

15th and 16th December 2021
3RD SBRLAB INTERNATIONAL VIRTUAL CONFERENCE

MANAGING THE FUTURE

CHALLENGES AND PROPOSALS FOR POST-PANDEMIC SOCIETY

3rd SBRLAB INTERNATIONAL VIRTUAL CONFERENCE

MANAGING THE FUTURE

Challenges and Proposals for Post-pandemic Society

15-16 December, 2021
Universitat Rovira i Virgili

Edited by
Teresa Torres-Coronas
Josep Moreno-Gené
Angel Belzunegui-Eraso



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI

Organized by



Supported by



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Universitat Rovira i Virgili

C/ de l'Escorxador, s/n

43003 Tarragona Catalunya (Spain)

ISBN: 978-84-8474-960-3

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

PRESIDENT OF THE SCIENTIFIC COMMITTEE

Teresa Torres-Coronas. Universitat Rovira i Virgili, Catalonia

CONFERENCE ADVISORY BOARD

Anita Trnavcevic. Univerza na Primorskem, Slovenia

Carolina Martínez Moreno. Universidad de Oviedo, Spain

Emmanuela Lombardo. Universidad Complutense de Madrid, Spain

Eva Garrido Pérez. Universidad de Cádiz, Spain

Jesus Mercader Uguina. Universidad Carlos III, Spain

Joaquin Aparicio Tova. Universidad de Castilla-La Mancha, Spain

Maciej Pietrzykowski. Poznan University of Economics and Business, Poland

Mario Arias Oliva. Universidad Complutense de Madrid, Spain

María Inmaculada Pastor Gosálbez. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Maria Rosario Sánchez Morales. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain

Martha Zapata Galindo. Universität de Berlin, Germany

Silvio Cadinali. Università Politecnica delle Marche, Italy

TRACK CHAIR. MANAGEMENT ISSUES

Jorge de Andrés-Sánchez. Universitat Rovira i Virgili, Spain

María Arántzazu Vidal-Blasco. Universitat Rovira i Virgili, Spain

TRACK CHAIR. SOCIO-POLITICAL ISSUES

Angel Belzunegui Eraso. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Anna Villarroya. Universitat de Barcelona, Spain

Teo Mellen Vinagre. ESADE i Universitat Ramon Llull, Spain

TRACK CHAIR. LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY

Josep Moreno Gené. Universitat de Lleida, Spain

Ana María Romero Burillo. Universitat de Lleida, Spain

Franciso Andrés Valle Muñoz. Universitat Pompeu Fabra, Spain

SCIENTIFIC COMMITTEE

Almudena García Manso. Universidad Rey Juan Carlos, Spain

Ana Rosa Argüelles Blanco. Universidad de Oviedo, Spain

Anna Sánchez Aragón. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Antonio Fernández García. Universitat Oberta de Catalunya, Spain

Antonio López Peláez. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain

Antonio Martín-Cabello. Universitat Rey Juan Carlos, Spain

Carmen Sánchez Trigueros. Universidad de Múrcia, Spain

Carolina Gala Durán. Universitat Autònoma de Barcelona, Spain

Claudia Maria Anleu Hérnandez. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Claudio Payá Santos. INISEG, Spain

David Dueñas-Cid. Kozminski University y Universidad de Tartu, Poland

Eduardo Rojo Torrecilla. Universitat Autònoma de Barcelona, Spain

Esther Guerrero Vizuete. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Eva Reinares-Lara. Universidad Rey Juan Carlos, Spain

Gemma Fabregat Monfort. Universitat de València, Spain

Graciela Padilla Castillo. Universidad Complutense de Madrid, Spain

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz. Universitat Oberta de Cataluña, Spain

Immaculada Rosell Morales. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Jaume Camps Girona. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Jesus García Madariaga, Universidad Complutense de Madrid, Spain

Jordi Andreu Corbaton. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Jorge de Andrés-Sánchez. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Jorge Pelegrín Borondo. Universidad de la Rioja, Spain

José Antonio Díaz Martínez. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain

José Miranda Boto. Universidad de Santiago de Compostela, Spain

Juan Antonio Roche Cárcel. Universitat d'Alacant, Spain

Laura González-Vila Puchades. Universitat de Barcelona, Spain

Luís Fernández Villazón. Universidad de Oviedo, Spain

Manuel Hernández Pedreño, Universidad de Múrcia, Spain

Maria Ercilia Garcia. Universitat Rovira i Virgili, Spain

María José Romero Ródenas. Universitat de Castella-La Mancha, Spain

Maria Victòria Forns Hernández. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Mercedes Alcañiz. Universitat Jaume I, Spain

Olga García Luque. Universidad de Múrcia, Spain

Orlando Rua. Instituto Politécnico de Porto, Portugal

Pedro Cuesta Valiño. Universidad de Alcalá, Spain

Rocío Ruiz Martínez. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Salvador Perelló Oliver. Universidad Rey Juan Carlos, Spain

Sandrina Francisca Teixeira. Center for Organizational and Social Studies, Instituto Politécnico de Porto, Portugal

Sonia Fernández Aliseda. Universitat Rovira i Virgili, Spain

Susana Rodríguez Escanciano. Universidad de León, Spain

Verónica Díaz Moreno. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Spain

Content

Keynote speakers	8
Closing session speaker.....	11
Foreword	12
Foto-ensayos, una visión gráfica del COVID-19.....	26
LABOUR AND SOCIAL SECURITY TRACK	29
COVID-19 Y VULNERACIÓN DE DERECHOS EN EL ACCESO AL EMPLEO	30
EL AUGE DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO TRAS LA COVID-19 Y SU IMPACTO DE GÉNERO	50
LA REGULACIÓN LABORAL DEL TRABAJO A DISTANCIA TRAS LA COVID-19: UN PRIMER ANÁLISIS DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA	84
LOS GASTOS EN EL TELETRABAJO ASALARIADO NO REGULAR EN EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL.....	111
LA INCIDENCIA DE LA PANDEMIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES.....	133
LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN TIEMPOS DE PANDEMIA: ANÁLISIS DE SU ALCANCE Y EFECTOS.....	151
NUEVAS TECNOLOGÍAS Y FACULTADES DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	168
LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO COMO MEDIO DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL	182
LA PROTECCIÓN DE LOS ESTÁNDARES LABORALES EN EL COMERCIO INTERNACIONAL POST-PANDEMIA: ESTUDIO DE LOS ALC DE LA UE.....	201
MANAGEMENT TRACK	219
TOWARDS A SUSTAINABLE DEMOCRATIC HYBRID ECONOMY	220
LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LOS MEDIOS DE PAGO: IMPACTOS DE LA COVID-19.....	243
RELACIONANDO FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E MACANISMOS DE GESTÃO: CONTRIBUTOS DA INOVAÇÃO ABERTA E DO RISCO CORPORATIVO	254
INOVAÇÃO ABERTA: PERSPECTIVAS FUTURAS DE INVESTIGAÇÃO	265
EMPOWERMENT OF WOMEN ENTREPRENEURS BY INNOVATION AND GENDER MAINSTREAMING: FROM SUBSISTENCE TO BUSINESS OPPORTUNITY	278
EL NIVEL DE AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	280

PRESENTE Y FUTURO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	293
EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA FORMACIÓN EN GESTIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL EN ENTORNOS UNIVERSITARIOS	317
SOCIO-POLITICAL TRACK	340
LA IMPORTANCIA DE LA MENTORÍA SOCIAL EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS MENORES INMIGRANTES Y REFUGIADOS	341
LOS BENEFICIOS DE LOS PROCESOS DE MENTORÍA PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO	365
ABUSO SEXUAL, MALESTAR EMOCIONAL Y CONSUMO DE SUSTANCIAS EN ADOLESCENTES	387
ANÁLISIS DE LA ACEPTACIÓN DEL PASAPORTE DE INMUNIDAD ANTE LA COVID-19 CON UNA ESCALA ÉTICA MÚLTIPLE.....	417
ÁFRICA Y LA COVID-19. CRISIS Y RETOS	419
WOMEN EMPOWERMENT POLICY IN PARTICIPATION IN PUBLIC LIFE AND DECISION MAKING IN ZANZIBAR-TANZANIA	433
COVID-19, GÈNERE I ACADÈMIA. UN ESTAT DE LA QÜESTIÓ SOBRE ELS EFECTES DE LA PANDÈMIA EN EL TREBALL DE LES DONES ACADÈMIQUES I CIENTÍFIQUES.....	448
FOTO-ENSAYOS.....	459
SUPERANT L'ANSIETAT I LA DEPRESSIÓ PROVOCADA PER LA COVID-19	460
EL COVID-19: NUEVOS COMPORTAMIENTOS Y CONDUCTAS	463
COMUNICACIÓ EN TEMPS DE PANDÈMIA	468
CHICLES EN EL SUELO.....	471
FRENO A LAS BOTELLONAS.....	473
STOP TIRAR LAS MASCARILLAS EN LA CALLE.....	475
PARQUES INFANTILES SEGUROS	477
PROBLEMAS SANITARIOS DERIVADOS DEL COVID-19	480

Keynote speakers

María Solanas

DIRECTOR OF PROGRAMS AT REAL INSTITUTO ELCANO



María Solanas is Director of Programs at Real Instituto Elcano. Licenced in Political Science and Sociology (Political Sociology) and Information Sciences (Journalism) at Universidad Complutense de Madrid, she has developed her professional career in the field of international and institutional relationships and political advocacy. She has been Vocal Adviser at International Policy and Security department at the Presidency of the Government (2004-2011), where she had responsibilities for Latin America, Asia-Pacific, Sub-Saharan Africa, as well as for issues related to migrations and human rights. She was coordinator of the Secretariat of International Relationships in the PSOE government (2003-2004) and, between 1993 and 2003 was responsible for European issues. Her main areas of research are foreign policy, gender, equality and global governance. She is second vice president of the UNICEF Spanish Committee and member of the Mediterranean Network of Women Mediators.

Carlos L. Alfonso Mellado

**PROFESSOR OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY AT
UNIVERSITAT DE VALENCIA**



Carlos L. Alfonso Mellado is Professor of Labour Law and Social Security at Universidad de Valencia. At different times he has been arbitrator of the Tribunal Arbitral Laboral CV y del SIMA and of the Tripartite Council for the development of Labour Relations and Collective Bargaining at Comunitat Valenciana. Between 2002 and 2009 he was Dean of the Law faculty at Universitat de Balencia and in other periods he hold different professional positions as (Vice Dean, President of the UV Electoral Board and Secretary at some centers...). He is author of numerous publications (more than 300) in labour market issues and member of the board or advisers at different labour market scientific journals. He was awarded for his professional career, including La Cruz Distinguida de 1^a Clase de San Raimundo de Peñafort.

José Rodrigo Córdoba

PROFESSOR OF TECHNOLOGY AND MANAGEMENT INFORMATION



José Rodrigo Córdoba. His main area of research is systems of thinking for management. Licenced in Computer Science and Engineering Systems at Universidad de los Andes in Bogotá and Master's degree in management systems through a Colfuturo-lloen scholarship at Hull University in United Kingdom. He was awarded with a distinction and a PhD fellowship to develop a research about critical systems thinking and information systems at Center for Systems Studies at Hull University. Postdoctoral fellowship at ESRC (UK Economic and Social Research Council). Nominated for the William Newman Award for the US Academy of Management for the best research based on a doctoral thesis. Subsequently, after several years as lecturer at Hull University, he moved to the Royal Holloway where he held a senior professorship. Author of different books and scientific articles in high-impact journals, director of doctoral theses in different countries and co-editor of different numbers of journals. He currently is external examiner for the MBA program at Hull University Business School, and is editor of the Systems Research and Behavioral Science Journal.

Closing session speaker

Luis Enrique Alonso Benito

**PROFESSOR OF SOCIOLOGY AT UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE MADRID**



Luis Enrique Alonso Benito. Licenced and PhD in Economic Science at Universidad Autónoma de Madrid. From 1984 to the present he is professor at Sociology Department at Faculty of CC. Economics at Universidad Autónoma de Madrid – where he is a sociology professor – and he has been in charge of teaching more than a dozen subjects in the field of Sociology of Business and Economics, within the degrees and the postgraduate degrees of that faculty. He has taught internationally at the Southbank University in London and Paris I (Laboratoire Georges Friedmann), Xalapa (Veracruz, México) and República de Uruguay. Specialized in Economic Sociology and Sociological Analysis and research about collective action phenomena and social movements, he has directed research within the European Union (Comett program DG5), concerned actions with the Cardiff University (British Council / Ministry of Education) and competitive projects of the Dgicyt, among others. In addition, he has published many papers in scientific journals, chapters and books about his work. Lic

Foreword

Una vez más y con ésta ya son tres ediciones, la Internacional Virtual SBRLab Conference, bajo el título de “La gestión del futuro: Cambios y propuestas para la sociedad de la post-pandemia”, ha reunido durante los días 15 y 16 de diciembre a un importante número de investigadoras e investigadores de diferentes disciplinas científicas y procedencias geográficas con el objetivo de abordar en esta ocasión de una manera rigurosa los impactos que ha tenido la pandemia del Covid-19 en diversos ámbitos sociales –derecho, economía, ciencias sociales, ciencia política, etcétera-. La finalidad de este Congreso, sin embargo, no se ha limitado a exponer o constatar los devastadores impactos del Covid-19 en todos los ámbitos de la vida pública y privada, sino que en el mismo también se han planteado y debatido diferentes propuestas de solución dirigidas a afrontar los diferentes retos que, en forma de múltiples problemas sociales, ha dejado la crisis sanitaria, económica y social derivada de esta pandemia.

No cabe duda que el año 2020 quedará grabado en la memoria colectiva durante muchos años, por ser el año en que se inició la pandemia generada por el Covid-19 que, localizada inicialmente en China, en un muy breve período de tiempo se extendió por todos los rincones del planeta y que aún en la actualidad sigue impactando en nuestra salud y en nuestras vidas. En este contexto, en consonancia con la inmediata y contundente reacción ante la pandemia de la práctica totalidad de países de nuestro entorno, el 14 de marzo de 2020, el Gobierno de España se vio abocado a acordar un estado de alarma en todo el territorio nacional, que supuso que se estableciera un confinamiento domiciliario duro y estricto como medida de salvaguarda de la salud de la ciudadanía ante la imparable velocidad de transmisión de este virus. Esta situación generó, por primera vez, la paralización total de las actividades económicas del país con la salvedad de determinadas actividades esenciales, lo que comportó de inmediato que lo que inicialmente se circunscribía a una crisis sanitaria sin precedentes, se convirtiera de súbito en una crisis económica y social, también sin precedentes, al menos en tiempos recientes.

La magnitud de la crisis sanitaria y de la crisis socioeconómica derivada de la misma, obligó a que la adopción del estado de excepción viniera acompañada por la paralela previsión de numerosas medidas por parte del Gobierno para intentar contener y, en la medida de lo posible, paliar las consecuencias y efectos negativos provocados en el ámbito socioeconómico por la pandemia del Covid-19 y, muy especialmente, por las durísimas

medidas adoptadas para contenerla, que si bien, se han ido flexibilizando con el paso del tiempo, han seguido impactando hasta la actualidad en todos los ámbitos y sectores de la economía y de la sociedad, dando origen a un auténtico derecho social de la emergencia.

A título de ejemplo, la imperiosa necesidad de que subsistiera la actividad económica requirió de un impulso de la digitalización de la economía como nunca antes se había producido, alcanzando de pleno al ámbito de las relaciones laborales, hasta el punto que puede hablarse sin exagerar de que el Covid-19 ha supuesto un impacto disruptivo en el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales, haciendo que el futuro sea ya presente. En este contexto, el Real Decreto-Ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable y a fin de garantizar al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, establece la priorización de sistemas de organización que permitan la actividad por mecanismos alternativos y, particularmente, el trabajo a distancia, para cuya implantación se prevé facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible. En particular, el art. 5 de dicha norma fue el precepto encargado de regular el carácter preferente del trabajo a distancia, dotándolo de un protagonismo en las relaciones laborales del que hasta el momento nunca había gozado.

No cabe duda, por tanto, que la pandemia originada por el Covid-19 ha alterado nuestra cotidianeidad, fomentando desde nuevas dinámicas sociales hasta nuevos patrones de consumo, al mismo tiempo que ha supuesto un verdadero punto de inflexión en numerosos ámbitos de nuestra vida personal y colectiva.

Teniendo la actual crisis sanitaria y socioeconómica derivada del Covid-19 un carácter tan extremadamente poliédrico, resulta indiscutible que los retos que se derivan de la misma únicamente pueden ser abordados desde una vertiente multidisciplinar, a saber, desde el derecho, la economía, la sociología y otras disciplinas sociales. A tal efecto, ante el diagnóstico que se acaba de exponer, generalmente compartido, no existen soluciones mágicas, únicas y generalizables que permitan afrontar con garantías de éxito los ingentes retos que plantea la actual crisis sanitaria y socioeconómica derivada del Covid-19. Por el contrario, esta cuestión únicamente puede adoptarse desde un enfoque integrado y coherente que combine intervenciones tanto en el ámbito económico, jurídico y social.

En este contexto, esta 3rd Internacional Virtual SBRLab Conference, como ya se ha anticipado, se ha celebrado con el objetivo de contribuir al rico debate ya existente entorno

a la actual crisis sanitaria y socioeconómica por la que actualmente todavía estamos transitando, reuniendo para ello a investigadoras e investigadores de la economía, de las ciencias sociales y el derecho, para que presenten y defiendan propuestas que nos permitan salir de esta crisis múltiple, lo más rápido y de la manera más justa posible.

Por lo demás, este enfoque pluridisciplinar es una característica inherente al grupo de investigación Social and Business Reserch-SBRLab, organizador de estas jornadas, que desde sus orígenes se encuentra integrado por investigadoras e investigadores procedentes de disciplinas científicas tan diversas, pero tan interrelacionadas a la vez, como son la sociología, la economía, la historia, el derecho y la ciencia política.

Siguiendo este enfoque multidisciplinar, la obra que tienes en tus manos recoge un primer bloque de investigaciones que presentan los problemas jurídico-laborales derivados del Covid-19, pero también las posibles soluciones que desde el derecho del trabajo se ofrecen a dichos problemas.

En este contexto, numerosas comunicaciones presentadas al Track de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo el título genérico de “Repensando las relaciones laborales y de seguridad social tras la pandemia”, abordan diferentes cuestiones relativas al imparable proceso de digitalización de las relaciones laborales asociado a la pandemia del Covid-19, ya sea en el plano individual o colectivo e, incluso, procesal.

Empezando por las relaciones individuales de trabajo, la comunicación presentada por Josep Moreno Gené, bajo el título de “El auge de las nuevas tecnologías en el trabajo tras el Covid-19 y su impacto de género” aborda cómo todas las transformaciones vinculadas a la digitalización de la economía, que han experimentado un crecimiento exponencial como consecuencia de la pandemia del Covid-19, han incidido específicamente en el trabajo de la mujer, con el fin de dar respuesta a la cuestión de si el ordenamiento jurídico-laboral está abordando específicamente este fenómeno desde una perspectiva de género o si, por el contrario, se limita a contemplar el impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones laborales sin llevar a cabo la necesaria distinción entre la afectación de las mismas al trabajo desarrollado por mujeres y hombres, perpetuando de este modo la brecha de género ya preexistente a la irrupción de las nuevas tecnologías y de la propia pandemia del Covid-19. Con esta finalidad, se aborda el impacto de las nuevas tecnologías sobre la cantidad del empleo femenino, así como también sobre la calidad del mismo, con especial mención al trabajo desarrollado a través de plataformas digitales y al

teletrabajo, por tratarse de dos formas de prestación de servicios en auge tras la pandemia del Covid-19.

La comunicación presentada por Ana María Romero Burillo, titulada “La regulación laboral del trabajo a distancia tras la Covid-19: un primer análisis de la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia” realiza una primera, pero ya profunda reflexión, sobre el nuevo marco regulador del trabajo a distancia, a los efectos de conocer los cambios y mejoras que se han producido con respecto a la regulación inicial prevista en nuestro ordenamiento jurídico-laboral contenida en el art. 13 ET, precepto que, hasta la declaración del estado de emergencia sanitaria provocado por el Covid-19, contenía la regulación laboral de esta forma de trabajar.

También en relación con el trabajo a distancia, se encuentra la comunicación titulada “Los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” en el derecho del trabajo español”, presentada por Oriol Cremades Chueca. En esta comunicación se constata que la pandemia del Covid-19 ha supuesto un auténtico revulsivo para la normalización y la regulación jurídica del teletrabajo, siendo su mayor ejemplo en el Derecho del Trabajo Español la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. El autor pone de manifiesto cómo esta nueva normativa delimita, entre otros criterios, su ámbito de aplicación al considerado trabajo a distancia regular asalariado, no siendo aplicable, por tanto y como cierta contraposición, al que podría denominarse como “teletrabajo asalariado no regular”. A partir de ello y teniendo en cuenta múltiples factores que pueden incentivar el incremento del “teletrabajo asalariado no regular” en el futuro inmediato en España, en esta comunicación se analiza el eventual régimen jurídico de la problemática de los gastos, ofreciéndose propuestas interpretativas y aplicativas en esta materia.

Bajo el título de la “La incidencia de la pandemia en el cumplimiento de los derechos digitales de los trabajadores”, Arturo Montesdeoca Suárez analiza en el contexto actual de digitalización de las relaciones laborales, la incidencia de las nuevas tecnologías en los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, centrando el objeto de su análisis en un contexto de pre y post confinamiento, analizando en este sentido la incidencia de la implementación del teletrabajo a raíz de la crisis del Covid-19. En esta comunicación se ponen de manifiesto las dificultades que el teletrabajo plantea para el cumplimiento de los derechos digitales tomando como referencia el análisis del marco legal actual como paraguas de protección para las personas trabajadoras.

Aún en el ámbito de la digitalización de la economía, pero ahora en el plano de las relaciones colectivas de trabajo y bajo la rúbrica de “Nuevas tecnologías y facultades de la representación de las personas trabajadoras”, Luis Antonio Fernández Villazón, tras exponer cómo los avances tecnológicos han generado nuevas fórmulas de trabajo y de organización empresarial que afectan a todos los ámbitos de la disciplina jurídico laboral y alteran en gran medida sus presupuestos, indica que la articulación de la representación de las personas trabajadoras en la empresa no es una excepción a este fenómeno, que, además, ha experimentado un fuerte impulso con la crisis sanitaria del Covid-19. Frente a ello, la comunicación constata que el legislador no ha permanecido del todo ajeno al problema y ha aprobado algunas disposiciones, especialmente en relación con las facultades que puede ejercer dicha representación en relación con las nuevas tecnologías. En este contexto, en esta comunicación se analiza el alcance de esas intervenciones normativas, así como su suficiencia y adecuación, centrándose al respecto en los siguientes aspectos: las facultades otorgadas por la Ley a la representación del personal en materia de protección de datos, las recientes previsiones sobre la representación de las personas teletrabajadoras y las aún más recientes competencias establecidas en relación con los algoritmos.

También en el plano procesal han impactado las nuevas tecnologías y sobre esta cuestión trata precisamente la comunicación titulada “Las cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo como medio de prueba en el proceso laboral”, presentada por Francisco Andrés Valle Muñoz. En particular, tras constatarse que las cámaras de videovigilancia son un instrumento tecnológico de que dispone el empresario para controlar la prestación de trabajo, pero, a su vez, son un medio de prueba para acreditar incumplimientos contractuales de la persona trabajadora en el seno del proceso laboral, se aborda una cuestión tan relevante como la del valor de las mismas como medio de prueba en el proceso laboral. Con este fin, la comunicación aborda tres grandes cuestiones: la licitud de dicha prueba, cuando la información contenida en ellas se obtiene con vulneración de derechos fundamentales de la persona trabajadora como son el derecho a la intimidad, o el derecho a la protección de datos de carácter personal, y ligado con lo anterior, los efectos que ello conlleva en la sanción impuesta por la empresa a la persona trabajadora; la naturaleza jurídica autónoma o no de este medio de prueba y su calificación como prueba electrónica o digital; y, finalmente, la prueba sobre la autenticidad y exactitud de la información contenida en dichas cámaras, y el recurso a otros medios probatorios alternativos para constatar tales circunstancias.

Otro grupo de comunicaciones presentadas al Track de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se enmarcan en la tan necesaria protección del empleo en estos difíciles

tiempos de Covid-19 que nos han tocado vivir, ya sea en el momento de acceso al mismo, o bien, frente a la extinción de las relaciones laborales ya preexistentes.

En el primer grupo se enmarca la comunicación presentada por Antonio Fernández García, que bajo el título de “COVID-19 y vulneración de derechos en el acceso al empleo”, pone de manifiesto que la crisis sanitaria del Covid-19 ha favorecido las prácticas empresariales que vulneran los derechos de las personas que buscan empleo, como es el caso de aquellas ofertas de empleo que exigen la vacunación del candidato o candidata sin que haya ninguna normativa que lo avale. En este contexto, en esa comunicación se presenta un análisis de ofertas de empleo publicadas en diversos portales y webs junto con los múltiples derechos vulnerados, constatándose la influencia de la normativa comunitaria (especialmente la creación de un certificado COVID digital), nacional y autonómica, en el aumento de estas prácticas ilícitas de selección de personal.

En el segundo grupo se encuentra la comunicación presentada por Esther Guerrero Vizuete que bajo la rúbrica de “La protección del empleo en tiempos de pandemia: análisis de su alcance y efectos” constata cómo la irrupción de la pandemia planteó la necesidad de frenar las consecuencias que, en términos de empleo, podían derivarse de la paralización temporal del consumo y de la producción. Es por ello que se adoptaron un conjunto de medidas que tenían, como centro de gravedad, la suspensión del contrato de trabajo. A su través, ha sido posible la interrupción temporal de las obligaciones básicas que se derivan del contrato, esto es, trabajar y remunerar el trabajo, facilitando a la empresa la reorganización de sus recursos humanos sin acudir a medidas más traumáticas como pueden ser las extinciones contractuales. Como principales manifestaciones de estas medidas, la comunicación se centra especialmente en el ya citado Real Decreto-Ley 8/2020 que habilitó un mecanismo de ajuste temporal de plantillas a través de los expedientes de regulación temporal de empleo que tienen su causa en la pérdida de actividad como consecuencia directa del Covid-19.

Finalmente, una última comunicación presentada al Track de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se centra en analizar el impacto que la pandemia del Covid-19 ha tenido en los derechos laborales reconocidos en el ámbito internacional. A tal efecto, Marouane Laabba el Guennouni presenta la comunicación titulada “La protección de los estándares laborales en el comercio internacional post-pandemia: estudio de los ALC de la UE”, en la que se parte de la premisa de que en cada ocasión que se ha hecho frente a una crisis socioeconómica, uno de los grupos de derechos que se han visto limitados han sido

los de las personas trabajadoras. Esto se ha repetido en la crisis causada por el Covid-19, que no entiende de fronteras, pues es una pandemia global. Por ello, en la comunicación se postula que resulta del todo necesario conocer las herramientas que tienen un gran potencial para atender a dicha realidad, constatándose al respecto que la mejor herramienta es aquella que posibilita un intercambio de mercancías y productos de forma ágil entre la UE y los demás países. Partiendo de esta premisa, el autor analiza cómo se incorporan los estándares laborales en los Acuerdos de Libre Comercio y cómo estos pueden atender a situaciones como la actual crisis sanitaria y económica generada por el Covid-19.

Ante el devastador impacto de la pandemia del Covid-19 en la economía mundial en su conjunto y, en particular, en el tejido económico y empresarial de nuestro entorno, como no podía ser de otro modo, las diferentes comunicaciones presentadas al Track de Gestión y Economía, que lleva por título “Transformando viejos modelos y conceptos para una era post-pandemia”, abordan cómo debe ser la salida a esta crisis económica, procurando evitar los errores cometidos en la todavía muy reciente crisis económica iniciada en el año 2007 y de la que ahora, a duras penas, estábamos saliendo. A tal efecto, no hay duda que la salida a la crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia de la Covid-19 deberá ser mucho más justa, sostenible e igualitaria.

En este contexto, la comunicación presentada por el Dr. Manuel Ahedo, bajo el título de “Towards a sustainable democratic hybrid economy”, tras poner de manifiesto las crisis recurrentes del capitalismo neoliberal y la creciente desigualdad en las últimas décadas, y el desafío del cambio climático, constata que existe una necesidad urgente de vislumbrar nuevas formas de organizar social e integralmente la economía. A tal efecto, a partir del conocimiento empírico acumulado y los debates normativos y las propuestas a las alternativas al capitalismo, en esta comunicación se presenta un modelo de socio-economía híbrida democrática. Este modelo se caracterizaría por cuatro elementos: a) su carácter híbrido integra los tres dominios principales (con fines de lucro, sin fines de lucro y común, y público) de manera complementaria dentro de leyes y normas democráticas renovadas; b) apunta a igualar la distribución de capital y finanzas entre empleados y ciudadanos, a través de un régimen de fondos financieros regulados públicamente; c) crea nuevas formas de participación de empleados y ciudadanos en la toma de decisiones para acordar qué y cómo producir y redistribuir los beneficios y, finalmente, d) prioriza fuertemente las soluciones a los problemas del cambio climático, especialmente mediante formas generales y transversales de representación de las necesidades de la naturaleza en las decisiones económicas colectivas.

La comunicación titulada “La transformación digital de los medios de pago: impactos del Covid-19”, presentada por Rafael Canorea García y Mario Arias Oliva, ahonda en una de las consecuencias más visibles que nos ha dejado la digitalización de la economía tras la pandemia del Covid-19. A tal efecto, en esta comunicación se constata cómo en una sociedad cada vez más digitalizada, la utilización de medios de pago digitales como por ejemplo los medios sin contacto, se ha convertido en uno de los aspectos más importantes en la transformación de las transacciones comerciales. Aunque todavía el pago en efectivo sigue siendo el más popular, se espera que en los próximos años se impongan los medios digitales. En este punto, se pone de manifiesto que con la pandemia del Covid-19 se ha producido una aceleración en la transformación de los pagos digitales, lo que ha supuesto un avance muy significativo en la utilización de este tipo de pago, lo que hace muy necesario su análisis. Bajo estos parámetros, la comunicación procede a conceptualizar los medios de pago digitales, definir los principales, y demostrar su creciente uso.

La comunicación titulada “Relacionando fatores críticos de sucesso e mecanismos de gestão: contributos da inovação aberta e do risco corporativo”, presentada por Orlando Lima Rua, pretende ampliar la discusión académica que relaciona los Factores Críticos de Éxito y los Mecanismos de Gestión. A tal efecto, se presenta un marco teórico para comprender los vínculos profundos entre estas dos teorías de gestión. Con base en este ensayo y como sugerencia para futuras investigaciones, se aborda la implementación del Modelo de Innovación Abierta y su relación con el riesgo corporativo, algo poco discutido en la literatura académica, aunque un número creciente de empresas de segmentos estructurados de la economía global están involucrados en esta nueva cultura organizacional.

El mismo autor presenta la comunicación titulada “Inovação aberta: perspetivas futuras de investigação”, que tiene por objetivo presentar una discusión amplia sobre las perspectivas de la innovación abierta, que relacione el concepto y su clasificación, así como un embudo de ideas, a partir de la clasificación propuesta originalmente por Chesbrough. Para ello, se lleva a cabo una revisión bibliométrica con el fin de ampliar la interpretación actual de este tema, abordándose dos contextos complementarios: la literatura existente para identificar estudios adicionales asociados con cada perspectiva y la conexión de estas perspectivas con el fin de resaltar sus intersecciones temáticas.

En la comunicación presentada por Rocío Ruiz, Katherina Kuschell e Inma Pastor bajo el enunciado de “Empowerment of women entrepreneurs by innovation and gender

mainstreaming: from subsistence to business opportunity”, se constata que las herramientas de inicio (por ejemplo, Elevator Pitch, Design Thinking, Lean startup, Business Model Canvas) son muy útiles para ayudar a los fundadores a desarrollar empresas de alto crecimiento. Estas herramientas se han diseñado originalmente para empresas basadas en oportunidades. Son herramientas altamente efectivas, pero solo están disponibles entre la comunidad tecnológica. Bajo estas premisas, en la comunicación se explora el impacto de un programa de formación que combina técnicas de emprendimiento con innovación y perspectiva de género, que fue creado y adaptado para mujeres emprendedoras en riesgo social que ejecutan proyectos emprendedores de subsistencia y necesidades en sectores tradicionales. A tal efecto, en la comunicación se constata que la investigación cualitativa analizó las experiencias de estas mujeres y encontró mejoras en el empoderamiento de las mismas y evidencia de un eventual cambio hacia un modelo de negocio más sostenible, mostrándose de este modo la relevancia e idoneidad de incluir la innovación y el enfoque de género en la formación emprendedora. En definitiva, en la comunicación se defiende el potencial de estas herramientas para contribuir a la igualdad de género y el alivio de la pobreza.

La comunicación titulada “El nivel de autoeficacia emprendedora en estudiantes universitarios con discapacidad intelectual” presentada por Teresa Torres-Coronas, Tàrek Lutfi Gilabert, Immaculada Rosell Morales y Elena Aparicio, parte de la constatación de que las personas con discapacidad intelectual tienen los peores índices de participación en el mercado laboral. Para paliar el coste socio-económico de la exclusión laboral, instituciones públicas y privadas promueven el autoempleo y la creación de empresas inclusivas, si bien, el éxito de estas iniciativas es variable. A tal efecto, no cabe duda que pasar de la intención de crear una empresa a la acción es un problema multidimensional condicionado por el entorno, las características personales o por la autoeficacia percibida. En este contexto, la comunicación presentada utiliza técnicas de investigación cualitativas para explorar las motivaciones y barreras a la creación de empresas de jóvenes con discapacidad intelectual. En este punto, los resultados, de indudable interés para iniciativas público-privadas de fomento de la auto ocupación, muestran los factores internos (falta de confianza en las habilidades personales y conocimientos) y externos (necesidad de apoyo personal, recursos y experiencia laboral) que limitan, con algunas excepciones, el emprendimiento como opción de carrera entre las personas con discapacidad intelectual.

La comunicación presentada por Ángel Belzunegui-Eraso, Amaya Erro- Garcés y Inma Pastor-Gosálbez, con el título de “Presente y futuro del teletrabajo en las

administraciones públicas” forma parte de un estudio realizado para el Instituto Nacional de Administraciones Públicas sobre el teletrabajo en la Administración pública. En esta comunicación se exponen casos prácticos del teletrabajo en las administraciones públicas en época previa a la pandemia y durante la crisis, en distintos ámbitos: a nivel local, de administración autonómica y de organismos de la Administración General del Estado. A tal efecto, se resaltan patrones comunes de la implementación del teletrabajo: el acuerdo individual con las personas trabajadoras, el mantenimiento/incremento de productividad, la conciliación y las ventajas que reporta el teletrabajo a las personas trabajadoras: ahorro de tiempo en desplazamientos, satisfacción laboral y conciliación. Asimismo, se constata que los cargos directivos de las entidades públicas también consideran que el teletrabajo no ha interrumpido la actividad habitual de las unidades de trabajo y valoran positivamente la experiencia. Y, finalmente, también se expone como los pilotos también apuntan a la existencia de inconvenientes como el aislamiento y el aumento de la carga de trabajo y, en ocasiones, la violación de los tiempos personales al estar las personas trabajadoras permanentemente conectadas.

Finalmente, el Track de Gestión y Economía concluye con la comunicación que lleva por título la “Evaluación de la efectividad de la formación en gestión de la carrera profesional en entornos universitarios”, que presentan Teresa Torres-Coronas, María-Arántzazu Vidal-Blasco y María-José Simón-Olmos. En esta comunicación se recuerda que con la implantación del proceso de Bolonia y a través de sus planes de estudio, las universidades asumen una responsabilidad creciente en el desarrollo de competencias para la empleabilidad. Al mismo tiempo, la adquisición de competencias para la gestión de la carrera profesional se delega en los servicios de empleo y en formación no curricular. En este contexto, identificar intereses, fijar objetivos profesionales y diseñar un plan de acción se considera responsabilidad del estudiante. A partir de estas premisas, en esta comunicación se evalúa la efectividad de incluir en los planes de estudios formación curricular en gestión de la carrera profesional y si, como consecuencia de esta formación, acontecimientos como la crisis económica producida por el Covid-19, derivan en una planificación de la carrera más proactiva. A tal efecto, los resultados obtenidos justifican la inclusión de formación curricular en gestión de la carrera profesional en los planes de estudio, siendo el impacto de esta formación especialmente positivo en períodos de incertidumbre económica y laboral como los que en estos tiempos de pandemia estamos transitando.

Como ya se ha anticipado, la pandemia originada por el Covid-19 ha alterado nuestra cotidianeidad, fomentando desde nuevas dinámicas sociales hasta nuevos patrones de consumo, comportando un verdadero punto de inflexión en muchos ámbitos de nuestra vida personal y colectiva. En este contexto, no es de extrañar que las diferentes comunicaciones presentadas al Track de Socio-Política, titulado “Complejidad y riesgos en las sociedades del siglo XXI”, hayan abordado algunos de los principales impactos socio-políticos derivados de la pandemia del Covid-19, especialmente, entre los sectores más vulnerables de la sociedad –entre otros, inmigrantes y refugiados, personas con discapacidad, mujeres, víctimas de violencia de género, jóvenes, etcétera-.

En esta dirección, la comunicación titulada “La importancia de la mentoría social en el bienestar emocional de los menores inmigrantes y refugiados”, presentada por Anna Sánchez-Aragón, tras constatar que los inmigrantes enfrentan estresores específicos que se asocian con la experiencia migratoria y el proceso de adaptación a una realidad social nueva, procede a evaluar el impacto del proyecto Ruiseñor. Se trata de un programa de mentoría basado en la comunidad, cuyo objetivo es favorecer la cohesión social, cultural y lingüística de menores de origen extranjero. Los resultados de este análisis que se presentan en la comunicación demuestran un impacto positivo de la mentoría en aspectos concretos del bienestar emocional de jóvenes inmigrantes y resaltan el potencial de esta metodología de intervención para amortiguar los eventos estresantes a los cuales se ven sometidos durante el proceso de establecerse en el nuevo país.

También en el ámbito de la mentoría encontramos la comunicación que bajo el título de “Los beneficios de los procesos de mentoría para la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo” presentan Anna Sánchez-Aragón e Imma Rosell Morales, que tras poner de manifiesto que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo se ven privadas de participar en igualdad de oportunidades y no discriminación del sistema educativo y del mercado laboral, examinan desde la perspectiva de los y las jóvenes con discapacidad intelectual el impacto de los procesos de mentoría en la inserción sociolaboral. Para ello, a partir de un grupo focal en el que participaron seis jóvenes con discapacidad intelectual se analizan los beneficios de los procesos de mentoría. Al haberse efectuado este estudio durante la crisis del Covid-19 se analizan, además, los efectos de la e-mentoría en un contexto de confinamiento caracterizado por el aislamiento. A tal efecto, en la comunicación se concluye que los apoyos proporcionados por los mentores son claves para la participación de personas con discapacidad intelectual en la formación y el empleo, no en vano, las personas que participaron de los procesos de

mentoría experimentaron desarrollo personal e incrementó su capital social. Asimismo, también se concluye que la e-mentoría se identifica como una estrategia que en un contexto de confinamiento permite reducir el aislamiento social y la brecha digital.

Bajo la rúbrica de “Abuso sexual, malestar emocional y consumo de sustancias en adolescentes”, Ángel Belzunegui-Eraso y Sonia Fernández-Aliseda nos presentan en su comunicación los resultados de un estudio transversal correlacional derivado de una encuesta, a través de cuestionario autoadministrado, a adolescentes de entre 15 y 17 años de la ciudad de Tarragona. La hipótesis de partida fue que el abuso sexual sufrido por adolescentes presentaba diferencias significativas en los consumos de sustancias y en diversas de sus modalidades, respecto a los adolescentes que no reportaron abuso sexual. Para ello, se analiza la prevalencia de consumo de tabaco y alcohol, y de ciertas modalidades de consumo de estas sustancias, en cuatro submuestras de adolescentes (con y sin abuso sexual y sexo). Los resultados obtenidos y que se recogen en esta comunicación mostraron un mayor consumo entre las chicas y los chicos que sufrieron abuso sexual y, particularmente, mostraron un mayor riesgo relativo de consumo entre los varones. Con toda seguridad, estos hallazgos pueden ayudar a diseñar mejor las políticas de prevención de consumos y a detectar mejor el fenómeno del abuso sexual en los adolescentes.

La comunicación presentada por Jorge de Andrés Sánchez, Mario Arias Oliva, Jorge Pelegrín-Borondo, Ala’ Ali Mohammad Almahameed y Orlando Lima-Rua, titulada “Análisis de la aceptación del pasaporte de inmunidad ante la COVID-19 con una escala ética múltiple”, aborda una de las cuestiones de mayor actualidad que está planteando la pandemia del Covid-19, que no es otra que la cada vez más extendida práctica de exigir el pasaporte Covid, en cada vez más ámbitos de la vida social. Esta comunicación toma como punto de partida el hecho de que la existencia de un pasaporte de inmunidad ante el Covid-19 puede permitir, mientras la población mundial consigue la inmunidad de grupo, relajar las restricciones de movilidad y reunión a aquéllas personas que acrediten estar inmunizadas y/o esterilizadas. No obstante, se constata también que su implantación suscita problemas de orden práctico y ético que no pueden ser soslayados. En este contexto, en la comunicación se recogen los resultados de una encuesta transversal a 400 residentes en España, realizada en la segunda quincena de abril del 2021, en la que se diferenciaba si el uso del pasaporte de inmunidad era para viajar o para restringir el acceso a lugares públicos. A partir de esta encuesta, en la comunicación se analizan los juicios respecto al uso del pasaporte de inmunidad con una escala ética múltiple y los factores que inciden sobre éstos.

En relación no ya con los sectores sociales más vulnerables, sino con las zonas geográficas más desfavorecidas del planeta, se encuentra la comunicación presentada por Jaume Camps-Girona, titulada “África y la COVID-19. Crisis y retos”. En esta comunicación, se analiza el impacto del coronavirus en África, especialmente en el ámbito político y económico, las diferentes respuestas de los gobiernos y los retos de futuro del continente. Asimismo, a partir del análisis de las acciones llevadas a cabo por los diferentes organismos nacionales e internacionales, y cómo esto ha modificado la geopolítica del continente, se plantea también cuáles serán algunas de las claves de futuro.

También se enmarca en el continente africano la comunicación “Women empowerment policy in participation in Public life and decision making in Zanzibar-Tanzania”, elaborada por Mahmoud Mussa, Inma Pastor y Anna Villarroya, en la que se aborda la necesidad de empoderar a las mujeres en Zanzíbar incrementando su participación en la vida pública y en la toma de decisiones.

Finalmente, este libro de actas se cierra con la comunicación que lleva por título “COVID-19, gènere i acadèmia. Un estat de la qüestió sobre els efectes de la pandèmia en el treball de les dones acadèmiques i científiques” y ha sido elaborada por Inma Pastor, Clàudia Cardona y Macarena Trujillo. En esta comunicación se constata una vez más que la pandemia del Covid-19 ha impactado de diferentes formas y con distinta intensidad tanto en la organización socioeconómica mundial como en la vida cotidiana de hombres y mujeres. Asimismo, se pone de manifiesto que la evolución de la pandemia ha evidenciado las desigualdades estructurales preexistentes y las carencias políticas y gubernamentales a la hora de afrontarlas, si bien la heterogeneidad entre países sigue siendo la norma. A tal efecto, en la comunicación presentada se pone de manifiesto que las asimetrías de género han sido sumamente visibles y se han manifestado de forma preocupante. En este contexto, el trabajo reproductivo y de cuidados, realizado mayoritariamente por mujeres, ha sido una piedra angular por el sostenimiento de la vida y la superación de la pandemia pese a su invisibilidad normativizada; produciendo una serie de efectos particulares sobre la situación de las mujeres que ha tenido y tendrá consecuencias. En concreto, en esta comunicación se presenta una revisión bibliográfica de las evidencias del impacto del Covid-19 en el trabajo específico de las mujeres académicas y científicas.

Desde la organización del 3rd Internacional Virtual SBRLab Conference y desde el Grupo de Investigación Social and Business Reserch-SBRLab queremos que este sucido repaso del contenido del libro de actas sirva de reconocimiento público a la dedicación y

esfuerzo de todas aquellas investigadoras e investigadores que han participado en este Congreso y anime a todas y todos los posibles lectores de la obra a explorar cada una de las contribuciones que se recogen en la misma que, sin ningún género de dudas, constituyen una puerta abierta a muchos otros temas de debate en torno a la temática de este Congreso, que no era otra que “La Gestión del Futuro. Los cambios y propuestas de la sociedad de la postpandemia”.

¡Buena lectura a todas y todos!

Josep Moreno Gené

Member of the Scientific Committee

Lleida, diciembre de 2021.

Foto-ensayos, una visión gráfica del COVID-19

En este congreso participan estudiantes del Programa Unidiversidad.

Unidiversidad está cofinanciado por la Fundación ONCE

y por el Fondo Social Europeo.

Desde hace cinco años, el Programa Unidiversidad permite

la formación universitaria de jóvenes con discapacidad intelectual.

Unidiversidad también impulsa su integración en la vida universitaria.

Los congresos forman parte de la vida universitaria.

En un congreso profesores y estudiantes analizamos problemas

y buscamos soluciones.

Las primeras páginas de este libro recogen los trabajos de los profesores.

Las últimas páginas de este libro recogen los trabajos de los estudiantes.

Desde marzo de 2020 el COVID-19 ha cambiado nuestras vidas.

El COVID-19 nos ha afectado a todos. A profesores y a estudiantes.

Profesores y estudiantes debemos compartir ideas

para encontrar la mejor solución a los problemas del COVID-19.

En el primer foto-ensayo,

Antoni Ràfols y Alejandro Corujo retratan

las sillas vacías de los que ya no están.

También nos muestran los efectos del aumento del consumo de alcohol.

En el segundo foto-ensayo,

Natalia Albanell, Fiona Calm, María Carreras, Inés Escobar,

Luís P. Jiménez, Noemí Lázaro, Ruth V. López, Sandra López,

María Magre, Joan C. Masana, Irene Molina y Nora U. Ruiz

nos muestran nuevas conductas y comportamientos derivados de la pandemìa.

También nos muestran máquinas expendedoras con mascarillas y gel para las manos.

En el tercer foto-ensayo,

Elias E. Caballero, Sara Muñoz, Irina Makedon,

Alèxia Pifarré y Laia Català Blanco nos muestran

cómo Internet nos ha permitido seguir hablando con los amigos

y seguir haciendo deporte.

En el cuarto-foto ensayo,

María López, Manuel Molina, Antonio M. Bañón y Clara Lozano muestran

un problema que las autoridades sanitarias no vieron.

Los chicles que tiramos en la calle pueden expandir el COVID-19.

En el quinto foto-ensayo,

Amelie Gaethe, Josué González, Fernando Domínguez,

David Gutiérrez y Pablo García recogen el problema de las botellonas.

Los vasos y residuos tirados en la calle pueden expandir el COVID-19.

En el sexto foto-ensayo,

Blanca Domínguez, Julia Cano, Ana Maqueda y Luis Caballero

nos muestran los problemas de tirar las mascarillas en la calle.

En el séptimo foto-ensayo

Claudia Velázquez, Pedro Mora, David Rodríguez y Julia Paez retratan los riesgos de la falta de distancia y de tirar basuras en los parques infantiles.

En el último foto-ensayo,

Juan J. Rincón, Lledó Parra, José Gozalbo y Juan D. Rodríguez retratan el aumento de contagios por no respetar las distancias, el cierre de empresas causado por la crisis, el peligro para el medioambiente de los nuevos residuos, y el estrés que sufren los trabajadores y trabajadoras del sector sanitario.

Para todos estos problemas se presentan diferentes soluciones.

Ahora solo nos queda discutirlas y poner en marcha la mejor solución.

¡Buena discusión a todas y todos!

Teresa Torres Coronas

Coordinadora Académica d'Inserlab
Tarragona, diciembre de 2021.

LABOUR AND SOCIAL SECURITY TRACK

**Rethinking the employment relationships and social security
due to pandemic**

COVID-19 Y VULNERACIÓN DE DERECHOS EN EL ACCESO AL EMPLEO

Antonio Fernández García

Universitat Oberta de Catalunya

Abstract: The COVID-19 pandemic has fuelled business practices that violate the fundamental rights of those looking for a job. Thus, job vacancies have been detected that require the candidate's full vaccination without there being any regulations that endorses it. This paper presents an analysis of the multiple rights that the requirements of job vacancies published on various portals and websites violate. From this analysis, it also emerges the influence of both EU law (especially the creation of an EU digital COVID certificate) and national and regional regulations on the increase of these illegal practices in the recruitment processes.

Keywords: access to employment; EU digital COVID certificate; COVID-19; fundamental rights.

1. INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria COVID-19 ha afectado a todos los ámbitos de nuestra sociedad. Uno de los colectivos más perjudicados ha sido el de las personas desempleadas. En primer lugar, han sufrido una diferencia de trato respecto al cobro de prestaciones frente a los afectados por expedientes temporales de regulación de empleo (Fernández García, 2021a). En segundo lugar, cuando empezaron a retirarse las restricciones impuestas por el estado de alarma vieron como se les exigía en las ofertas de empleo haber pasado la COVID-19. En tercer lugar, con la aparición de las primeras vacunas la exigencia de estar vacunado se ha popularizado en las ofertas de empleo, sin que exista una normativa que lo avale.

En este trabajo vamos a examinar la discriminación por COVID-19 en el acceso al empleo y la afectación que esas prácticas de selección de personal tienen sobre los derechos de las personas que buscan trabajo. Asimismo, pondremos en conexión diversa normativa comunitaria, nacional y autonómica con la aparición y proliferación de dichas prácticas.

2. DISCRIMINACIÓN POR COVID-19

El hecho de padecer una enfermedad, en principio, no constituye un factor de discriminación encuadrable en la cláusula genérica de prohibición de discriminación por razón de «cualquier otra condición o circunstancia personal o social» del art. 14 de la Constitución Española (CE). Para ello se requiere una «naturaleza particularmente odiosa del criterio de diferenciación utilizado, que convierte en elemento de segregación, cuando no de persecución, un rasgo o una condición personal innata o una opción elemental que expresa el ejercicio de las libertades más básicas, resultando así un comportamiento radicalmente contrario a la dignidad de la persona y a los derechos inviolables que le son inherentes (art. 10 CE)» (STC 62/2008, de 26 de mayo, F.J. 5).

Por otro lado, según la doctrina comunitaria solo cabe la discriminación por razón de enfermedad cuando se la asimila a la discapacidad. Por ejemplo, cuando un proceso de incapacidad temporal pueda derivar en una incapacidad «duradera», es decir, cuando la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o bien cuando dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona (STJUE de 1 de diciembre de 2016, C-395/15, asunto Daoudi, ECLI:EU:C:2016:917).

Por lo tanto, para obtener tutela antidiscriminatoria por padecer una enfermedad esta debe cumplir los requisitos expuestos por la doctrina comunitaria o bien constituirse como un «un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato» (STC 62/2008, de 26 de mayo, F.J. 6).

Antes de la crisis COVID-19 el ejemplo más claro de enfermedad estigmatizante y segregadora era ser portador del VIH que causa el SIDA. La falta de tratamiento de dicha enfermedad, el desconocimiento de las vías de transmisión e incluso su falsa exclusiva

vinculación con ambientes considerados sórdidos (drogadicción, prostitución, homosexualidad) han etiquetado al portador del VIH y se le ha excluido del acceso a actividades sociales como la escuela o el empleo¹.

¿Puede incluirse la COVID-19 en esta categoría de enfermedad estigmatizante y segregadora? Sin lugar a dudas. El estigma social en el contexto de la salud es la asociación negativa entre una persona o grupo de personas que comparten ciertas características y una enfermedad específica. La pandemia COVID-19 ha provocado estigma social y comportamientos discriminatorios que han afectado negativamente a quien tiene la enfermedad, así como a sus cuidadores, familia, amigos y comunidades, en definitiva, a quien se perciba que ha estado en contacto con el virus (IFRC, UNICEF y OMS, 2020:3). Así lo han entendido, además, las resoluciones judiciales que se han dictado en casos de despido relacionados con esta enfermedad.

En primer lugar, la SJS nº. 26 de Barcelona, de 14 de diciembre de 2020, ECLI:ES:JSO:2020:5286, califica como «falso despido disciplinario por faltas de asistencias injustificadas» al que en realidad venía motivado por la condición de vulnerabilidad de la trabajadora como integrante del colectivo de riesgo ante la COVID-19 por patologías previas. Por lo tanto, se considera discriminatorio el despido motivado por esa específica vulnerabilidad frente a la COVID-19, «situación a cuya protección se orienta la ingente legislación de urgencia, integrada por más de 20 reales decretos leyes, y susceptible de ser objeto de discriminación en el ámbito laboral». Esta sentencia ha sido confirmada íntegramente por la STSJ de Cataluña nº. 2918/2021, de 2 de junio, ECLI:ES:TSJCAT:2021:6644².

En segundo lugar, la SJS nº. 9 de Murcia, nº. 231/2020, de 10 de diciembre, ECLI:ES:JSO:2020:5285, califica como discriminatorio el despido de una trabajadora de carnicería el mismo día en que inicia un proceso por incapacidad temporal por posible contagio por COVID-19 (20 de abril de 2020), que suponía, entre otras medidas, una

¹ Véase el supuesto de acoso laboral a un empleado de la cocina de un hotel reflejado en la STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, nº. 560/2013, de 27 de marzo, ECLI:ES:TSJICAN:2013:2066: «los dos trabajadores demandados en una reunión con la propiedad del hotel indicaron que D. Ismael era portador del VIH, sugiriendo la posibilidad de una rescisión consensuada de su contrato de trabajo, ante el temor de los trabajadores del departamento de cocina a ser contagiados por el mismo».

² Interesante en este sentido la STSJ de Galicia, de 1 de febrero de 2021, ECLI:ES:TSJGAL:2021:547, que declara improcedente el despido de un conductor perteneciente al colectivo de riesgo ante la COVID-19. El trabajador desobedece a la empresa negándose a viajar y no se considera grave la desobediencia en atención a su patología (enfermedad pulmonar obstructiva crónica) y a la situación de pandemia.

cuarentena domiciliaria durante dos semanas. Afirma el juzgador que en esas fechas «se había declarado el estado de alarma y había miedo generalizado en la población por riesgo de contagios» actuando la empresa «por el temor a las consecuencias que se podrían derivar de conocerse que una empleada del establecimiento de carnicería había sufrido un posible contagio por coronavirus». Se vulneran así los derechos a no sufrir discriminación (art. 14 CE) y la integridad física y a la salud (art. 15 CE) al fundarse el despido en una enfermedad estigmatizante, es decir, enfermedad que produce en terceras personas actitudes de rechazo, reparo o miedo («podía ser percibida por terceras personas como un foco de riesgo de contagios»). Además, se produjo el despido en unas fechas concretas en la que se vivió una situación sin precedentes de temor generalizado a contagios masivos. Para el juzgador resulta indiferente que la enfermedad sea duradera o no, o que tenga cura o no (alejándose así de la doctrina comunitaria) pues «lo relevante es el temor estigmatizante que genera en los demás, al menos durante el tiempo en que hay riesgo de contagio»³.

Y, en tercer lugar, la SJS nº.1 de Mataró (Barcelona), nº. 39/2021, de 1 de febrero, ECLI:ES:JSO:2021:161, aplica la misma solución en el caso del despido de un trabajador (peón especialista) dos días después de que comunique a la empresa (27 de marzo de 2020) el inicio de un proceso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, por infección de COVID-19. Afirma que hay suficiente prueba para estimar que la empresa acordó el despido del actor porque era sospechoso de haberse contagiado de COVID-19 y podía ser percibido «por terceras personas como foco de riesgo de contagios» utilizando además argumentos literalmente idénticos a los de la anterior SJS nº. 9 de Murcia.

A la misma conclusión se llega en casos de extinción del contrato por no superación del período de prueba de trabajadores enfermos de COVID-19 o posiblemente enfermos, cuando existe conexión entre esta situación y la decisión empresarial. Así, la STSJ de Madrid nº. 249/2021, de 17 de marzo, ECLI:ES:TSJM:2021:3268, declara nulo el despido de un gericultor producido al día siguiente de comunicar a la empresa el contagio. Entiende el juzgador que se vulnera el derecho a la salud y a la no discriminación porque por el contexto social se considera a la COVID-19 una enfermedad estigmatizante. En el mismo sentido, la reciente STSJ del País Vasco, de 19 de octubre de 2021 (pendiente de su inclusión en el CENDOJ), se apoya en la doctrina constitucional para calificar como nulo el despido durante el período de prueba de una profesora presuntamente infectada. Afirma que esta

³ Por el contrario, la SJS nº. 2 de Palencia, nº. 110/2020, de 8 de octubre, ECLI:ES:JSO:2020:4527, no declara nulo sino improcedente el despido de un trabajador por faltas de asistencia injustificadas debidas a su contagio por COVID-19.

circusntancia puede ser considerada como «una situación de posible rechazo, exclusión o marginación, que estigmatice o connote subjetivamente a la persona (F.J. 7) en un entorno de riesgo y alarma con 5 millones de infectados y 85.000 fallecidos por COVID-19. Asimismo, impone una indemnización de 6.251 euros.

A la vista de lo anterior puede concluirse que, tanto estar infectado por COVID-19, estar a la espera de los resultados de las pruebas diagnósticas, así como presentar una vulnerabilidad específica hacia esta enfermedad, al menos mientras dure la pandemia decretada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), pueden considerarse factores merecedores de la tutela antidiscriminatoria prevista en nuestro ordenamiento jurídico.

De hecho, la Carta Social Europea (revisada), ratificada por España en 2021 (BOE de 11 de junio de 2021), incluye en su Parte V, Artículo E, el factor «salud», por lo que no cabe discriminación alguna basada en ese motivo a la hora de disfrutar de los derechos reconocidos en dicha Carta. La ratificación de este instrumento sugiere posibles cambios en la doctrina a la que hemos ido haciendo referencia en este apartado ya que la salud es un concepto conexo aunque diferente al de discapacidad y al de enfermedad.

3. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DURANTE LA CRISIS COVID-19

3.1. La exigencia de haber superado la COVID-19

Durante los meses de mayo y junio de 2020, los medios de comunicación informaron de que en las ofertas de empleo publicadas en Internet se empezaba a indicar como requisito o mérito para los candidatos el «haber superado la COVID-19» o fórmulas similares con la misma intención: garantizar que quien se incorporaba al puesto de trabajo no podía volver a contraer la enfermedad y así no podría contagiar a nadie (clientes, trabajadores, etc.).

En nuestra opinión, estas prácticas fueron exageradas por los propios medios ya que, tras una búsqueda⁴ en el portal privado de empleo Infojobs, en el portal público de empleo Feina Activa (Cataluña) y en el portal de segunda mano Milanuncios.com, solo pudimos localizar en este último una de esas ofertas. Estaba destinada a una «empleada de hogar

⁴ La búsqueda se efectuó el 25 de junio de 2020 utilizando las siguientes palabras clave en el buscador de esos portales: «COVID» y «coronavirus».

externa» y las tareas descritas eran «hogar, cocina y cuidado de niños». Se indicaba que se «valorará positivamente que la empleada haya pasado el COVID»⁵.

No obstante, en Milanuncios.com sí que localizamos algunos anuncios de personas que buscaban empleo donde se informaba de que habían superado la enfermedad y que eran inmunes a la misma. De este modo, pretendían mostrar esta condición personal como una ventaja para el empleador y así obtener un puesto de trabajo.

El 18 de junio de 2020 la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) publicó un comunicado en su página web argumentando que estas prácticas consistentes en solicitar a los candidatos a un puesto de trabajo información de si han pasado la COVID-19 y desarrollado anticuerpos como requisito para acceder al puesto de trabajo ofertado, vulneraban la normativa sobre protección de datos personales (AEPD, 2020).

Toda esta información requerida constituyen datos personales relativos a la salud, es decir, relativos «a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria, que revelen información sobre su estado de salud» (art. 4 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)⁶. Esto significa que el tratamiento de dicho dato conlleva unas mayores garantías por ser una «categoría especial de dato personal» (art. 9 RGPD) además de que, según la AEPD, la solicitud de dicho dato de salud no resulta necesaria para la ejecución o formalización del contrato de trabajo. Por ese motivo, dicho tratamiento sería excesivo y contravendría el principio de minimización de datos fijado en el art. 5.1.c) RGPD, en relación con lo que se dispone en el art. 7.4 RGPD.

En conclusión, ni la empresa puede solicitar el dato ni la persona candidata debe incluirlo en su currículum ya que «el potencial destinatario del mismo no puede utilizar esa información que por lo demás requeriría de una verificación que, como se ha señalado, sería ilícita, por lo que la empresa deberá proceder a suprimirla para no infringir la normativa de protección de datos, lo que podría llegar a implicar la destrucción del currículum cuando no fuera posible asegurar que el dato de la inmunidad no va a influir en la decisión que finalmente se adopte, y la eliminación del candidato del proceso selectivo».

⁵ Véase la oferta B19 en Fernández García (2020).

⁶ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

Nótese que esta exigencia en los procesos de contratación garantizaría al empresario un ahorro de los costes asociados a las posibles ausencias y bajas laborales relacionadas con la COVID-19 (Pérez Domínguez, 2021:261) lo que situaría a la persona trabajadora en una posición similar a la de una persona perteneciente a un colectivo especialmente vulnerable a la enfermedad. Además, se daría el perverso caso de que quien no hubiera padecido la COVID-19 quedase excluido del acceso a un empleo, vulnerándose su derecho al trabajo (art. 35 CE) de por vida, «por un mero cálculo de riesgos empresarial» (Pérez Domínguez, 2021:261).

Con el paso del tiempo quedó demostrado que una persona que había pasado la enfermedad podía volver a padecerla, por ejemplo, por una nueva variante del virus SARS-CoV-2. Esta revelación, sumada al inicio de las campañas de vacunación, modificó ligeramente estas prácticas de reclutamiento y de búsqueda de empleo, como veremos a continuación.

3.2. La exigencia de la vacunación

En fecha 10 de agosto de 2021 realizamos una nueva búsqueda en Infojobs, Feina Activa y Milanuncios.com utilizando en el buscador las palabras «vacuna» y «vacunado», obteniendo la siguiente información en las dos primeras páginas de resultados.

En el portal de empleo público catalán encontramos una oferta de empleo para auxiliar de enfermería en una residencia y centro de día que establecía como requisito «estar vacunado con las dos dosis de la COVID-19»⁷.

En el portal de empleo privado Infojobs también localizamos una sola oferta de empleo para gerocultor/a donde se requería estar «correctamente vacunado»⁸.

Pero fue en la web Milanuncios.com donde observamos hasta 22 ofertas de empleo que exigían la vacunación frente a la COVID-19: 18 ofertas correspondían a empleos relacionados con las tareas del hogar y con el cuidado de personas mayores o niños⁹. También se establecía este requisito para puestos de conductor, albañil, cocinero y limpiadora¹⁰. Y respecto a las personas que buscan empleo en dicha web, localizamos a 39

⁷ Véase la oferta C3 en Fernández García (2021a).

⁸ Véase la oferta C1 en Fernández García (2021a).

⁹ Véanse, por ejemplo, las ofertas C4, C6, C7 y C9 en Fernández García (2021a). La oferta C8 únicamente recomienda la vacunación.

¹⁰ Véanse, por ejemplo, las ofertas C5, C10 y C11 en Fernández García (2021a).

que informaban de su vacunación completa, ofreciéndose la mayoría para tareas de cuidados de personas mayores pero también para puestos de limpieza, conducción y hostelería.

Nótese que en la fecha en la que llevamos a cabo esta búsqueda el debate público estaba centrado en la exigencia del certificado COVID digital de la Unión europea (UE) para el acceso a establecimientos de hostelería en diversas comunidades autónomas. Además, la campaña de vacunación estaba avanzada y la propia existencia de dicho certificado normalizado favorecía la prueba de dicha vacunación frente a terceros.

Pese a estas prácticas generalizadas, y no meramente anecdoticas como sucedía en junio de 2020 respecto de la exigencia de inmunidad, a la luz de la normativa española no existe obligación alguna de vacunarse frente a la COVID-19. Así, las personas que buscan empleo ven vulnerados diversos derechos de una forma particularmente intensa por su situación de debilidad frente a empresarios que consideran que la vacuna evita el riesgo de contagio a sus clientes (por ejemplo, personas mayores) y al resto de trabajadores. Tendremos ocasión de tratar estas cuestiones en próximos epígrafes.

3.3. El certificado COVID digital de la Unión Europea

Como se ha apuntado, no resulta extraño que un empresario solicite una prueba de que el candidato a un puesto de trabajo está vacunado frente a la COVID-19. Esto es sencillo porque a nivel comunitario se ha creado un certificado interoperable que contiene información sobre la vacunación (indicando el tipo de vacuna), el resultado de una prueba diagnóstica (indicando el tipo de prueba, la fecha en que se realizó y su resultado) o la recuperación del titular (se expide 11 días después de haberse sometido a la prueba). Viene regulado en el Reglamento (UE) 2021/953 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2021, relativo a un marco para la expedición, verificación y aceptación de certificados COVID-19 interoperables de vacunación, de prueba diagnóstica y de recuperación (certificado COVID digital de la UE) a fin de facilitar la libre circulación durante la pandemia de COVID-19. La aplicación del citado Reglamento finalizará el 30 de junio de 2022.

Sin embargo, los datos personales contenidos en el certificado solo pueden tratarse con fines de libre circulación dentro de la UE (art. 10.2) y por parte de las «autoridades competentes del Estado miembro de destino o tránsito, o por los operadores de servicios de transporte transfronterizo de viajeros obligados por la legislación nacional a aplicar determinadas medidas de salud pública durante la pandemia de COVID-19» (art. 10.3). Por

lo tanto, no está previsto su uso, ni resulta lícito, para actividades de selección y contratación de trabajadores. Además, tampoco puede interpretarse en el sentido de que establezca un derecho o una obligación a ser vacunado (Considerando 36).

En España, algunas comunidades autónomas han dictado normativa en la que se impone la exhibición de ese certificado para acceder a establecimientos de hostelería, lo que ha provocado distintas resoluciones tanto de Tribunales Superiores de Justicia como del Tribunal Supremo que analizaremos a continuación buscando su relación con el ámbito laboral.

4. VULNERACIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO

4.1. Vacunación y derecho fundamental a la integridad física

El derecho fundamental a la integridad física (art. 15 CE) impide la vacunación obligatoria generalizada tal y como se desprende de diversa normativa (art. 5.2 Ley 33/2011, General de salud pública; art. 2.4 Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica). Esta prohibición afecta incluso a trabajadores expuestos a agentes biológicos pues solo se obliga al empresario a ofrecer a dichos trabajadores la posibilidad de vacunarse (art. 8 Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo)¹¹. El precepto, además, habla de «vacunas eficaces» por lo que, *sensu contrario*, «parece obvio inferir que una ausencia de datos relativos a la eficacia de la eventual vacuna impediría un consentimiento informado, constituyendo éste el factor indispensable para la administración de cualquier tratamiento» (Segalés Fidalgo, 2020:13).

Un sector doctrinal sostiene que, según lo dispuesto en los arts. 2 y 3 de la Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de medidas especiales en materia de salud pública, en casos de epidemias se podría imponer legalmente la vacunación con carácter obligatorio cuando exista un riesgo colectivo para la salud pública, desplazando en dichos supuestos el principio general de voluntariedad en la vacunación (Tolosa Tribiño, 2021; Poquet Català, 2021:12).

¹¹ En el mismo sentido, art. 6 Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario hospitalario.

No obstante, otro sector matiza que la medida excepcional alcanzaría únicamente a «escenarios determinados por una persona o grupo de personas, cuya enfermedad podría representar un peligro para el resto de la sociedad» sin aludir de forma expresa a la posibilidad de «estrategias de contención generalizadas» (Segalés Fidalgo, 2020:9).

Recientemente, la Ley 8/2021, de 25 de febrero, de modificación de la Ley 8/2008, de 10 de julio, de Salud de Galicia, estipuló que, a fin de controlar las enfermedades transmisibles se podrían «adoptar las medidas oportunas para el control de las personas enfermas, de las personas que estén o hayan estado en contacto con ellas y del ambiente inmediato, así como las que se estimen necesarias en caso de riesgo de carácter transmisible». Entre esas medidas destacaba el nuevo redactado del art. 38.2.b.5^a que permitía el «sometimiento a medidas profilácticas de prevención de la enfermedad, incluida la vacunación o inmunización». Este precepto ha sido declarado inconstitucional porque «la vacunación obligatoria no es una medida preventiva que aparezca expresamente contemplada en la Ley Orgánica 3/1986, de medidas especiales en materia de salud pública, y supone una intervención corporal coactiva y practicada al margen de la voluntad del ciudadano, que ha de someterse a la vacunación si se adopta esta medida, so pena de poder ser sancionado, en caso de negativa injustificada a vacunarse» (ATC 74/2021, de 20 julio).

En todo caso, queda claro que las ofertas de empleo que exigen la vacunación frente a la COVID-19 no resultan lícitas ni siquiera cuando van referidas al ámbito sanitario o los cuidados. Así, la no obligatoriedad de las vacunas dentro de un sector naturalmente abocado al riesgo de contagio, en ocasiones con un marco de mortalidad y transmisibilidad superior al caso de la COVID-19, enmarca un rigor perfectamente exportable hacia el resto de actividades cuando éstas hayan de verse afectadas por un riesgo de idéntica morfología (Segalés Fidalgo, 2020:14).

Adviértase que la vacunación en el ámbito laboral viene motivada por la prevención de la salud de los trabajadores mientras que en las ofertas de empleo lo que se está buscando es impedir la transmisión del virus del trabajador a otras personas, evitando futuros perjuicios económicos para el empleador. En ese sentido, debe recordarse que la OMS indica que las vacunas protegen de enfermar gravemente y de morir a causa de la COVID-19 pero se desconoce hasta qué punto evitan la infección por el virus y su transmisión a otras personas por lo que «se pueden dar infecciones en personas vacunadas». También se siguen acumulando datos sobre las variantes preocupantes y sobre la protección que confieren las vacunas contra estas cepas con respecto al virus no mutado. Por estas razones,

resulta importante continuar manteniendo distancia de seguridad, mascarilla, lavado de manos, etc. (OMS, 2021).

También el Reglamento (UE) 2021/953 admite que deben seguirse examinando los datos científicos disponibles relativos «la eficacia y duración de la inmunidad conferida por las vacunas contra la COVID-19, si las vacunas impiden la infección asintomática y la transmisión del SARS-CoV-2, el estado de las personas que se han recuperado de la COVID-19 y los efectos de las nuevas variantes del coronavirus SARS-CoV-2 sobre las personas que hayan sido vacunadas o ya infectadas» (Considerando 45).

Finalmente, los propios fabricantes (Pfizer, Moderna, Janssen y AstraZeneca) de estas nuevas vacunas informan de que, si bien se reduce la sintomatología del contagiado/vacunado, no existen evidencias científicas que excluyan la capacidad de contagio hacia otros, estén vacunados o no (Preciado Domènec, Segalés Fidalgo y Fotinopoulos Basurko, 2021:52).

Pese a la falta de normativa que lo permita, la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4^a) nº. 1112/2021, de 14 septiembre, ECLI:ES:TS:2021:3298, avala la obligación de exhibir el certificado COVID digital UE para el acceso a establecimientos de hostelería indicando que «no es preciso, desde luego, que la medida que se postula, impida de modo absoluto cualquier tipo de contagio, es decir, que resulte infalible, pues no existe en el estado actual de la ciencia ese riesgo cero». Asimismo, aporta datos contradictorios con la información suministrada por la OMS, la UE y los fabricantes de la vacuna, desautorizando al TSJ de Galicia que no entendió como lícita la exigencia de dicho certificado porque, entre otras cuestiones, «ningún informe científico avalado por instituciones de reconocido prestigio en la materia ha llegado a conclusiones irrefutables sobre la hipótesis de que las personas vacunadas o que hayan sufrido el COVID-19 no puedan contagiar o ser contagadas» [ATSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3^a) nº. 97/2021, de 20 de agosto, ECLI:ES:TSJGAL:2021:176A, F.J. 5].

4.2. Derecho a la intimidad

La petición por parte del empresario de datos de salud relacionados con el COVID-19 o la solicitud del certificado COVID digital UE durante la fase precontractual vulnera el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE) de las personas demandantes de empleo. Así, la

exhibición de dicho certificado «está poniendo de manifiesto datos de carácter íntimo, sobre la salud, que se refieren a ese reducto personal y familiar que protege el derecho a la intimidad, aunque únicamente se refiera a poner de manifiesto si ha sido vacunado o no, o se ha pasado la enfermedad» [ATSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3^a) nº. 97/2021, de 20 de agosto, ECLI:ES:TSJGAL:2021:176A, F.J. 6]¹².

En ese sentido, la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1^a) de 18 agosto 2021, ECLI:ES:TS:2021:3260, también sostiene que obligar a exhibir dicho certificado supone una medida restrictiva del derecho a la intimidad (F.J. 6).

No obstante, si es la propia persona la que ofrece públicamente esta información al futuro empleador no se estaría vulnerando el derecho «pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno» (STC 196/2004, de 15 de noviembre, F.J. 2).

4.3. Derecho a la protección de datos de carácter personal

Sobre el derecho a la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE), ya hemos señalado que se vulnera si la empresa recaba del demandante de empleo información relacionada con la COVID-19. Asimismo, si es el demandante quien informa *motu proprio* a la empresa o le hace llegar una copia del certificado COVID digital UE, esos datos no pueden tratarse ni almacenarse, debiendo ser eliminados para que no puedan tenerse en consideración durante el proceso de selección.

Debe matizarse que la mera exhibición de datos no implica un tratamiento de los mismos en los términos del RGPD por lo que exigir mostrar un certificado COVID digital UE para acceder a un establecimiento de hostelería no vulnera el derecho fundamental a la protección de datos según la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4^a) nº. 1112/2021, de 14 septiembre, ECLI:ES:TS:2021:3298, F.J. 8.

En nuestra opinión, durante un proceso de selección y contratación no cabe tampoco la mera exhibición de ese documento al ser un dato que no resulta necesario para la formalización del contrato de trabajo. En ningún sector de actividad resulta obligatoria la vacunación del trabajador frente a la COVID-19 mientras que la realización de pruebas

¹² En el mismo sentido ATSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2^a) nº. 250/2021, de 29 julio, ECLI:ES:TSJICAN:2021:11A, F.J. 3.

diagnósticas para la detección del SARS-CoV-2 (el segundo tipo de dato que puede contener el certificado COVID digital UE) solo resultan pertinentes una vez iniciada la relación laboral como parte de la prevención de riesgos laborales (Ministerio de Sanidad *et al*, 2021:15). Incluso en este último caso, solo pueden realizarse esas pruebas a quien presente una sintomatología compatible con infección por SARS-CoV-2, por lo que no se contempla la realización de pruebas con carácter indiscriminado, por ejemplo, a la plantilla de residencias de personas mayores cada 7 o 14 días [ATSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1^a), nº. 273/2021, de 9 de agosto, ECLI:ES:TSJCLM:2021:34A y STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1^a), de 19 de agosto de 2021, ECLI:ES:TS:2021:3259]¹³.

4.4. Derecho a la igualdad y a la no discriminación

Hemos señalado al principio de este trabajo que la COVID-19 es una enfermedad estigmatizante que permite desplegar la tutela antidiscriminatoria ante diferencias de trato sufridas por quien padece dicha enfermedad o por quien se ve afectada por ella de algún modo (por ejemplo, una vulnerabilidad específica). En este último grupo entendemos que debe incluirse la condición de persona vacunada o no vacunada frente a la COVID-19 en el contexto del acceso al empleo, donde ya hemos visto que no está justificado distinguir entre las personas con base en dicho argumento¹⁴.

Precisamente el Considerando 36 del Reglamento (UE) 2021/953 indica que «es necesario evitar la discriminación directa o indirecta de las personas que no estén vacunadas, por ejemplo, por motivos médicos, porque no forman parte del grupo destinatario al que se administra o autoriza actualmente la vacuna contra la COVID-19, como los niños, porque aún no han tenido la oportunidad o han decidido no vacunarse».

En similares palabras se expresa el ATSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 3^a) nº. 97/2021, de 20 de agosto, ECLI:ES:TSJGAL:2021:176A, al afirmar que la obligación de exhibir un certificado COVID digital UE para acceder a un establecimiento hostelero afecta al principio de no discriminación (art. 14 CE), «por cuanto la implantación de la medida supondría un trato diferenciado respecto de los ciudadanos en

¹³ En contra la SJS nº 3 de Móstoles (Madrid), de 29 de diciembre de 2020, que considera proporcional efectuar una prueba PCR a toda la plantilla de un rodaje audiovisual tras su período de vacaciones.

¹⁴ En similares términos, Pérez Domínguez (2021:261).

función de la posesión o no del certificado de vacunación o de las pruebas médicas que se relacionan, toda vez que en nuestro país la vacunación no es obligatoria y existen determinados colectivos que no pueden ser inmunizados por razones médicas, así como otros que, aun habiendo mostrado su voluntad de serlo, no tienen acceso a las vacunas, ya que, en el orden cronológico de la vacunación, se han establecido criterios de prioridad en función de las edades o el riesgo de contagio; a lo que habría que añadir el lapso temporal entre la aplicación de la primera y la segunda dosis que, en algunas vacunas -como la de Astrazeneca - se extiende hasta las 12 semanas» (F.J. 1).

Finalmente, tanto la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1^a) de 18 de agosto 2021, ECLI:ES:TS:2021:3260 (F.J. 6) como la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4^a) nº. 1112/2021, de 14 de septiembre, ECLI:ES:TS:2021:3298 (F.J. 8), sostienen que obligar a exhibir dicho certificado limita el derecho a no ser discriminado, aunque esta última lo considera una «tenue limitación» justificada por la lucha contra la pandemia. No obstante, esta justificación entendemos que no concurre en el caso del acceso al empleo por los motivos que hemos ido exponiendo hasta el momento.

4.5. Principio de proporcionalidad y exigencia de certificado COVID digital UE

Toda esta afectación o limitación a los distintos derechos fundamentales puede ser lícita siempre que se cumpla con el denominado «principio de proporcionalidad» que establece lo siguiente: «para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)» (SSTC 98/2000, de 10 de abril; 186/2000, de 10 de julio; 14/2003, de 28 de enero; 11/2006, de 16 de enero; y 39/2016, de 3 de marzo, entre otras).

En el caso de la obligación de exhibir el certificado COVID digital UE para el acceso a establecimientos de hostelería, medida promovida hasta la fecha en Galicia, Andalucía y Canarias, se ha considerado lo siguiente para determinar si la medida cumplía con ese principio de proporcionalidad.

Por un lado, el ATSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 3^a) nº. 97/2021, de 20 de agosto, ECLI:ES:TSJGAL:2021:176A, considera que la medida no es idónea porque «la vacunación no exime de contagiarse y las posibilidades de contagiar en ese caso llegan a ser moderadas, lo que -desde luego- parece desbaratar la eficacia, adecuación o aptitud para conseguir el objetivo de detener los contagios en los locales de hostelería. A mayor abundamiento, la prueba COVID negativa sólo es una foto fija del momento en el que se ha practicado, con lo que nada impide desgraciadamente que en un momento posterior a la misma y anterior a la entrada en el local se haya producido el contagio y, por lo tanto, el sujeto afectado sea un propagador del virus, que es el objetivo declarado de la medida» (F.J. 5).

Por su parte, el ATSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 1^a) nº. 405/2021, de 6 de agosto, ECLI:ES:TSJAND:2021:65A, sostiene que la medida es proporcional pero no idónea ni necesaria. No es idónea para evitar la propagación del virus porque «establece la compatibilidad de la exigencia del certificado covid con la de una prueba PCR o test de antígeno, como medios para acceder al interior de los locales de ocio citados (...) si las personas que han sido vacunadas o han padecido la enfermedad, a pesar de haber desarrollado inmunidad frente al virus (en un mayor o menor grado, dependiendo del tipo de vacuna y del hecho de haber padecido la enfermedad) pueden ser potenciales transmisores del mismo, no se acierta a comprender cómo se evitará el posible contagio de quienes hayan accedido al local amparados en la presentación de un justificante por la realización de una PCR o un test de antígeno, que sólo acredita que en el momento de su realización no eran portadores del virus activo, pero no que gocen de inmunización alguna frente a éste». Además, no la considera necesaria porque «no se ha acreditado con rotundidad que el mayor número de contagios de la denominada quinta ola tiene su origen, precisamente en los locales de ocio nocturno». Finalmente, afirma que «se impone la medida con carácter indefinido y con vocación de permanencia, sin que se sepa qué criterio se seguirá para dejarla sin efecto o modificarla» y «que lejos de evitar los contagios en el interior de los locales de ocio puede posibilitarlos» (F.J. 3).

Ambas resoluciones han sido recurridas al TS que ha ofrecido una respuesta dispar, pues en el caso de Galicia acepta la medida pero en el caso de Andalucía la deniega. Así, en el caso gallego la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4^a) nº. 1112/2021, de 14 de septiembre, ECLI:ES:TS:2021:3298, aunque admite que el certificado COVID digital UE no proporciona una garantía absoluta de padecer en ese momento la infección (F.J. 8), considera adecuada su exhibición porque solo limita tenuemente diferentes

derechos fundamentales en una situación gravísima de pandemia, donde prima el interés general de todos a sobrevivir (F.J. 7). Cede así la intimidad frente al derecho a la vida y a la protección de la salud pública «toda vez que la información sobre si se ha recibido la vacuna o no, en momentos en los que se atraviesa una pandemia, es una pieza básica y esencial para impedir la propagación de la infección por el SARS-CoV-2 y, por tanto, de la preservación de la vida y la salud de todos» (F.J. 8). Además, «impide el colapso hospitalario que puede acarrear la consiguiente desatención de otras enfermedades ajenas a la Covid-19» (F.J. 9). Por lo tanto, considera ajustada la medida al principio de proporcionalidad porque es temporal y no se implanta en todo el territorio sino dependiendo de la influencia de la pandemia, además de que «el beneficio que proporciona la medida, respecto de la reducción significativa de los contagios, es muy superior al sacrificio que comporta la exigencia de presentar la documentación para el acceso al local» (F.J. 9).

Por el contrario, en el caso andaluz la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1^a) de 18 de agosto 2021, ECLI:ES:TS:2021:3260, sostiene que la medida no supera el principio de proporcionalidad porque no «se motivan las razones por las que se circscribe la exigencia documental o a través de pruebas exclusivamente a los locales de ocio con música, y no a otros establecimientos similares o con semejante problemática centrándose la restricción a aquellos que se especifican en los epígrafes del Decreto 155/2018, sin describir ni detallar los datos objetivos sobre la incidencia de los contagios que conducen a ceñir el objeto de la medida». Y al contrario que en Galicia, «no se aportan razones apropiadas relativas a la falta de previsión de la duración de la medida que se contempla de forma indefinida y permanente» además de que «se postula para el conjunto del territorio de Andalucía, de forma general, aplicable a toda la población y municipios andaluces con independencia de la tasa de incidencia y sin vinculación a su situación sanitaria y a su evolución» (F.J. 6).

Cuando se relaciona la imposición de esta medida con el acceso al empleo se observa que no se supera el principio de proporcionalidad. En primer lugar, la medida no es idónea porque, como hemos señalado a lo largo de este trabajo, la vacunación no impide contagios y las pruebas diagnósticas tampoco pueden realizarse indiscriminadamente, mucho menos en el caso de una persona demandante de empleo que todavía no ha iniciado la relación laboral¹⁵. En segundo lugar, uno de los argumentos para validar ese tipo de medidas

¹⁵ «Es este filtro o control el que de forma más clara y objetiva no supera el pasaporte COVID, pues el limitado conocimiento que tiene la ciencia sobre el virus SARS-CoV-2 y la enfermedad que

esgrimido por la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4^a) nº. 1112/2021, de 14 de septiembre, ECLI:ES:TS:2021:3298, es que en establecimientos de hostelería no se produce «el uso constante y permanente de la mascarilla, que debe necesariamente retirarse para comer y para beber, del mismo modo que resulta difícil mantener en ellos la distancia de seguridad, se suele conversar con un tono de voz más alto, o incluso cantar, lo que favorece la “inhalación de gotas y aerosoles respiratorios emitidos por un contagiado”». *Sensu contrario*, podemos afirmar que, puesto que las personas trabajadoras ni comen ni beben durante la prestación de servicios, pueden en todo momento mantener puesta la mascarilla y guardar la distancia, esto último quizás únicamente implantando unas pequeñas modificaciones organizativas. Por lo tanto, no resulta necesaria la medida en el ámbito laboral porque se pueden evitar los contagios utilizando, entre otras medidas, equipos de protección individual.

Finalmente, podemos concluir que la imposición del certificado COVID digital UE a una persona demandante de empleo con la finalidad de evitar contagios en la empresa no supera el test de proporcionalidad, pues ni resulta idónea, ni necesaria y vulneraría seriamente derechos fundamentales pero también el derecho al trabajo (art. 35.1 y 40.1 CE), al establecerse una barrera arbitraria e inútil para acceder a un empleo.

5. REFLEXIONES FINALES

Todos queremos que la pandemia finalice cuanto antes y eso no es algo fácil, por lo que las soluciones tampoco van a serlo. Durante la crisis sanitaria hemos observado excesos del legislador nacional y autonómico que, buscando disminuir los efectos de la COVID-19, han acabado vulnerando derechos fundamentales y creando una sensación de que todo vale para luchar contra el virus.

En primer lugar, las limitaciones de la libertad de circulación de personas dispuestas en los arts 7.1, 7.3 y 7.5 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, han sido declaradas inconstitucionales por la STC 148/2021, de 14 de julio, si bien con varios votos particulares discrepantes.

desencadenada (COVID-19) no permite afirmar con suficiente certeza algunos de los presupuestos que la medida de la cartilla COVID toma como esenciales» (Pérez Domínguez, 2021:259).

En segundo lugar, la vacunación obligatoria impulsada por la normativa autonómica gallega también ha sido declarada inconstitucional.

Y tras la creación del certificado COVID digital UE, limitado a garantizar la libre circulación de trabajadores, las comunidades autónomas no han tardado en pervertir su uso imponiendo su exhibición para el acceso a establecimientos de hostelería de Galicia¹⁶, Andalucía¹⁷ y Canarias¹⁸. Esta medida ha sido declarada ilícita por los TSJ de Andalucía¹⁹, Canarias²⁰ y Galicia²¹, si bien el TS la ha aceptado en esta última comunidad²² con argumentos que, no obstante, chocan con la información de la OMS, de la UE y de los propios fabricantes de vacunas.

Todo este despliegue normativo, amplificado de forma acrítica por los medios de comunicación aunque desarticulado por la mayoría de tribunales, creemos que ha provocado en la sociedad, y especialmente en el mundo empresarial, la idea de que la vacuna frente a la COVID-19 y, por extensión, la posesión del certificado COVID digital UE, soluciona el riesgo de contagios en los centros de trabajo, impidiendo que el estigma de la persona contagiada se traslade a la totalidad de la empresa. De ahí los despidos discriminatorios que se han producido y también la proliferación de ofertas de empleo que exigen la vacunación a los postulantes, conducta mucho más habitual desde que existe el certificado COVID digital UE y que obedece más a criterios económicos que de salud laboral. De hecho, dicho certificado tampoco impide por sí mismo la propagación del virus, aunque entendemos que

¹⁶ Orden de la Consejería de Sanidad de 22 de julio de 2021, por la que se prorroga y modifica la Orden de 25 de junio de 2021, por la que se establecen medidas de prevención específicas como consecuencia de la evolución de la situación epidemiológica derivada de la COVID-19 en la Comunidad Autónoma de Galicia, y se modifica la Orden de 1 de julio de 2021 por la que se aprueba el Protocolo para la reactivación del ocio nocturno en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

¹⁷ Orden de 5 de agosto de 2021 de la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía.

¹⁸ Resolución de 23 de julio de 2021, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la actualización de las medidas de prevención establecidas mediante Acuerdo del Gobierno de 19 de junio de 2020, para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, una vez superada la Fase III del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, finalizada la vigencia de las medidas propias del estado de alarma.

¹⁹ ATSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1^a) nº. 405/2021, de 6 de agosto, ECLI:ES:TSJAND:2021:65A.

²⁰ ATSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2^a) nº. 250/2021, de 29 de julio, ECLI:ES:TSJICAN:2021:11A.

²¹ ATSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 3^a) nº. 97/2021, de 20 de agosto, ECLI:ES:TSJGAL:2021:176A.

²² STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4^a) nº. 1112/2021, de 14 de septiembre, ECLI:ES:TS:2021:3298.

la UE lo ha desarrollado con intención de no paralizar del todo la actividad económica. ¿Una faceta más de la «Europa de los mercaderes»?

El abuso a la persona demandante de empleo en los procesos de selección de personal, donde su debilidad frente al empleador es mucho mayor que durante la relación laboral, adquiere tintes especialmente repulsivos con la irrupción de la COVID-19. En ese sentido, la respuesta de la tutela antidiscriminatoria prevista en nuestro ordenamiento ha sido positiva frente al nuevo estigma social y resulta de aplicación a tratos peyorativos sufridos en diferentes situaciones: infección o presunta infección, pertenencia a colectivo de riesgo, condición de vacunado o de no vacunado, posesión o no del certificado COVID digital UE, negativa a someterse a pruebas diagnósticas que no sigan el protocolo establecido por el Ministerio de Sanidad, etc.

6. BIBLIOGRAFÍA

AEPD (2020). *Comunicado sobre la información acerca de tener anticuerpos de la COVID-19 para la oferta y búsqueda de empleo*, <https://www.aepd.es/es/prensa-y-comunicacion/notas-de-prensa/comunicado-AEPD-covid-19-oferta-busqueda-empleo> [consulta: 09/10/2021].

FERNÁNDEZ GARCÍA, A. (2021a). «Segunda recopilación de ofertas de empleo discriminatorias». *Blog AFLabor*, <https://ja.cat/l4Jdc> [consulta: 10/10/2021].

FERNÁNDEZ GARCÍA, A. (2021b). «La protección por desempleo durante el primer estado de alarma: ¿un agravio comparativo?». *Noticias CIELO*. N°. 2, <https://ja.cat/LQK66> [consulta: 10/10/2021].

FERNÁNDEZ GARCÍA, A. (2020). «Recopilación de ofertas de empleo discriminatorias». *Blog AFLabor*, <https://ja.cat/P6Un1> [consulta: 10/10/2021].

IFRC, UNICEF y OMS (2020). *Estigma social asociado a COVID-19. Una guía para la prevención y el tratamiento del estigma social*. Traducción de la Cátedra UCM – Grupo 5 Contra el Estigma, <https://www.contralestigma.com/wp-content/uploads/2018/10/GUIA-ESTIGMA-SOCIAL.pdf> [consulta: 10/10/2021].

MINISTERIO DE SANIDAD ET AL (2021). *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2. Versión del 16 de julio de 2021*.

- OMS (2021). *Enfermedad por el coronavirus (COVID-19): Vacunas*, <https://ja.cat/7Agmb> [consulta: 10/10/2021].
- PÉREZ DOMÍNGUEZ, F. (2021). «Pasaporte COVID: ¿pasaporte hacia un empleo?». *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*. N°. 2, pp. 255-266, <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i2.08> [consulta: 09/10/2021].
- POQUET CATALA, R. (2021). «¿Es posible establecer la obligatoriedad de la vacunación contra el SARS-COV-2 en el ámbito laboral?». *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*. N°. 2, pp. 6-27, <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.01> [consulta: 09/10/2021].
- PRECIADO DOMÈNECH, C.H., SEGALÉS FIDALGO, J. y FOTINOPOULO BASURKO, A. (2021). «LA estrategia COVID y su incidencia sobre el derecho a la intimidad. Notas a propósito de la oportunidad hecha Sentencia (STEDH de 8-4-2021, Vavricka y otros Vs. República Checa)». *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. N°. 221, pp. 21-54.
- SEGALÉS FIDALGO, J. (2020). «Vacunas y trabajo». *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. N°. 217, pp. 5-18.
- TOLOSA TRIBIÑO, C. (2021). «Problemas legales de la vacunación en España». *Diario La Ley*. N°. 9784.

EL AUGE DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO TRAS LA COVID-19 Y SU IMPACTO DE GÉNERO

Josep Moreno Gené

Universitat de Lleida

Abstract: This study aims to contribute to the incipient analysis of how all the transformations linked to the digitization of the economy, which have experienced exponential growth as a consequence of the COVID-19 pandemic, have specifically affected the work of women and respond to the question whether the legal-labor order is specifically addressing this phenomenon from a gender perspective or whether, on the contrary, it is limited to contemplating the impact of new technologies in the field of labor relations without making the necessary distinction between their impact on the work carried out by women and men, thus perpetuating the gender gap that already existed before the emergence of new technologies. For this purpose, the impact of new technologies on the amount of female employment, as well as on its quality, is addressed, with special mention of work through digital platforms and telework, as they are two forms of service provision booming after the COVID-19 pandemic.

Key words: New technologies, female employment, digital gender gap, teleworking, digital platforms.

1. EL AUGE DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES TRAS LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y SU IMPACTO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En los últimos años, tal vez ya décadas, la innovación tecnológica y, especialmente, la generalización de las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento, han experimentado un desarrollo impresionante que ha sorprendido incluso a sus más firmes partidarios, de modo que se puede afirmar, sin especiales dificultades y sin riesgo de cometer ninguna exageración, que nos encontramos ante una nueva revolución industrial, ya la cuarta según muchos autores, que nos conduce a la era de la digitalización de la economía (Mercader, 2017, pp. 24 y ss. y Trillo, 2016, p. 59). A tal efecto, no nos encontramos únicamente ante nuevos avances tecnológicos, sino ante un avance radical de la tecnología que con toda probabilidad comportará una transformación disruptiva en los modos y formas de entender en el futuro próximo la idea de trabajo (Mercader, 2017, p. 217).

En este contexto, no cabe duda que la pandemia del COVID-19 ha acelerado este proceso de forma exponencial, haciendo que el futuro del trabajo ya sea el presente (Debeljuh y Destefano, 2020, p. 225). Esta pandemia ha alterado nuestra cotidianeidad, fomentando desde nuevas dinámicas sociales hasta nuevos patrones de consumo, al mismo tiempo que ha supuesto un verdadero punto de inflexión en muchos ámbitos de nuestra vida personal y colectiva. No cabe duda que uno de los sectores que ha sufrido un impacto mayor es el de la economía digital. A tal efecto, la crisis causada por la COVID-19 ha acelerado tendencias en la economía digital que no se preveían alcanzar hasta dentro de cinco o diez años, no en vano, la pandemia ha obligado a emprender una digitalización forzosa en ámbitos como el trabajo, el consumo, las relaciones sociales o el ocio. Por todo ello, también puede hablarse de un impacto disruptivo del COVID-19 en el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones laborales.

Una transformación de esta magnitud necesariamente está impactando de un modo específico en el trabajo de la mujer, siendo la igualdad de género uno de los grandes retos que plantea esta revolución tecnológica (Mella, 2020, p. 2), especialmente, tras el impato disruptivo que ha supuesto el COVID-19 en relación con el incremento exponencial de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral (Nahas, 2021, págs. 267 y ss).

Este fenómeno de la innovación tecnológica, como no podía ser de otro modo, ha impactado tanto en la cantidad como en la calidad del empleo (Estrada y Pumarada, 2018). Estos dos aspectos están muy interrelacionados, puesto que, aunque la incidencia de la innovación tecnológica en el volumen de la ocupación no forma parte, propiamente, del contenido de la relación laboral, un hipotético incremento del desempleo tendría la virtualidad de ser al mismo tiempo efecto de la implantación de las nuevas tecnologías, pero también, un factor coadyuvante de los efectos que la innovación tecnológica tiene en materia de precariedad laboral. En otros términos, están íntimamente ligados los dos efectos que produce la introducción de nuevas tecnologías sobre el trabajo, es decir, los efectos sobre el volumen de empleo y los efectos sobre la calidad en el mismo.

Por todo lo expuesto, resulta especialmente sorprendente que hasta fechas recientes, los diferentes estudios existentes en la materia no hayan abordado esta cuestión desde una perspectiva de género y, por consiguiente, no se haya abordado de una manera específica cómo y de qué manera impactarán todos estos cambios presentes y futuros en el empleo de las mujeres, no en vano, encontramos importantes interrogantes sobre cómo afectará la transformación digital, entre otros muchos aspectos, a la estructura del empleo, a las condiciones determinantes de la empleabilidad de las trabajadoras, a la organización de sus tiempos de vida y de trabajo, a sus condiciones retributivas, etcétera. A tal efecto, acertadamente se ha indicado que “el estudio detenido de la denominada brecha de género en la cuarta revolución industrial es, sin duda, un tema pendiente” (Castaño, 2016, p. 101-104 y De La Puebla, 2019, p. 18).

Precisamente este estudio pretende contribuir al incipiente análisis de cómo todas las transformaciones expuestas vinculadas a la digitalización de la economía, que han experimentado un crecimiento exponencial como consecuencia de la pandemia del COVID-19, han incidido específicamente en el trabajo de la mujer y responder a la cuestión de si el ordenamiento jurídico-laboral está abordando específicamente este fenómeno desde una perspectiva de género o si, por el contrario, se limita a contemplar el impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones laborales sin llevar a cabo la necesaria distinción entre la afectación de las mismas al trabajo desarrollado por mujeres y hombres, perpetuando de este modo la brecha de género ya preexistente a la irrupción de las nuevas tecnologías.

2. LA INCIDENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA CANTIDAD DEL EMPLEO FEMENINO. LOS RIESGOS DE LA BRECHA DIGITAL.

No cabe duda que la incidencia de las nuevas tecnologías en el volumen de empleo ha sido uno de los primeros aspectos que han centrado los estudios sobre la materia, y únicamente después, los mismos se han centrado en otros posibles ámbitos de influencia de la innovación tecnológica. Ello se debe a la preocupación que tradicionalmente ha despertado la posibilidad de que la cada vez más recurrente situación de falta de empleo y de estancamiento económico se puedan ver agravados por la introducción de nuevas tecnologías, con el consiguiente impacto que ello tendría tanto para las personas trabajadoras como en las ya depauperadas arcas de la Seguridad Social (Poquet, 2017, p. 71 y ss y Molina, 2017, pp. 6 y ss.).

En esta dirección, es evidente que en muchos ámbitos el trabajo humano puede verse sustituido por la innovación tecnológica y los cambios que la misma provoca en la organización del aparato productivo (Rifkin, 1998). A tal efecto, la informática, la robótica avanzada, la cibernetica, la telemática, la digitalización, el big data, la inteligencia artificial, el internet de las cosas, la impresión 3D, la realidad virtual, la realidad extendida, etcétera, han comportado la destrucción de no pocos empleos (desempleo tecnológico). En este punto, no hace falta ser muy imaginativo para deducir, por ejemplo, los efectos que la introducción de sistemas robotizados en una planta de producción comporta en la ocupación. Este fenómeno ha comportado que se hable ya de una nueva división del trabajo para diferenciar entre el trabajo humano y el trabajo digital (De La Puebla, 2019, p. 16). Pero el impacto de la innovación tecnológica en el empleo no se agota en la clásica sustitución de trabajadores/as humanos/as por máquinas cada vez más inteligentes, sino que también facilita la incorporación de los consumidores/as y usuarios/as en el proceso mismo de producción de bienes y servicios, sustituyendo de este modo a los trabajadores/as que hasta ese momento ejecutaban estas tareas, repárese, a título de ejemplo, en los expendedores de combustible o en la reserva de viajes y alojamiento (Fernández, 2020b, p. 94).

En este contexto, cabe prever que, con carácter general, con la irrupción de las nuevas tecnologías, los trabajos más rutinarios, tanto a nivel cognitivo como manuales, serán paulatinamente automatizados y, por tanto, suprimidos, pero es que, además, a diferencia de lo que ha sucedido con avances tecnológicos anteriores, las actuales

innovaciones no son solo capaces de sustituir los trabajos de baja cualificación, sino también aquellos trabajos más cualificados (Consejo Económico y Social, 2018, p. 52).

Paralelamente, sin embargo, también se constata que la innovación tecnológica constituye un factor primordial de crecimiento económico y, por tanto, de crecimiento de la ocupación, de modo que algunos de los sectores económicos más dinámicos están directamente relacionados con las nuevas tecnologías (informática, telecomunicaciones, plataformas digitales, robótica, etcétera). En otros términos, la experiencia demuestra que cada innovación tecnológica genera nuevas oportunidades de trabajo (innovación de productos). En ocasiones, sin embargo, se trata de empleos que se encuentran en una mutación permanente, no en vano, nuevas tecnologías dejan obsoletas a las anteriores, destruyendo los puestos de trabajo vinculados a las mismas, pero, a su vez, creando nuevas oportunidades de trabajo y así de forma permanente (Fernández, 2020a, p. 94).

En definitiva, de lo expuesto hasta el momento se constata que la introducción de la innovación tecnológica produce un efecto contradictorio sobre el volumen de empleo, no en vano, mientras que es posible que la introducción de las nuevas tecnologías reduzca el empleo en algunos circuitos de la producción, también lo es que puede comportar un aumento del mismo en otros (Mercader, 2017, pp. 229 y ss). A tal efecto, cabe diferenciar entre los trabajos de alto riesgo de supervivencia, los trabajos con poco riesgo de desaparición y los nuevos trabajos (Raso, 2017, p. 8).

Como ya se ha anticipado en la introducción de este trabajo, resulta especialmente sorprendente que los diferentes estudios existentes en la materia hasta fechas relativamente recientes no hayan abordado esta cuestión desde una perspectiva específicamente de género y, por consiguiente, no se haya contemplado cómo y de qué manera impactarán todos estos cambios presentes y futuros impuestos por las nuevas tecnologías en el volumen de empleo de las mujeres.

Pese a ello, de conformidad con investigaciones previas a la actual revolución tecnológica, ya podía anticiparse que serían las profesiones menos cualificadas –tareas manuales y rutinarias– las más susceptibles de ser sustituidas por máquinas y, por tanto, las que tendrían mayores posibilidades de desaparecer. En este punto, se ha indicado que tradicionalmente el mayor riesgo de automatización se ha asociado al sector industrial y, por tanto, se ha considerado que puede afectar específicamente al trabajo masculino (Serrano y Aboitiz, 2019, p. 53 y Cabeza, 2020, p. 29). Pero al mismo tiempo, se ha indicado

que sectores con un importante nivel de empleo femenino –restauración, pequeño comercio, tareas administrativas, etcétera– también se encuentran amenazados por los procesos de automatización (Serrano y Aboitiz, 2019, p. 53). En este contexto, se ha constatado que, aunque son más los hombres que las mujeres en riesgo de ser desplazados por la automatización, la pérdida proporcional de trabajos es mayor en relación con la fuerza de trabajo femenina (Rodríguez, 2019, p. 204 y Debeljuh y Destefano, 2020, p. 227).

Por el contrario, se considera que otros sectores donde la presencia femenina también es elevada, tales como enseñanza, salud, servicios sociales, etcétera, el riesgo de pérdida de empleo es menor, en tanto que se trata de actividades que requieren creatividad, improvisación o habilidades interpersonales y sociales, difícilmente sustituibles por máquinas (De La Puebla, 2019, p. 19, Serrano y Aboitiz, 2019, p. 55, Debeljuh y Destefano, 2020, pp. 228 y 229 y Cabeza, p. 29).

En relación con los nuevos trabajos y/o empleos que van apareciendo como consecuencia del actual proceso de digitalización de la economía, no cabe duda que se está produciendo una demanda exponencial de profesionales muy cualificados vinculados a las nuevas tecnologías. Pues bien, este es un espacio que hasta el momento está siendo copado básicamente por hombres, encontrándose las mujeres claramente infrarrepresentadas (Mella, 2020, p. 2 y Cabeza, p. 25). En este punto, la propia Unión Europea ya ha expresado en ocasiones su preocupación por la clara segmentación en este punto entre hombres y mujeres, habiéndose indicado al respecto que “la industria digital, las propias mujeres y la economía europea saldrían ganando si se consiguiera que más mujeres jóvenes se decantaran por una carrera digital y se contrataran más mujeres en los empleos digitales”, habiéndose pedido incluso ya hace algunos años a la Comisión y a los Estados miembros que “emprendan iniciativas dirigidas a apoyar a las mujeres en el sector de las TIC y a mejorar su capacitación en el ámbito digital” (resolución del Parlamento Europeo de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de derecho civil sobre robótica).

En este contexto cabe indicar, además, que no es que únicamente se incremente la demanda de personas trabajadoras especializadas y, por tanto, formadas en las tecnologías de la información y el conocimiento, sino que la cada vez mayor implantación de las nuevas tecnologías tiene un efecto transversal en la práctica totalidad de las ocupaciones, de modo que en la actualidad cualquier trabajo requiere conocimientos o habilidades complementarias en tecnologías de la información y el conocimiento (De La Puebla, 2019,

p. 21). A tal efecto, es evidente que, en un futuro inmediato, aquellos ciudadanos/as que no sepan desenvolverse en la cultura y tecnología digital (esto es, que no sepan conectarse y navegar por redes, buscar la información útil, o comunicarla a otros) no podrán acceder a la cultura y al mercado de la Sociedad de la Información. Es decir, aquellos ciudadanos/as que no estén cualificados para el uso de las tecnologías de la información y el conocimiento tendrán una mayor probabilidad de ser marginados/as. Se producirá así un “analfabetismo tecnológico” que tendrá como consecuencia una mayor dificultad en el acceso, búsqueda y promoción laboral (Arenas, 2011), pero que también comportará un elevado riesgo de ser expulsado/a del mercado laboral (Fernández, 2020a, p. 98).

En otros términos, en la actualidad existe una relación directa entre el hecho de poseer habilidades y competencias digitales (y cualificaciones profesionales) y el grado de empleabilidad. De modo que, como acertadamente se ha puesto de manifiesto, “no se trata ya de que las mujeres no ocupen significativamente los puestos que pueden encontrarse más resguardados frente al cambio digital o que incluso puedan verse favorecidas por el proceso (los más cualificados) sino que las carencias formativas les afectan de forma transversal” (De La Puebla, 2019, p. 21).

