

CUESTIONES ACTUALES SOBRE EL USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS CONSUSTANCIALES AL ÁMBITO LABORAL

FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

Coordinador

JOSÉ CARLOS ESPIGARES HUETE

JOSÉ ANTONIO PÉREZ JUAN

FRANCISCO JAVIER SANJUÁN ANDRÉS

Directores Cuadernos Digitales.
Derecho y Nuevas tecnologías

**INCLUYE LIBRO
ELECTRÓNICO**

© José Carlos Espigares Huete, José Antonio Pérez Juan, Francisco Javier Sanjuán Andrés (Dirs.), 2024
© Editorial Aranzadi, S.A.U.

Proyecto «El teletrabajo y su impacto en las Administraciones Públicas: análisis del marco regulatorio e identificación de los problemas jurídicos más relevantes relacionados con las nuevas tecnologías y la protección de datos de carácter personal»” Referencia IP DIPU-UA1-23X-19.

Editorial Aranzadi, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 91 602 01 82
e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es
<https://www.aranzadilaley.es>

Primera edición: 2024

Depósito Legal: M-26564-2024
ISBN versión impresa con complemento electrónico: 978-84-1163-998-9
ISBN versión electrónica: 978-84-1163-999-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: Editorial Aranzadi, S.A.U.
Printed in Spain

© **Editorial Aranzadi, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Editorial Aranzadi, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

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, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

EDITORIAL ARANZADI no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, EDITORIAL ARANZADI se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

EDITORIAL ARANZADI queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

EDITORIAL ARANZADI se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Editorial Aranzadi, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

	<i>Página</i>
ABREVIATURAS.....	17
PRESENTACIÓN.....	21
CAPÍTULO 1	
VISADO Y AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA PARA TELETRABAJADORES DE CARÁCTER INTERNACIONAL O «NÓMADAS DIGITALES»	
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO	27
I. Origen y efectos del uso del teletrabajo.....	27
II. Régimen jurídico del teletrabajo en España y en la unión europea	29
1. Trabajo a distancia y teletrabajo	29
2. Conceptualización legal de trabajo presencial y teletrabajo...	31
3. El teletrabajo en la Unión Europea	32
III. El teletrabajo en el plano internacional	33
1. Concepto de teletrabajo de carácter internacional	36
1.1. Trabajador de un tercer Estado.....	38
1.2. Forma de desarrollo de la actividad.....	38
2. Distinción entre actividad laboral o profesional	38
2.1. Relación laboral.....	38
2.2. Relación profesional por cuenta propia.....	39
3. Cuestiones sobre Seguridad Social.....	40

4.	<i>El visado y la autorización de residencia para teletrabajadores de carácter internacional</i>	41
4.1.	Visado	41
4.2.	Autorización de residencia	42
5.	<i>Solicitud dirigida a profesionales cualificados</i>	44
6.	<i>Requisitos específicos de los teletrabajadores de carácter internacional</i>	45
IV.	Cuestiones pendientes.	47
V.	Bibliografía	47

CAPÍTULO 2

EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

ELENA LASAOSA IRIGOYEN.....	49
I. Introducción	49
II. Marco normativo.....	50
1. <i>Del teletrabajo</i>	50
2. <i>Del derecho de adaptación de la jornada y de la forma de prestación por motivos de conciliación</i>	53
3. <i>Aspectos procesales</i>	56
III. El teletrabajo como medida de adaptación de la forma de prestación por motivos de conciliación	57
1. <i>Derecho a adoptar o a ampliar el teletrabajo</i>	57
2. <i>Cuestiones controvertidas en torno al teletrabajo como medida de adaptación por motivos de conciliación</i>	70
2.1. Sometimimiento a la Ley de Trabajo a Distancia	70
2.2. Régimen de la finalización de la adaptación	71
2.3. Limitaciones al teletrabajo en los contratos formativos.....	73
2.4. Limitaciones al teletrabajo establecidas por convenio	74

	<i>Página</i>
2.5. Personal de las Administraciones Públicas.	74
2.6. Lugar desde el que se presta el teletrabajo.	76
2.7. Adaptación por conciliación de quien ya teletrabajaba.	78
2.8. Teletrabajo por motivos de conciliación y nulidad del despido.	78
2.9. Implicaciones en materia retributiva.	82
2.10. Reflexiones sobre el teletrabajo como medida de conciliación y el derecho a la igualdad por razón de sexo.	84
IV. Bibliografía.	85
 CAPÍTULO 3	
INCIDENCIA DE LAS REDES DIGITALES EN LA REALIZACIÓN DEL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO	
JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA.	89
I. Apunte conceptual.	89
II. Dinamización del mercado de trabajo.	91
III. selección de trabajadores a través de redes digitales.	94
1. <i>Las redes como escaparate.</i>	94
2. <i>Selección de candidatos.</i>	97
2.1. Facultad empresarial y libertad de contratación. ..	97
2.2. Protección de datos; imbricación con el principio de no discriminación.	98
2.3. Otras medidas contra la discriminación en el empleo.	103
IV. Intermediación digital en el empleo.	107
1. <i>Intermediación efectiva.</i>	107
2. <i>Concepto legal de intermediación laboral.</i>	108

3.	<i>Referencia al concepto internacional de agencia de empleo privada</i>	112
V.	Conclusiones	113
VI.	Bibliografía	114

CAPÍTULO 4

¿PUEDE CONTROLARSE EL SESGO DE GÉNERO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL?

	ROSARIO CARMONA PAREDES	119
I.	Introducción	120
II.	Desafíos normativos en la era de la inteligencia artificial ..	121
1.	<i>De qué hablamos cuando hablamos de inteligencia artificial (IA)</i>	121
2.	<i>La urgencia de regulación ante la lentitud de las instituciones</i>	123
3.	<i>Gestión de riesgos específicos del trabajo: enfoque del Reglamento de Inteligencia Artificial</i>	126
III.	El peligro de los sesgos discriminatorios	128
1.	<i>Cómo se reproducen los sesgos discriminatorios</i>	130
2.	<i>La gran brecha de género en el sector TIC</i>	132
3.	<i>Advertencias sobre el concepto sesgo de género</i>	134
IV.	La utilización algorítmica en la selección de personal	134
1.	<i>Ventajas y limitaciones de la selección de personal con IA</i> ...	135
2.	<i>De dónde obtenemos los datos</i>	138
2.1.	<i>Información ofrecida por la propia persona</i>	138
2.2.	<i>Información directa obtenida de datos biométricos</i>	140
2.3.	<i>¿Estamos protegidos por la norma?</i>	141
V.	Algoritmos con perspectiva de género	144
1.	<i>Auditoría de datos</i>	144

	<i>Página</i>
2. <i>El algoritmo, una amenaza o una oportunidad</i>	144
3. <i>Cómo introducir en el análisis algorítmico la perspectiva de género</i>	145
VI. El papel de los agentes sociales y el diálogo social en la configuración de un marco normativo de IA en el ámbito laboral	146
1. <i>Posibilidades de intervención desde la normativa laboral: propuestas</i>	148
VII. Conclusiones	150
VIII. Bibliografía	153
 CAPÍTULO 5	
LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
MIRENTXU MARÍN MALO	155
I. Introducción	156
II. Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores derivados de la implantación de sistemas de IA en el trabajo . .	160
1. <i>Riesgos de carácter psicosocial derivados del uso de IA en el medio laboral</i>	161
1.1. <i>El control del tiempo y ritmo de trabajo a través de sistemas de IA y su posible impacto en la salud psicosocial del trabajador</i>	164
1.2. <i>Riesgos derivados del uso de los algoritmos como medio de control del trabajo prestado y evaluación de su calidad</i>	164
1.3. <i>Medidas preventivas a adoptar en la empresa ante la aparición de riesgos de carácter psicosocial vinculados a la implantación de sistemas de IA</i> . .	167
2. <i>Otros riesgos derivados del uso de algoritmos en el medio laboral: deshumanización y riesgos mecánicos</i>	168
III. Digitalización, algoritmos y oportunidades de mejora en materia preventiva	170

IV. Las obligaciones del empresario en materia preventiva derivadas del uso de sistemas de IA en la empresa	172
1. <i>La adquisición de productos seguros</i>	172
2. <i>Normativa de seguridad aplicable a los sistemas de IA: una aproximación al contenido de la nueva Ley de IA y sus implicaciones en materia preventiva</i>	173
V. Conclusiones	177
VI. Bibliografía	178

CAPÍTULO 6

AVANCE O RETROCESO EN EL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES EN EL ÁMBITO DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL: EL SISTEMA RED (Y ALGUNAS CUESTIONES CONEXAS)

FRANCISCO JAVIER HIERRO HIERRO	181
I. Introducción	183
II. Del sistema de remisión electrónica de datos (Sistema RED) y elementos conexos	189
1. <i>Una mirada retrospectiva: de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, a la Ley 39/2015, de 1 de octubre</i>	189
1.1. El punto de partida.	189
1.2. Normativa derivada: avance secuencial de su implantación.	191
A) Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 3 de abril de 1995, sobre uso de medios electrónicos, informáticos y telemáticos en relación con la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social	191
B) Resolución de 23 de mayo de 1995, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se desarrolla la	

Orden de 3 de abril de 1995, sobre uso de medios electrónicos, informáticos y telemáticos en relación con la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social	193
C) Orden de 26 de enero de 1998, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado	195
D) Resolución de 15 de abril de 1998, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se fijan las condiciones para la aplicación del Sistema de Remisión Electrónica de Datos respecto de los Graduados Sociales	197
E) Real Decreto 2032/1998, de 25 de septiembre, por el que se modifica el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1637/1995, de 5 de octubre	199
F) Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social .	200
G) Resolución de 30 de marzo de 1999, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establecen los plazos y demás condiciones de incorporación al Sistema de Remisión Electrónica de Datos por parte de los profesionales colegiados y demás personas que actúen en representación de los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar	202
H) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de mayo de 1999, por la que se desarrolla el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Se-	

	guridad Social, aprobado por el Real Decreto 1637/1995, de 5 de octubre.	203
I)	Real Decreto 1890/1999, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre. .	206
J)	Resolución de 26 de septiembre de 2001, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre incorporación obligatoria al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (Sistema RED) por parte de determinados solicitantes o titulares de beneficios en la cotización a la Seguridad Social . . .	206
K)	Resolución de 10 de abril de 2002, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre incorporación obligatoria al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (Sistema RED) por parte de determinados solicitantes o titulares de beneficios en la cotización a la Seguridad Social	207
L)	Resolución de 8 de abril de 2003, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre la implantación del estándar de comunicaciones basado en el protocolo IP, conocido como Internet, como única plataforma de comunicación entre la Tesorería General de la Seguridad Social y los autorizados al sistema de remisión electrónica de datos (RED)	209
M)	Resolución de 1 de agosto de 2003, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, sobre ampliación de la emisión de documentos de cotización a los regímenes y colectivos adheridos al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (Sistema RED).	210

	<i><u>Página</u></i>
N) Orden TAS/399/2004, de 12 de febrero, sobre presentación en soporte informático de los partes médicos de baja, confirmación de la baja y alta correspondientes a procesos de incapacidad temporal	210
O) Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.....	211
P) Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio	211
Q) Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos	212
R) Orden TAS/3859/2007, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa	212
S) Orden TIN/2777/2010, de 29 de octubre, por la que se modifica la Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.....	213
T) Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero, por la que se establecen para el año 2012 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero.....	214
U) Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.....	215

V)	Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social	217
1.3.	Un nuevo aldabonazo y avances en campos aledaños	218
A)	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas	218
B)	Orden ESS/214/2018, de 1 de marzo, por la que se modifica la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social	218
C)	Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social	220
D)	Coordinación, Atención y Soporte Integral al Autorizado RED (CASIA)	220
E)	De la tramitación electrónica automatizada ..	221
III.	Bibliografía	223
	TÍTULOS DE CUADERNOS DIGITALES. DERECHO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.....	225

demandas sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia. Tiene carácter urgente y preferente y está ubicado en el art. 138 bis LRJS.

Y por otro lado está previsto otro cauce procesal para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También tiene carácter urgente y preferente y está regulado en el art. 139 LRJS.

Sin lugar a dudas, este último es la vía procedimental adecuada para la resolución de las pretensiones sobre el trabajo a distancia que estén relacionadas con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar recogidos legal o convencionalmente, pues así se explicita tanto en el último párrafo de art. 34.8 ET, como en el apartado 2 del citado art. 138.bis LRJS.

III. EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE ADAPTACIÓN DE LA FORMA DE PRESTACIÓN POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN

1. DERECHO A ADOPTAR O A AMPLIAR EL TELETRABAJO

Para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, así pues, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar una serie de adaptaciones de sus condiciones laborales, incluyendo la prestación a distancia mediante teletrabajo.

El régimen de la adaptación por motivos de conciliación contenido en el art. 34.8 ET parte de la existencia de un derecho de la persona empleada a «solicitar» el ajuste de que se trate. La empresa estará obligada a conceder la petición si es razonable y proporcionada teniendo en cuenta las necesidades de la persona trabajadora y las relacionadas con la organización de la empresa y si tiene como finalidad, precisamente, mejorar o facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral; es decir si resulta útil para atender las responsabilidades familiares. Todo ello, siempre y cuando no existan razones objetivas y suficientes para su denegación.

Las personas cuya necesidad de ser cuidadas genera este derecho son, en primer lugar, los hijos que no hayan cumplido doce años, respecto de quienes se sobreentiende que no pueden valerse por sí mismos sin necesidad de ulterior justificación. En segundo lugar, los otros familiares o convivientes que permiten ejercer la facultad de adaptación son los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, el cónyuge o la pareja de hecho, los hijos mayores de doce años y las otras personas dependientes con las que se conviva, si bien en todos estos casos es necesario fundamentar la necesidad de cuidado. Actualmente el art. 34.8 ET precisa cuáles son exactamente los familiares necesitados de asistencia que posibilitan el ejercicio del

derecho de adaptación, lo que constituye una novedad recientemente introducida por el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio¹⁹. Con anterioridad, el precepto aludía únicamente a los hijos menores de doce años sin mencionar ningún otro tipo de pariente²⁰.

Una vez presentada la solicitud de adaptación, establece el art. 34.8 ET que la empresa habrá de darle respuesta respetando, en su caso, lo establecido al respecto en la negociación colectiva²¹. En ausencia de regulación convencional o en todo lo no previsto en ella, se iniciará una negociación individual cuya duración no puede superar los quince días (plazo que también ha modificado el RD-Ley 5/2023)²². Este proceso negociador puede finalizar con la concesión de lo solicitado por la empresa, con su negativa o con el planteamiento de una propuesta alternativa, debiéndose motivar las razones de la decisión en estos dos últimos casos. Se trata de otro de los retoques introducidos por el Real Decreto-Ley 5/2023; el art. 34.8 ET explicita ahora que la empresa también debe justificar su decisión cuando ofrece una alternativa a lo solicitado, y no solamente cuando se limita a rechazar la petición.

Si la empleadora no responde en el plazo fijado oponiéndose motivadamente a la solicitud, se presume su concesión; presunción que es otra novedad aportada por el Real Decreto-Ley 5/2023.

Pues bien, cada vez es más habitual en el día a día de las empresas de nuestro país que se presenten con base en este precepto solicitudes de teletrabajo²³, pretendiendo utilizar esta modalidad de prestación durante la

19. Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.
20. Tal omisión podía subsanarse interpretando el art. 34.8 ET en consonancia con la aludida Directiva 2019/1158, que en su art. 3 contiene las definiciones de los términos «familiares» y «cuidador».
21. La empresa estará obligada a da respuesta a la persona solicitante, pero no si esta se encuentra en excedencia por cuidado de hijos (STSJ de 22 de noviembre de 2022 [JUR 2023, 442499]).
22. Anteriormente el plazo era de treinta días. De otro lado, habrá que entender que se trata de días naturales ya que no se indica otra cosa.
23. Y en consecuencia van siendo cada vez más frecuentes las resoluciones de suplicación sobre solicitudes de teletrabajo con apoyo en el art. 34.8. Entre otras: STSJ Asturias de 17 de mayo de 2022 (JUR 2022, 205282) y 19 de abril de 2022 (JUR 2022, 176419); Aragón de 21 de septiembre de 2021 (JUR 2021, 374368); Castilla y León de 2 de diciembre de

totalidad de la jornada²⁴ o durante una parte de ella²⁵. Y dentro de estas últimas se incluyen ejemplos muy diversos, como el recurso a esta forma de trabajo durante algunos días a la semana²⁶, o tan solo un lunes cada quince días, o bien que el empleado pueda elegir qué días teletrabaja, o que disponga de una bolsa de horas mensuales de teletrabajo, o como en algún supuesto ya resuelto judicialmente, que la persona trabajadora interrumpa su trabajo presencial treinta minutos antes de la hora fijada para poder recoger a sus hijos en el colegio, recuperando ese tiempo más tarde en su domicilio mediante teletrabajo²⁷.

A veces la pretensión de teletrabajar va unida a la reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares contemplada en el art. 37.6 ET, de tal manera que se pide prestar servicios durante una jornada inferior a la que se venía realizando y además teletrabajar durante una parte o la totalidad de la nueva jornada fijada²⁸. En otras ocasiones, quien ya tenía una reducción solicita mantenerla, pero cambiando a la modalidad de teletrabajo, con el mismo horario que venía realizando o bien con otro distinto²⁹.

En otros casos la persona trabajadora no tiene interés en reducir su jornada, sino únicamente en adaptar la forma de su prestación adoptando el teletrabajo³⁰, con el mismo horario que tenía o con otro distinto. Al fin y al cabo, la principal ventaja que tiene el derecho de adaptación respecto de la reducción de jornada por cuidado de hijos y parientes es que permite atender las responsabilidades familiares sin tener que sufrir por ello una merma en la cuantía del salario.

2020 (JUR 2021, 44965); Galicia de 3 y 5 de febrero y 25 de marzo de 2021 (AS 2022, 42; JUR 2021, 121825; y AS 2021, 1260); Madrid de 14 de junio de 2021 (JUR 2021, 300920) y 17 de mayo de 2022 (AS 2022, 1128); Cataluña de 15 de abril de 2021 (JUR 2021, 251550) y 11 de abril de 2022 (JUR 2022, 214912); Andalucía de 18 de noviembre de 2020 (JUR 2021, 253266); y País Vasco de 12 de abril de 2022 (JUR 2022, 264319).

24. Como en los supuestos de hecho de las SSTSJ Galicia de 3 de febrero de 2022 (AS 2022, 42) y Asturias de 28 de febrero de 2023 (AS 2023, 710); y SSJS núm. 3 Talavera de la Reina de 21 de octubre de 2022 (JUR 2022, 383233) y núm. 39 Madrid de 13 de enero de 2022 (JUR 2023, 39610).
25. Por todas, STSJ Cataluña de 15 de abril de 2021 (JUR 2021, 251550).
26. STSJ Madrid de 30 de septiembre de 2022 (JUR 2022, 337109); SJS núm. 4 Toledo de 9 de mayo de 2023 (JUR 2023, 250244).
27. SJS núm. 1 Mataró de 12 de septiembre de 2019 (AS 2019, 2358).
28. SSTSJ Madrid de 9 de febrero de 2022 (AS 2022, 717) y 17 de mayo de 2022 (AS 2022, 1128); SJS núm. 1 Oviedo de 27 de mayo de 2022 (JUR 2023, 127468).
29. SSTSJ Cataluña de 3 de febrero de 2023 (JUR 2023, 130922); Madrid de 25 de noviembre de 2022 (JUR 2023, 4995).
30. STSJ Asturias de 28 de febrero de 2023 (JUR 2023, 120427).

La presente monografía, *Cuestiones actuales sobre el uso de nuevas tecnologías consustanciales al ámbito laboral*, contiene seis capítulos relacionados con las nuevas tecnologías aplicadas al ámbito laboral, todos ellos, de enorme actualidad porque se adentran en las propuestas de las más variadas problemáticas que plantean los nuevos instrumentos digitales.

El libro comienza con el análisis de la nueva regulación de los visados y autorizaciones de residencia por teletrabajo de carácter internacional o «nómadas digitales». El teletrabajo, también se aborda como medida de conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, la discriminación en el empleo es un aspecto que se tiene en cuenta, en particular, respecto, a la selección de trabajadores y en la intermediación digital a través de redes sociales, pero también, respecto al sesgo de género por el uso de la IA. Otro aspecto de vital importancia es el de la prevención de riesgos de los trabajadores provocado por el uso de IA, así como los inconvenientes que presenta la gestión de la Seguridad Social, mediante el uso de herramientas digitales, con atención especial al sistema RED.

Títulos de Cuadernos digitales. Derecho y Nuevas Tecnologías:

...

8. *La cultura jurídica en la era digital.*
9. *El constitucionalismo ante la digitalización de la realidad social.*
10. *Digitalización, inteligencia artificial y derecho mercantil.*
11. *Implantación práctica de sistemas de inteligencia artificial en el sector público y derecho internacional privado.*
12. *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un entorno digital.*
13. *Inteligencia artificial y derecho: perspectivas iusfilosóficas.*
14. *Desafíos jurídicos civiles en la era digital.*
15. *El teletrabajo y su impacto en las administraciones públicas.*
16. *El derecho a la atención como respuesta al poder digital.*



CENID

CENTRO DE
INTELIGENCIA DIGITAL
PROVINCIA DE ALICANTE



El precio de esta obra incluye la publicación en formato DÚO sin coste adicional (papel + libro electrónico)

ACCEDE A LA VERSIÓN ELECTRÓNICA SIGUIENDO LAS INDICACIONES DEL INTERIOR DEL LIBRO

ISBN: 978-84-1163-999-8



3 788411 639996