de la obra, con la esperanza de que le pueda ser amena y útil para sus investigaciones.

Santiago de Compostela, a 8 enero 2021.

*Relación de autores (de Francia, Italia, Portugal,
España, Uruguay, Brasil y Argelia)*

(Por orden de aparición en el libro)

1. **MICHELE TIRABOSCHI.** Professore Ordinario di Diritto del lavoro. Università degli studi di Modena e Reggio Emilia (Italia)
2. **JUAN RASO DELGUE.** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de la República (Uruguay)
3. **J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA.** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá (España)
4. **CHRISTOPHE TRAN.** Membre associé de l'IODE, UMR CNRS 6262, docteur en droit, certificat d'aptitude à la profession d'avocat (France)
5. **MARCEL ZERNIKOW.** Postdoctorant à l'Université de l'Etat de Rio de Janeiro (Brésil). Docteur en droit international et européen de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne (France), ancien ATER à l'Université Paris X Nanterre (France)
6. **MONICA MC BRITTON.** Professora Associada de Direito do Trabalho – Università del Salento (Italia) & **CARLA SPINELLI.** Professora Associada de Direito do Trabalho – Università Aldo Moro di Bari (Italia)
7. **HENAR ÁLVAREZ CUESTA.** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España)
8. **CRISTINA ROLDÁN MALENO.** Contratada predoctoral (FPU). Área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad de Almería (España)
9. **LOURDES MELLA MÉNDEZ.** Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. Universidad de Santiago de Compostela (España)
10. **RICARDO JOSÉ DE MACEDO BRITTO PEREIRA.** Coordenador Acadêmico e Professor Titular do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF Centro Universitário, Brasília

(Brasil) & **EUNICE MARIA FRANCO ZANATTA**. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF – Centro Universitário, Brasília (Brasil)

11. YACoub ZINA. Maître de Conférences à la Faculté de Droit et des Sciences Politiques. Université de Bejaia (Algeria)

12. MARISELDA CANCELA. Investigadora en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de La República (Uruguay) & **VIRGINIA ANTÚNEZ**. Ayudante Grado 1 en Riesgos Psicosociales en Relaciones Laborales. UDELAR (Uruguay)

13. OMBRETTA DESSI. Ricercatrice Confermata in Diritto del Lavoro. Università di Cagliari (Italia)

14. MAIEDAH JALIL NAJI. Investigadora Predoctoral (FPU18) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pablo de Olavide (España)

15. JOÃO CARMELO ALONSO. Docente da área de Direito Individual do Trabalho e Processo do Trabalho – Universidade Metodista de Piracicaba/SP – UNIMEP (Brasil)

16. JOSÉ ANTONIO IGLESIAS CÁCERES. Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay)

17. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España)

18. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España)

19. ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ. Profesora Ayudante Doctor. Universidad de Santiago de Compostela (España)

20. JUAN MANUEL MORENO DÍAZ. Profesor Contratado Doctor. Universidad de Sevilla (EU Osuna) (España)

21. PATRICIA PRIETO PADÍN. Investigadora postdoctoral. Grupo de investigación reconocido por el Gobierno Vasco (IT1089-16). Universidad de Deusto (España)

22. SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ. Investigadora Postdoctoral. Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Alcalá (España)

23. NINA TARHOUNY. Experte indépendante Risques psychosociaux au travail, Docteure en Droit – Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux (IRIS) – et chargée d'enseignements à l'Université

Sorbonne Paris Nord, fondatrice du cabinet de conseil Global Impact (France)

24. BÁRBARA TORRES GARCÍA. Contratada predoctoral de la Universidad de Santiago de Compostela (España)

25. CRISTINA GONZÁLEZ VIDALES. Investigadora Predoctoral en Formación (FPU). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León (España)

26. FRANCK HÉAS. Professeur à l'université de Nantes. Laboratoire Droit et Changement Social, UMR CNRS 6297 (France)

27. FABIANE REGINA CARVALHO DE ANDRADE IBRAHIM. Especialista em Direito do Trabalho pela UNIFIEO (Brasil) & **PATRÍCIA PIRES DE ARAÚJO**. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Mackenzie, Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (Brasil)

28. TALITA CORRÊA GOMES CARDIM. Mestranda no Instituto Universitário de Lisboa-ISCITE (Portugal)

29. RAFAEL E. DE MUÑAGORRI. Professeur à l'Université de Nantes. Droit et changement social (UMR CNRS 6297) (France)

Comisión evaluadora de los trabajos presentados por escrito al 3° congreso mundial CIELO laboral 2020

A efectos de garantizar la calidad de esta publicación, la Red Internacional CIELO laboral nombró una Comisión internacional encargada de la evaluación anónima y selección de los trabajos a incluir en aquella.

Los Comités directivos de la Red CIELO agradecen, muy sinceramente, a los miembros de la mencionada Comisión su desinteresado trabajo y colaboración.

-RAFAEL E. DE MUÑAGORRI (Francia). Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Nantes.

-LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL (España). Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social de la Universidad Autónoma de Madrid.

-ADRIANA TOPO (Italia). Catedrática de Derecho del Trabajo. Universidad de Padua.

-ROBERTO FRAGALE (Brasil). Profesor Titular en Sociología Jurídica en la Facultad de Derecho de la Universidad Federal Fluminense. Juez de Trabajo.

-HÉCTOR OMAR GARCÍA (Argentina). Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires.