

DIFUMINACIÓN DEL ESTATUTO ASALARIADO, TECNOSERVILISMO Y NUEVOS RIESGOS EMERGENTES

Vicente Pedro Lafuente Pastor

RESUMEN DE LA PONENCIA

- 1) La «**disrupción**» de los modelos fabriles
 - «irrupción» digital,
 - cúmulo de incertidumbres sobre los entornos económicos venideros
 - sustitución del hombre por la máquina.
- 2) El recurso a la **externalización productiva** de etiología estrictamente económica
 - escapismo del derecho laboral tuitivo
 - legalización del dumping social.
- **3) Figuras de configuración dudosa**, ligadas al trabajo autónomo y al trabajo «a proyecto» o en función del resultado, **sustituyen los perfiles clásicos del trabajo asalariado.**
- 4) Los **derechos a la intimidad informática**
 - ceden con esta intromisión masiva de las nuevas tecnologías en los modos de producción.
 - Se exige una disponibilidad del trabajador ilimitada
 - Y, a cambio, se le brinda una provisionalidad máxima sobre su futuro en la empresa

INTRODUCCIÓN

- La automatización y robotización de los procesos genera **más valor añadido** a las empresas, pero a costa de disminuir significativamente la aportación de la mano de obra, sobre todo de la menos cualificada o más serializada.
- Por otra parte, al socaire de las conexiones aplicativas de las **TIC** (Tecnologías de la Información y de la Comunicación), se están produciendo fenómenos de extrema **afinación del control de la actividad laboral**, y reacciones consiguientes de defensa de los derechos de la personalidad del trabajador:
 - la videovigilancia, la cibervigilancia, las expectativas de confidencialidad, el derecho a la desconexión, el habeas data, el esquirolaje tecnológico, la infoxicación

INTRODUCCIÓN

- **Sesgo de sobreexplotación sutil** que está aflorando en una «**sociedad del cansancio**» (Byung-Chul Han)
 - La OMS estima que para el año 2020 la cifra anual de personas que deciden poner fin drásticamente a su existencia aumente a un millón y medio de personas.
 - Así mismo las **enfermedades neuronales**, la depresión, el trastorno por déficit de atención con hiperactividad, el trastorno límite de la personalidad o el síndrome de desgaste ocupacional, entre otras, se han vuelto el **mayor problema de salud de nuestro tiempo**, con índices que deben ser entendidos como los de una gran pandemia global
 - “En realidad, **lo que enferma** no es el exceso de responsabilidad e iniciativa, sino el **imperativo del rendimiento** como nuevo mandato de la sociedad de trabajo tardomoderna”. El rendimiento maximizado y constante
 - Libre de un dominio externo que lo obligue a trabajar o lo explote, sometido sólo a sí mismo, “el sujeto de rendimiento se abandona a la libertad obligada o la libre obligación de maximizar su rendimiento. **El exceso de trabajo se agudiza y se convierte en autoexplotación.** Esta es mucho más eficaz que la explotación por otros.

UN ESCENARIO INDUSTRIAL CON INTERROGANTES

- Los empleos que genere la industria 4.0 seguramente no serán capaces de **absorber los puestos de trabajo redundantes u obsoletos**, que cubrirán máquinas pseudo-inteligentes.
- La empresa que no invierta en estas nuevas tecnologías, sin embargo, parece condenada a la **obsolescencia**. ¿Inexorabilidad de la evolución?
- La automatización de procesos **acelera los tiempos de producción y la gestión** comercial ¿Reducción del tiempo de trabajo?

UN ESCENARIO INDUSTRIAL CON INTERROGANTES

- La implantación de la automatización puede producir tipos de organizaciones antitéticas:
- Generar empresas más participativas, abiertas y democráticas
- desembocar en **organizaciones más estructuradas y jerarquizadas**
- **Organizaciones tipo X o tipo T de Mc Gregor**
- La mayor información y conocimiento que se deriva de la manipulación de los datos digitalizados podría servir:
 - No para democratizar liderazgos y hacer estructuras más participativas,
 - Sino para acentuar el poder de dirección empresarial con un control más estrecho sobre la prestación laboral.

UN ESCENARIO INDUSTRIAL CON INTERROGANTES

- La **interdisciplinarietà** para ser competitivo en el mundo del trabajo será casi obligada
- Propiciará una **nueva alfabetización mediática**.
- Se incrementarán los **niveles de educación superior** como medio para acceder a un empleo de alta tecnología.
- Se generará **sobrecualificación** académica y profesional
- Lo que permitirá a las empresas disponer de una demanda de trabajo numerosa y expectante de suma valía pero con una **oferta limitada**.
- La **polarización o dualidad laboral** en relación con el contingente no alfabetizado digitalmente será muy acusada.
- Los **empleos que requieran alta tecnología serán más resistentes** a los periodos de crisis, al ser más productivos.
- Respecto al **segmento inferior, los salarios serán muy bajos**, porque deberán competir con el coste de las máquinas, que harán esos trabajos monótonos o repetitivos y las tareas codificables.

NUEVAS FORMAS DE PRODUCCIÓN Y RIESGOS EMERGENTES

- **Informe de la OIT de 2017 «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral»**
 - En la UE ya un **17%** de los trabajadores desempeña la actividad laboral en algún tipo de **interacción teletrabajo-TIC y tecnologías móviles**
- **Ventajas:**
 - no desplazamientos y autonomía
 - flexibilidad, conciliación, reducción del espacio de oficina y costes asociados
- **Inconvenientes:**
 - tendencia a trabajar más horas
 - superposición entre el trabajo remunerado y la vida familiar
 - intensificación del trabajo, que genera niveles adicionales de estrés.
 - Los lindes entre la vida laboral y la personal se desdibujan.

NUEVAS FORMAS DE PRODUCCIÓN Y RIESGOS EMERGENTES

- Los nuevos dispositivos electrónicos que la empresa pone a disposición del trabajador permiten que éste **no esté desconectado** en ningún momento de su trabajo.
- Se adolece entonces de un **rendimiento laboral perfectible**
 - debido al **alargamiento de tiempo de exposición**
 - y al **agotamiento intelectual** causado por una **disponibilidad indefinida**.
- Graves problemas de salud debido al **estrés** y al **sobreesfuerzo mental**,
 - por la **falta de una desconexión** nítida entre trabajo y vida personal
 - lo que a su vez repercute en la proliferación de **hábitos de vida personal** no saludables
 - e incluso de **adicciones** que sirven de sedante de la presión del trabajo.

LOS RIESGOS DE LA SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL

- Pero las personas no son mercancías (ya lo exponía Sinzheimer en la República de Weimar)
 - y se requiere una reflexión sobre **cómo se sustituirán las rentas de trabajo y se redistribuirá la riqueza**
 - No puede pedirse a los **robots** que paguen impuestos
 - pero sí que **tributen** adecuadamente las empresas que tengan beneficios maximizados como consecuencia de la concentración empresarial, de las rentas de la tecnología y del coste marginal cero de la digitalización.
 - **Menos empleo y diferente,**
 - La **formación** será de nuevo imprescindible para no perder definitivamente la senda de la empleabilidad.

LA LICUACIÓN DEL TRABAJO

- La **incidencia negativa** de la tecnificación en los **derechos de la personalidad**, como los de intimidad o protección de los derechos de imagen
- Por ello, se está hablando de que este paradigma digitalizador traiga como resultado una **progresiva licuación de los derechos**, acentuando esta tendencia la hiperconectividad entre trabajo y ámbito privado.
- Las **reglas jurídicas** parecen perder su valor ante el ensanchamiento hipertrófico y acelerado de las **aplicaciones técnicas**, inmediatamente socializadas.

LA LICUACIÓN DEL TRABAJO

- Se difumina la aprehensión de los derechos en estos contextos de **«sociedad compartida y líquida»**, en expresión de Zygmunt Bauman, caracterizada por la **precariedad e incertidumbre**, en el que los logros profesionales nunca se consolidan y son crecientemente marginales.
 - Mundo más precario, provisional, ansioso de novedades y, con frecuencia, agotador
 - “La gente que tiene un empleo experimenta la fuerte sensación de que hay altas posibilidades de que también se conviertan en desechos”
 - Situación de **perpetua inestabilidad** que tiene efectos sobre la **identidad**.
 - “Hace no mucho **el precariado** era la condición de vagabundos, *homeless*, mendigos. Ahora marca la naturaleza de la vida de gente que hace 50 años estaba bien instalada. Gente de clase media. Menos el 1% que está arriba del todo, nadie puede sentirse hoy seguro. Todos pueden perder los logros conseguidos durante su vida sin previo aviso”.

LA HUÍDA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Como válvula de escape, asistimos desde hace décadas a **comportamientos dudosos**, cuando no claramente defraudatorios:
 - Contratación de «falsos autónomos» para evitar cargas sociales e indemnizaciones por despido
 - Generalización de contratos temporales acausales
 - Descentralización productiva masiva con el único referente del precio
 - Altos niveles de economía sumergida.
- Prima la indisimulada tendencia a sustituir el contrato de trabajo por el de **prestación de servicios** o la aparición de **figuras híbridas** o confusas que podríamos definir como de cuasi-asalariados.
- Son, en definitiva, **trabajadores «contingentes»**, huérfanos de carrera profesional y de derechos consolidados.
- Un estudio de la empresa de software «Intuit» asegura que en 2020 más de un 40% de la población laboral estadounidense estará formada por estos trabajadores, denominados «contingentes». Hablamos de unos sesenta millones de personas

LA HUÍDA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **Crowdsourcing** (del inglés *crowd* –multitud– y *outsourcing* –recursos externos–) se podría traducir al español como *colaboración abierta distribuida* o **externalización abierta de tareas**, y consiste en externalizar tareas que, tradicionalmente, realizaban empleados o contratistas, dejándolas a cargo de un grupo numeroso de personas o de una comunidad, a través de una convocatoria abierta, usualmente a través de la web
- **Crowdworking** es un nuevo modelo de estructura empresarial donde el valor central **es la cooperación entre sus miembros, en un espacio virtual, donde toda la interacción se realiza vía Internet.**
- La difuminación de los estatutos empresariales de responsabilidad.
- Los encargos de proyectos integrales
- La subasta electrónica de obras y servicios privados
- Partenariados falsos que encubren mano de obra no asalariada formalmente
- Involucración masiva de los TA en la estructura, incluyendo los falsos autónomos y los Trades
- La contratación en los mercados globales
- ¿Quién obtiene el lucro de la contratación descentralizada? ¿Quién ostenta el poder de dirección?
- Empresario formal inaprensible frente al empresario de hecho

LA HUÍDA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Fenómenos ligados al **dumping social** mediante el uso de herramientas jurídicas disponibles para el empleador en forma de externalización masiva de la mano de obra, fundada en causas exclusivas de obtención de un mayor beneficio empresarial.
- STS de 20 de noviembre de 2015, RCUUD 104/2015, en el **caso Meliá Hoteles**, versa sobre un despido colectivo basado en causas organizativas que se califica como ajustado a derecho.
 - Se externaliza el servicio de limpieza de dos hoteles de la cadena, compuesto por mujeres en un 96%. Lo cierto es que se suscitan temas capitales como el fenómeno del dumping social.
 - La resolución avala la procedencia de una **externalización ilimitada basada simplemente en la expectativa de mayor ganancia empresarial**, que los votos particulares de la sentencia califican de ilícita por abusiva, pues «se trata de una medida que conduce, en el caso, a la precariedad de las condiciones laborales, al denominado dumping social, cuanto menos del salario».
 - Ya que el ahorro que consigue la empresa es a costa de un descenso de hasta el 50% de los salarios de las trabajadoras de la subcontrata.

LA HUÍDA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- El «**Zero-Hours Contract**» de Gran Bretaña.
 - Dichos contratos, de raigambre anglosajona, también denominados «casual contracts» o contratos eventuales, permiten al empleador contratar mano de obra sin garantizarles carga de trabajo.
 - Los trabajadores trabajan sólo cuando son requeridos por los empresarios, frecuentemente con un preaviso muy corto.
 - El salario depende del número de horas trabajadas e incluyen compromisos de disponibilidad y hasta de exclusividad.
 - Algunos contratos de este tipo requieren también la aceptación del turno o desplazamiento que le sea indicado.
 - Frecuentemente no incluyen subsidio por enfermedad entre sus prestaciones, aunque sí vacaciones.

LA HUÍDA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **Tiempos de descanso y vida privada del trabajador**
- STS 21 septiembre 2015,, en el caso **Unísono Soluciones del Negocio**, en el marco de un conflicto colectivo, establece como abusiva la cláusula que en el contrato-tipo que ofrece a la firma de los trabajadores, indica que **el trabajador proporciona “voluntariamente” a la empresa el número de teléfono móvil y su cuenta de correo electrónico**, así como el compromiso de comunicar la inmediata variación de tales datos, al objeto de poder comunicar mediante dicha vías las incidencias relativas al contrato.
- La cláusula, se dice, es contraria a la Ley Orgánica de Protección de Datos.

LA HUÍDA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **Los límites al poder de dirección**
- STSJ Cataluña núm. 3613/2013, de 23 mayo , en el caso del **Acelerómetro de Schindler**, debate los límites al poder de dirección y también, como la anterior resolución, el derecho a la intimidad personal y a la propia imagen
- La adopción de medidas de vigilancia y control por parte del empresario consistentes en la **instalación de un acelerómetro en los teléfonos móviles** de los trabajadores de la sección de mantenimiento que posibilita la conversión de fenómenos físicos en señales constituye una medida desproporcionada.
- El acelerómetro es un aparato que capta el movimiento o la ausencia del mismo, y permite localizar al trabajador permanentemente, incluso fuera de su jornada laboral.
- artículo 4.2.e) LET protege el respeto a la intimidad del trabajador y su consideración debida a su dignidad.
- Se incumple la normativa de prevención de riesgos, en su apartado de riesgos psicosociales.

LA HUÍDA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Si la finalidad **del dispositivo es activar el protocolo de seguridad de la empresa en caso de emergencia**, o bien, con dicho pretexto, simplemente **fiscalizar la actividad del trabajador** de forma invasiva de su intimidad y dignidad
- Los trabajadores deben de llevar a su domicilio como se ha expuesto anteriormente la PDA y la Blackberry y tener ambos dispositivos con la batería cargada, es decir lo que determina el que no solo lo llevan cuando trabajan sino que también lo tienen en sus respectivos domicilios que es desde donde inician la jornada laboral
- Lo que lleva consigo una situación de riesgo psicosocial, pues ese aparato de última tecnología debe estar controlándose por parte del trabajador incluso en su **domicilio familiar, reserva de su esfera personal y privada**, trasladándose al trabajador una responsabilidad fuera de su jornada laboral, lo que puede generarle un plus de responsabilidad, tensión y preocupación añadida al puro desempeño de su prestación laboral en la jornada laboral.

LA HUÍDA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Pero es que la **descodificación de las garantías del Derecho del Trabajo tampoco es eficaz en una sociedad avanzada del conocimiento.**
- Eva Rimbau-Gilabert y Vasileios Myrthianos (2013) han demostrado que **formas de trabajo no permanentes en el empleo**, como los trabajos contingentes, o la externalización de la prestación laboral individual, se correlaciona con una **menor productividad** del trabajo en las empresas de servicios intensivas en conocimiento, que cobrarán importancia creciente en el futuro postindustrial.

LA DEBILIDAD DE LA REACCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. EL DUMPING SOCIAL

- Ya actualmente la desvalorización del empleo asalariado está perjudicando seriamente al tejido productivo, incluyendo a las **empresas cumplidoras de la legalidad vigente, que no pueden competir en igualdad de condiciones con aquellas que utilizan mecanismos de dumping social** para reducir costes y acaparar mayor cuota de mercado.
- La reacción del legislador ante este escenario de escapismo laboral ha sido tardía. El Partido Socialista presentó, por segunda vez, el 9 de septiembre de 2016 una **Proposición de Ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores** para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.
- La iniciativa pretende regular controles que impidan el abuso y la competencia desleal, basados en la degradación de las condiciones laborales y en la rebaja de la calidad en la prestación de servicios.
- Los casos de algunas empresas de servicios o multiservicios
- Esa competencia desleal frecuentemente adopta la forma de rebaja salarial, pero también de reducción drástica de los estándares de seguridad y salud.
- La Proposición pretende que **los trabajadores que presten servicios en un mismo sector tengan garantizado el mismo salario y las mismas condiciones de trabajo.**

LA DEBILIDAD DE LA REACCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. EL DUMPING SOCIAL

- Esta situación ha sido también denunciada por **instituciones laborales representativas de la construcción**.
- En el **Informe de situación del sector de la construcción del Principado de Asturias, del año 2015**, suscrito por los agentes sociales y la patronal, se ponen de manifiesto problemas ya estructurales de ilegalidad, fraude, competencia desleal y economía sumergida en obras de construcción.
- Se denuncia el incumplimiento de la Ley reguladora de la Subcontratación en el sector de la Construcción, el incorrecto encuadramiento del convenio colectivo, buscando salarios inferiores y la admisión de ofertas en concursos públicos con costes salariales mínimos inferiores a los estipulados en los convenios colectivos.
- Se reprocha la incorporación de falsos trabajadores autónomos en las obras con coste inferior al que tendría un trabajador por cuenta ajena al que se le aplicara el convenio colectivo.

LA DEBILIDAD DE LA REACCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. EL DUMPING SOCIAL

- Es significativo, en este sentido, el **aumento exponencial de trabajadores autónomos**, incluso en el periodo pasado de crisis, **frente a la destrucción masiva de empleo asalariado**.
- En Aragón tenemos un ejemplo muy expresivo, también en el sector de la construcción. Comparando las cifras de afiliados a la Seguridad Social en dos momentos muy diferentes, el de marzo de 2017, con el mismo mes de 2007, diez años atrás, en los umbrales del comienzo de la crisis, comprobamos que el número de asalariados en el sector se ha reducido drásticamente, en un 62,5%.
- Sorprendentemente, ha crecido el número de trabajadores autónomos, nada menos que en torno a un 18%. Ello quiere decir que **el empleo autónomo ha crecido con independencia del colapso constatado de la actividad**.

LA DEBILIDAD DE LA REACCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. EL DUMPING SOCIAL

ARAGÓN. AFILIADOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN			
	MARZO 2017	MARZO 2007	VARIACIÓN %
ASALARIADOS (RG)	20.129	53.734	- 62,5%
TRABAJADORES AUTÓNOMOS	12.026	10.225	17,6%
TOTAL	32.155	63.959	- 49,7%
PORCENTAJE DE TA	37,4%	16%	

LA DEBILIDAD DE LA REACCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO. EL DUMPING SOCIAL

- ¿Dónde se regulan estos riesgos psicosociales de nuevo cuño para el colectivo de los **TA**, que ya son un 40% de la población activa?
- Frente a la precarización de las condiciones de trabajo, los **instrumentos jurídicos de sustentación de las relaciones laborales** en el sector se han mantenido pese a las adversidades
- Son ejemplos y manifestaciones de negociación colectiva responsable.
 - El Convenio General de la Construcción,
 - La Fundación Laboral de la Construcción
 - Documentos como la Tarjeta Profesional de la Construcción

RIESGOS EMERGENTES Y RIESGOS ANTIGUOS

- El **envejecimiento de la población laboral** hace que la exposición a riesgos laborales se incremente.
- A partir de 55 años, dice la Comisión Europea, hay más probabilidad de sufrir un accidente grave.
- Pasaremos de 75 a 135 de millones de personas mayores de 65 años en la UE en 2050, según informa Eurostat, y el 36% de la población española tendrá más de 65 años.
- Este colectivo, además, adolece de una mayor dificultad para asimilar los avances tecnológicos.
- El reciclado continuo de las habilidades y conocimientos para consolidar la aptitud laboral debe ser un objetivo esencial.

RIESGOS EMERGENTES Y RIESGOS ANTIGUOS

- Hay un lugar común que pone la causa de la **desconfianza de los jóvenes en el mundo de trabajo convencional** en su consideración de **nativos digitales** y en su desprecio a la constrictión en un patrón laboral clásico de horarios, presencia o dependencia general de instrucciones de trabajo.
- Pero es lo cierto que el recelo experimentado lo es a las manifestaciones patógenas de ese modelo en forma de precarización elevada, magros salarios y explotación laboral.
- El tiempo libre para el disfrute de la vida como prioridad vs manifestaciones históricas de presentismo laboral
- ¿Estamos dando oportunidades laborales dignas a las generaciones mejor preparadas profesionalmente de la historia de nuestro país?

RIESGOS EMERGENTES Y RIESGOS ANTIGUOS

- **Precarización de las condiciones laborales: dimensión económica de la Prevención de riesgos**
 - Que debe ponderar los **costes de la no calidad en el empleo**,
 - La angustia de los **trabajadores pobres**, que carecen de la mínima estabilidad laboral
 - La **incertidumbre laboral**,
 - Y **el propio desempleo** como post-factor psicosocial de riesgo.

EL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL VS. TECNOSERVILISMO

- la actitud doctrinal de los valedores del Derecho del Trabajo suele ser tardía frente a las agitaciones constantes y los acelerones históricos en las mutaciones de los cambios productivos
- El derecho a la desconexión digital está regulado finalmente en el Derecho Francés a través de la **Loi Travail N° 2016-1088, de 8 de agosto**, reivindicando el **derecho al descanso del trabajador frente a los imperativos de respuesta de los dispositivos móviles puestos a disposición por la empresa**. Es una respuesta, al menos, a los excesos del uso de los medios digitales en el ámbito laboral.
- Como contraste decepcionante, en **España**, la única referencia normativa en la última reforma laboral de 2012 ha consistido en un cambio cosmético de denominación del **antiguo contrato a domicilio** por el de a distancia, en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin una modificación sustancial que adapte su contenido al teletrabajo basado en las TIC.

EL DERECHO DE DESCONEXIÓN DIGITAL VS. TECNOSERVILISMO

- En nuestro país **los derechos a la intimidad informática no sólo no se están reforzando** con esta intromisión masiva de las nuevas tecnologías en los modos de producción, sino que se han convertido en dispositivo apto para instaurar un **tecnoservilismo** de nuevo cuño
- Herramientas intangibles, de conformación licuosa, como los **registros informáticos, las páginas temporales, las redes sociales o los correos electrónicos, y la generalización de la vigilancia de cámaras y dispositivos** de grabación, aseguran la existencia de un **«trabajador transparente»**
 - Muy vulnerable en el ámbito disciplinario
 - Hiperactividad potencial del **derecho de corrección empresarial**, con la amplificación disponible de sus medios de control digitalizados.

EL ABUSO TECNOLÓGICO Y LA REACCIÓN JUDICIAL

- **Videovigilancia** o el control de dispositivos móviles: ¿los derechos constitucionales pueden plegarse ante el ius variandi empresarial?
- Tal es el caso de la STC de 3 marzo de 2016, en el **caso Bershka**, en la que el Tribunal Constitucional ha modificado su doctrina anterior, declarando válida la represión de una trabajadora dependiente a la que se despide mediante la prueba de la grabación de una cámara instalada en la empresa, cuyo funcionamiento no es notificado a los trabajadores, no solicitándose tampoco su consentimiento informativo.
 - Estando las grabaciones destinadas a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de la trabajadora, el consentimiento se entiende implícito en la relación laboral y el deber empresarial de información se vio cumplido mediante la simple colocación del correspondiente distintivo informativo (el cartel indicativo de “Zona Videovigilada”) en un lugar visible.

EL ABUSO TECNOLÓGICO Y LA REACCIÓN JUDICIAL

- También en relación con otro derecho fundamental, el de huelga, recogido en el artículo 28.2 CE, frente a la doctrina anterior, se modula la admisibilidad **del esquirolaje tecnológico**. Así, en la **STC de 2 de febrero de 2017, del caso Telemadrid**, comprobamos como la tecnificación puede resquebrajar este derecho fundamental.
 - En este caso, el uso de medios técnicos a disposición de la empresa no vulnera el derecho de huelga, se dice, cuando los trabajadores que acuden a trabajar realizan sus funciones habituales sin sustituir a los huelguistas, pero activan los recursos tecnológicos existentes para que el servicio se siga prestando. Parece indudable que, de confirmarse este viraje del Tribunal Constitucional, cada vez será más sencillo eludir las consecuencias de no producción de una huelga utilizando la tecnología disponible.

EL ABUSO TECNOLÓGICO Y LA REACCIÓN JUDICIAL

- La actitud jurisprudencial, desvaída en cuanto al compromiso con los derechos fundamentales, es predicable incluso del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que en ámbito laboral parece querer mantener una equidistancia funambulesca entre las partes, por la ausencia de referencias firmes a la prevalencia de aquéllos sobre los derechos, aun legítimos, empresariales derivados del control laboral.
- Sentencia TEDH de 12 enero 2016, **caso Barbulescu vs Rumania**.
 - Las **expectativas de privacidad** sobre la correspondencia del trabajador, también en el trabajo, para el tribunal, habrían quedado anuladas por las **normas previas de la empresa, taxativamente prohibitivas de cualquier uso particular de los dispositivos móviles de la empresa**.
- Estas son una una expresión arquetípica de la colisión y ponderación de derechos alexyana. ¿Protección de los principios más relevantes en su infiltración ética de los derechos fundamentales?
- Éstos penden finalmente en cuanto a su efectividad de la simbiosis o separación estanca que se haga de los **derechos de ciudadano con respecto a su condición de trabajador**, y a la modulación requerida.

CONCLUSIONES

- La tecnificación de la sociedad postindustrial vasculará las prioridades preventivas desde la óptica de las condiciones materiales de ejecución del trabajo a la del control de los nuevos riesgos psicosociales

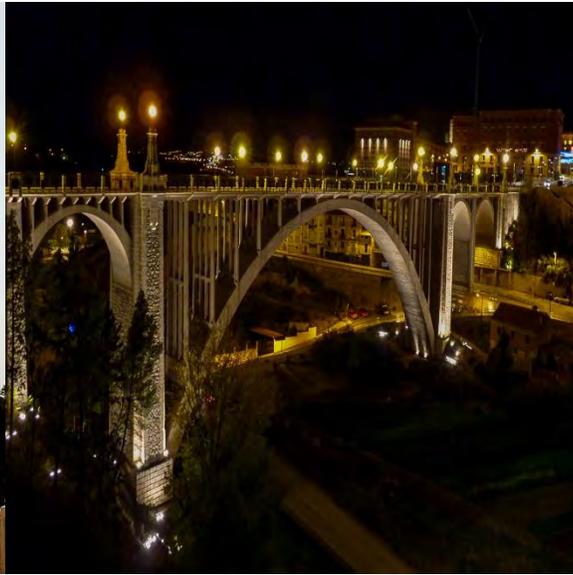
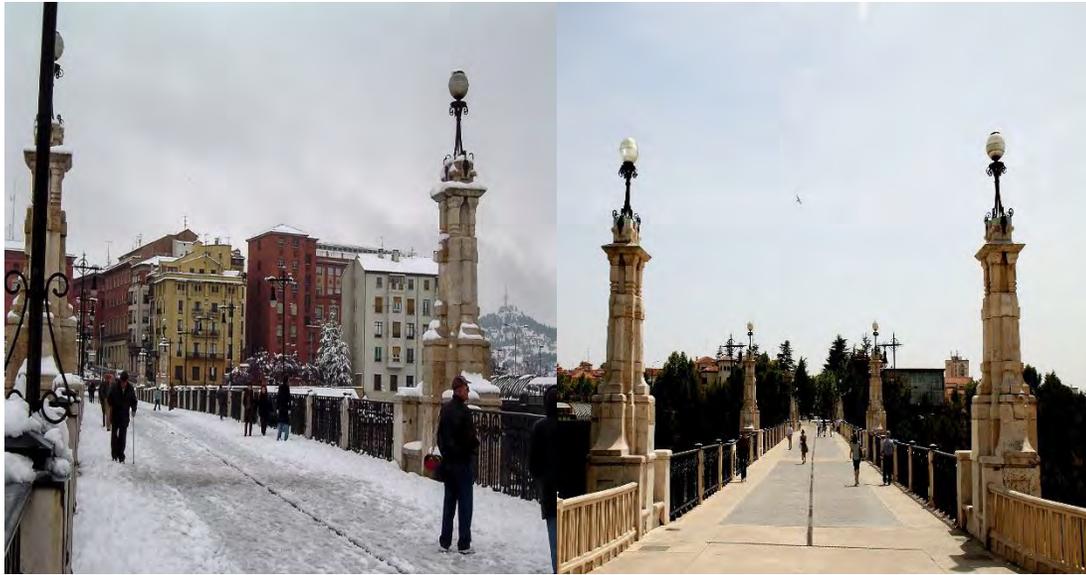
CONCLUSIONES

- **Nuevos riesgos laborales**, fundamentalmente de **carácter psicosocial**, que tendrán una importancia superior a los tradicionales ligados a las condiciones materiales de trabajo.
- Podría degenerar en una ecología organizacional basada en:
 - la competitividad extrema,
 - en el aislamiento del trabajador (desaparición de entornos laborales)
 - y en su exclusión de la interacción social del grupo de trabajo.
- El **estrés de origen laboral y el síndrome de agotamiento ocupacional** emergen como principales riesgos que deben valorarse, anudados a los nuevos modos de producción tecnificada.

LUNCH ATOP OF A SKYSCRAPER. CHARLES EBBETS
Planta 69 (de 70) del Edificio GE del Rockefeller Center
29.9.1932- New York Herald Tribune



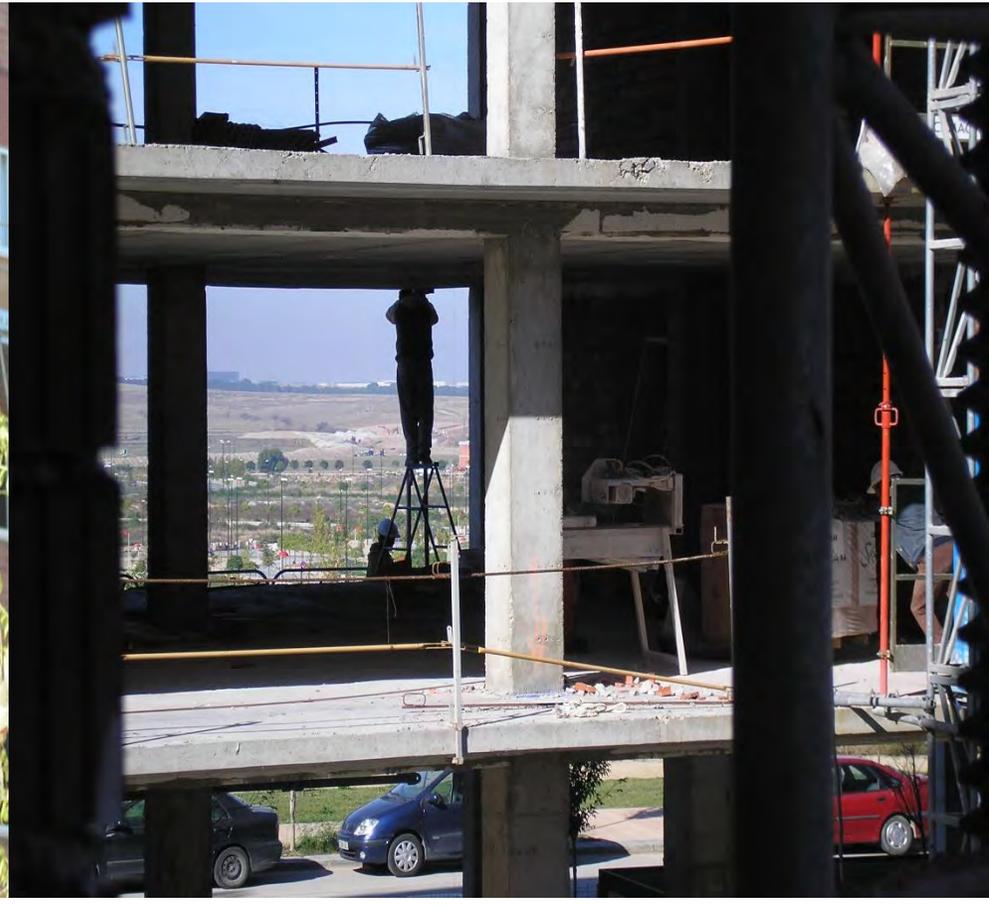
VIADUCTO VIEJO DE TERUEL (Fernando Hué 1929).



VIADUCTO VIEJO DE TERUEL. VICENTE LAFUENTE 1961



VALDESPARTERA 2007-2008



CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

- **Figuras elusivas y escapistas** del marco garantista del Derecho del Trabajo.
- Panorama de una **disponibilidad absoluta** del trabajador, casada con una **incertidumbre** igualmente relevante sobre su estabilidad laboral
- **Nuevo estatuto de trabajador «transparente» y constrictivo**, con un blindaje «licuoso» y endeble de protección de sus derechos.
- **La potencia telemática de control y vigilancia** del empleador está creciendo ya exponencialmente cuando los instrumentos de trabajo son dispositivos técnicos.
- Es el **tecnoservilismo**, la alienación del siglo XXI, que está germinando en algunos casos en un hostigamiento o **acoso institucional**.

CONCLUSIONES

- Robotización, envejecimiento, revolución industrial 4.0, teletrabajo, son desafíos a los que debe darse respuesta con las armas del Derecho del Trabajo.
- No debe perderse de vista el objetivo de protección de **una relación jurídica laboral justa y equilibrada**, sin iniquidad ni dominación, y con el respeto a los derechos constitucionales y a los instrumentos internacionales.
- El **mero empleo** como único fin o el trabajo con derechos

CONCLUSIONES

- En todo caso, para el caso de que sean certeros los diagnósticos que aseveran que el dilema del futuro no será el desplazamiento de unos trabajos por otros sino el de **supresión neta de oportunidades laborales**
- Campos inexplorados en nuestro país que deberían ser objeto de tratamiento en el diálogo social del futuro, como el **reparto del tiempo del trabajo y una formación de calidad y transversal** para adaptarse a los brutales cambios que se van a producir sin pausa.

RESUMEN DE LA PONENCIA

- ¿Avanzamos hacia el «**tecnoservilismo**» en las relaciones laborales?
 - La **digitalización del trabajo y los dispositivos tecnológicos** como instrumentos de producción, parecen aliarse con el **poder de dirección y de vigilancia** de la prestación laboral, frente a la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Frente a ello, la **dignidad** de la persona descolla como valor jurídico, pero también como principio jurídico y como derecho oponible
 - El Derecho del Trabajo se erige así como principal valedor del equilibrio entre los intereses en conflicto.
 - Dimensión constitucional del derecho del trabajador a su seguridad y salud laboral (art. 41 CE), también por la vía, claro está, de las manifestaciones necesarias del derecho al trabajo del artículo 35 CE, pero sobre todo del artículo 15, por su carácter de derecho fundamental que, si bien no integraría todos los casos de riesgo laboral mal resueltos por la empresa, sí los que comportaran un peligro grave y cierto para la integridad del trabajador, ya sea física o como sufrimiento moral.
 - **Consideración frente a terceros o grupos de opresión de la esfera de libertad y la identidad del ser humano como portador de derechos, valores y rasgos inalienables. Es el derecho a la personalidad** que despliega una batería de derechos irrenunciables.