Pues bien, esta circunstancia comporta un auténtico hándicap para el trabajo femenino, dada la brecha digital aún existente en estos momentos por razón de género, especialmente entre las franjas de mayor edad, lo que supone que las mujeres no se beneficiarán en la misma medida que los hombres de las oportunidades laborales que pueden ofrecer las nuevas tecnologías, puesto que siguen estando en minoría en ocupaciones de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (Serrano y Aboitiz, 2020, p. 52). En este punto, no cabe duda que entre los colectivos vulnerables que encuentran mayores dificultades a la hora de acceder a la tecnología se encuadran las mujeres, dando lugar a lo que se conoce como “brecha digital de género” (Olarte, 2017, pp. 292 y 293). A tal efecto, cabe recordar que el Instituto Nacional de Estadística (INE) define la brecha digital de género como la diferencia del porcentaje de hombres y el porcentaje de mujeres en los indicadores TIC.

Esta brecha digital de las mujeres queda perfectamente reflejada en el Informe Mujeres en la economía digital en España 2018, elaborado por DigitalES, que pone de manifiesto que en 2017 las mujeres suponían el 53,2% de los graduados universitarios, pero solo el 18,6% de los graduados en estudios tecnológicos, y solo el 15,6% de las personas trabajadoras con perfil técnico del sector digital.

En este contexto, se puede constatar que, aunque de los estudios y estadísticas más recientes se desprende que en la actualidad la brecha digital de género se reduce en lo que se refiere al acceso o a las habilidades informáticas, de modo que podría decirse que incluso ellas son usuarias más “enganchadas” a las nuevas tecnologías que ellos (De La Puebla, 2019, p. 21 y Fernández, 2020a, p. 97), sin embargo, todo hace pensar que las jóvenes generaciones de hombres seguirán siendo los que diseñen las nuevas tecnologías y controlen los ámbitos de toma de decisiones del sector de las tecnologías de la información y el conocimiento. Se confirma de este modo que cuanto más intensiva y avanzada es la utilización de las tecnologías o de internet –usos que requieren mayores habilidades técnicas–, mayor es la brecha entre sexos (Fernández, 2020a, p. 97). Esta situación puede resultar de particular importancia para explicar la desigualdad de género en la sociedad de la información y el conocimiento, en tanto que afecta precisamente al entorno clave en el que se fraguan y lideran los cambios tecnológicos, económicos y sociales.

A tal efecto, el Informe nº. 1/2021 elaborado por el Consejo Económico y Social sobre la digitalización de la economía (Consejo Económico y Social, 2021, p. 79) concluye que en el nivel tanto en habilidades digitales como en competencias informáticas alcanza niveles avanzados en una mayor proporción de hombres que de mujeres; tanto es así, que la proporción de mujeres que en 2020 carecían de competencias informáticas era del 34,2 por 100 frente al 29,2 por 100 de los hombres, lo que pone de manifiesto el impacto de las diferentes trayectorias educativas y formativas sobre la brecha digital de género en España, y podría estar repercutiendo en la menor presencia de mujeres en los entornos laborales relacionados con la tecnología (en 2020 de las 693.222 personas trabajadoras TIC registradas por el INE, solo el 19,3 por 100 eran mujeres).

Por lo demás, no cabe duda que el problema no es sólo el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, sino que lo es también, y mucho más preocupante, la ausencia del papel femenino en los entornos que lideran las nuevas tecnologías (ARENAS, 2011). En otros términos, también se ha indicado que “el problema deriva de la constatación de que las mujeres están infrarrepresentadas en los sectores estratégicos de la educación, la investigación y el empleo relacionados con las ingenierías y las TIC en general, sectores todos ellos donde es apreciable un evidente dominio masculino” (De La Puebla, 2019, p. 21 y Fernández, 2020, p. 97).

Con carácter general, la brecha digital de las mujeres encuentra su origen en discriminaciones preexistentes, de modo que se establece una relación de causa efecto entre

las mismas y la brecha digital. En otros términos, se indica que la brecha digital de género es, al mismo tiempo, efecto y causa de desigualdad entre sexos (Fernández, 2020a, p. 98 y Cabeza, 2020, p. 25).

En esta dirección, se ha indicado que “con la ‘brecha digital de género’ que se define como las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en relación con las diferencias de acceso a las infraestructuras de las tecnologías de la información y la comunicación, no se trataría, entiendo, de un tipo de brecha autónoma o específica sino vinculada a un brecha previa y general que apunta a la posición social, económica, laboral y cultural de desventaja de las mujeres en la sociedad” (Olarte, 2017, p. 294). A tal efecto, se considera que “el factor tecnológico sería uno más a añadir y en él se observa que no sólo incide la menor capacidad económica o su inferior tasa de empleo y actividad o de capacitación tecnológica, sino que se produce una especial incidencia de lo cultural, en relación con la vinculación de lo tecnológico al género masculino –lo que es evidente reparando meramente en la tasa de estudiantes universitarios en grados tecnológicos–” (Olarte, 2017, p. 294).

Al igual que el origen de la brecha digital de género es multicausal, la solución a la misma debe venir de la mano de diferentes medidas coordinadas entre sí para alcanzar una cierta equidad digital entre ambos sexos (Cabeza, 2020, p. 36). A tal efecto, se han propuesto diferentes actuaciones al respecto (Arenas, 2011), entre las que deben encontrar un lugar destacado aquellas medidas sociales y educativas/formativas tendentes a compensar las desigualdades de acceso a las nuevas tecnologías (Vela, 2021).

En este punto, cabe saludar positivamente que la agenda España Digital 2025 haga referencia a la necesidad de garantizar las competencias digitales avanzadas del alumnado al finalizar la educación secundaria. A través de programas de formación digital para la ciudadanía; de digitalización y desarrollo de competencias digitales en educación (primaria, secundaria y universitaria) y formación profesional; de competencias digitales para empleados y desempleados; y de especialistas en tecnologías digitales básicas y avanzadas. A tal efecto, la agenda España Digital 2025 persigue que todos los alumnos y alumnas adquieran las competencias y habilidades exigidas, y la capacidad para mantenerlas actualizadas, impulsando, además, vocaciones científico-tecnológicas que supongan un volumen suficiente de alumnos/as en estudios de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas (STEAM).

Por lo demás, es totalmente necesario, por no decir imprescindible, mostrar a la sociedad la importancia de la participación femenina en la ciencia y la tecnología, haciendo

que sea natural el prestigio de la presencia femenina en estas áreas, o la mera presencia en las mismas. De esta forma, el acceso y uso de las mujeres de las nuevas tecnologías no será sólo en una parte del proceso tecnológico, sino que llevará a que las mismas contribuyan y participen en la producción de contenidos y conocimientos. En esta línea, deben valorarse muy positivamente todas las actuaciones que se están desarrollando desde los poderes públicos en los últimos años para fomentar el acceso de las jóvenes estudiantes hacia carreras universitarias relacionadas con las TICs (Mella, 2020, p. 2 y 8 y ss.).

A tal efecto, se ha puesto de manifiesto que la mayor presencia de la mujer en las profesiones relacionadas con las TICs beneficiaría a dicho sector y a toda la economía y la sociedad en su conjunto (Rodríguez, 2019, p. 201). En esta dirección, se ha indicado que “la gestión femenina y la aportación de puntos de vista femeninos a los equipos de trabajo, altamente masculinizados, puede ayudar a la resolución de problemas de manera más creativa, enriquecedora y con un enfoque social” (Mella, 2020, p. 17). En definitiva, la participación de las mujeres en las nuevas tecnologías contribuiría de un modo decisivo a mejorar las interrelaciones entre las máquinas y las personas, superándose la actual visión meramente técnico-economicista, lo que ya se está empezando a denominar como industria 5.0.

A tal efecto, el FMI constata los beneficios que tendría para las economías mundiales una participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, que en algunos países podrían disparar el PIB hasta un 34%. Igualmente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que cerrar la brecha de género añadiría un beneficio de 5,8 trillones de dólares a la economía global. Además, incrementar la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, incluido el sector tecnológico, liberaría un importante capital en forma de impuestos para los estados. La OIT calcula que si España cerrara su brecha de género laboral un 25%, su producto interior bruto crecería en 34 mil millones de dólares. Finalmente, según el estudio “Women in the digital Age”, incorporar a más mujeres en empleos digitales tendría un beneficio para la economía de hasta 16 billones de euros anuales para el PIB conjunto de la UE (Mateos y Gómez, 2019, p. 28). En definitiva, no nos encontramos únicamente ante una cuestión de equidad, sino ante una verdadera cuestión de eficiencia.

Con este objetivo, debe fomentarse de forma decidida la formación, tanto inicial como continuada, de las mujeres en nuevas tecnologías de la información y el conocimiento (Cabeza, 2020, p. 32), para lo cual, no parece suficiente implementar medidas de formación genéricas que por lo general tenderán a perpetuar la brecha digital entre hombres y mujeres,

sino que dichas medidas deben tomar en consideración el factor de género y, en consecuencia, prever medidas específicas para favorecer la igualación progresiva entre hombres y mujeres en el acceso y formación en tecnologías digitales (Vela, 2021). A tal efecto, se ha indicado que configurada la brecha digital como un reflejo de otras discriminaciones –la brecha digital de género, en concreto, lo es de la discriminación por razón de sexo–, las políticas de reversión de carencias digitales deben prioritariamente dirigirse a determinados colectivos: por consiguiente, en el caso de la brecha digital de género, a mujeres (Fernández, 2020a, p. 99).

Las medidas que se acaban de exponer no constituyen una novedad, sino que las mismas ya se incluyen de manera expresa en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo art. 28, bajo el epígrafe de “Sociedad de la Información” establece que: 1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. 2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural. 3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información. 4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

En definitiva, como acertadamente se ha puesto de manifiesto “el incremento de la participación de las mujeres en el ámbito digital es esencial para garantizar que la digitalización sea más inclusiva, justa y sostenible a largo plazo. No cabe revolución digital sin participación, en condiciones de igualdad, de la mitad de la población trabajadora” (Mella, 2020, p. 2).

Por todo ello, tanto desde un punto de vista normativo como de rentabilidad económica debe promoverse la igualdad de oportunidades en el sector de las TIC (Mateos y Gómez, p. 18).

3. LA INCIDENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LAS MUJERES.

3.1. Consideraciones generales.

Al igual que sucede en relación a la afectación de las nuevas tecnologías en la cantidad de empleo, tampoco se puede dar una respuesta unívoca en relación con el impacto de las mismas en la calidad del empleo, no en vano, la innovación tecnológica ha contribuido de un modo muy relevante a la segmentación del mercado laboral, permitiendo distinguir entre los/las vencedores/as y los/las perdedores/as de estas transformaciones, lo que ha desembocado en una “polarización de la ocupación” (Mercader, 2017, p. 231). Entre los primeros, encontramos las personas trabajadoras altamente cualificadas y con buenas condiciones de trabajo y, entre los segundos, las personas trabajadoras menos cualificadas que se han visto afectadas por los procesos de externalización y subcontratación facilitados ahora por las nuevas tecnologías y que sufren de condiciones laborales muy precarias. En otros términos, al tiempo que la economía digital libera a determinadas personas trabajadoras de trabajos repetitivos o penosos, posibilitando que se dediquen a otros trabajos que desarrollan el potencial creativo humano, en otros casos, nada infrecuentes, perpetúa estos trabajos, incluso los agudiza, manteniendo el paradigma de trabajo servil, pobre e inseguro.

Pues bien, aunque es difícil efectuar generalizaciones en este punto, nuevamente aquellas profesiones más feminizadas parecen abocadas a verse afectadas más negativamente por la irrupción de las nuevas tecnologías, mientras que las profesiones con mayor presencia masculina, principalmente, las más relacionadas con las nuevas tecnologías, se ven reforzadas como consecuencia del auge de la economía digital.

A tal efecto, se constata como en el marco de la globalización “las desigualdades de género han concentrado a las mujeres en el segmento inferior de la cadena de valor mundial ocupando los puestos de trabajo peor remunerados, realizando trabajos subcontratados a destajo y trabajos poco estables por cuenta propia, con menor acceso al trabajo decente y a la protección social” (Rodríguez, 2019, p. 200).

Para valorar el alcance de la irrupción de las nuevas tecnologías en la calidad del empleo de las mujeres se va a tomar como muestra el análisis de cómo se articula el trabajo de la mujer en dos ámbitos vinculados a la economía digital y que han tenido un crecimiento

exponencial durante el largo periodo de la pandemia del COVID-19, a saber, el trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo.

3.2. El auge del trabajo atípico de las mujeres: las experiencias del trabajo en plataformas digitales y del teletrabajo durante la pandemia del COVID-19.

La innovación tecnológica ha contribuido decisivamente a la irrupción de nuevas formas de prestación de servicios que sin las nuevas tecnologías no serían posibles. Estas nuevas formas de prestación de servicios reciben la denominación de formas de trabajo atípicas, en la medida en que suponen variaciones de lo que tradicionalmente se ha venido considerando como un modelo central y normal de la relación de trabajo (Rodríguez-Piñero, 1992).

Esta disminución del trabajo típico, fruto de la proliferación de las nuevas tecnologías, se manifiesta esencialmente en dos ámbitos diferenciados:

a) En primer lugar, ha afectado al propio objeto del Derecho del Trabajo y, por tanto, al mismo ámbito de aplicación del mismo. Así pues, la introducción de las nuevas tecnologías ha contribuido a la transformación del trabajo por cuenta ajena en trabajo autónomo, es decir, ha permitido un incremento, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo de formas de trabajo no subordinadas o, en cualquier caso, parasubordinadas. En este sentido, es paradigmático, si bien no el único ejemplo, la prestación de servicios que se desarrolla en el marco de las plataformas digitales.

b) En segundo lugar, aunque sin cuestionarse el carácter laboral de la prestación de servicios desarrollada por el/la trabajador/a, las nuevas tecnologías también han provocado una alteración de la morfología típica de este trabajo subordinado, es decir, el que ejecuta un trabajador/a contratado/a por una empresa de tamaño medio o grande, a tiempo completo y mediante un contrato de duración indeterminada y que realiza su trabajo en las instalaciones de la propia empresa que lo contrata (PÉREZ DE LOS COBOS, 1990). En este sentido, se están imponiendo cada vez con más consistencia, prestaciones de servicios que se realizan a jornada parcial y con una duración determinada y que, incluso, ya no se desarrollan en las instalaciones de la empresa contratante. En este sentido, es paradigmático, si bien no el único ejemplo, la prestación de servicios que se desarrolla por las personas teletrabajadoras.

Pues bien, ambos ámbitos, como se viene anunciando, han tenido un crecimiento exponencial durante la pandemia del COVID-19. Veamos, aunque sea muy brevemente, las causas de dicho crecimiento.

La declaración del estado de alarma a la que se vio abocado el Gobierno de España el 14 de marzo de 2020, como consecuencia de la rápida propagación tanto a nivel estatal como internacional del COVID-19, llevada a cabo a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, comportó la adopción de un conjunto de medidas dirigidas a contener la progresión de la pandemia que tuvieron como principales consecuencias la contención de la actividad económica y del trabajo. Esta medida excepcional, prorrogada hasta en seis ocasiones sucesivas, fue acompañada de la aprobación de un conjunto de reales decretos-leyes dirigidos fundamentalmente a paliar las consecuencias y efectos negativos provocados por la pandemia y las medidas adoptadas para contenerla en el ámbito socioeconómico.

De entre este conjunto de normas interesa destacar el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (en adelante Real Decreto-Ley 8/2020). Esta norma, como se ha indicado de un modo muy expresivo, constituye “la norma inaugural del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la emergencia” (Casas, 2020, p. 922) y se dicta con la finalidad de adoptar, entre otras, un conjunto de medidas dirigidas a proporcionar “la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de las personas trabajadoras”. Cabe recordar que en el momento en que se dicta esta norma se había decretado un confinamiento domiciliario de la población española y, en consecuencia, la paralización prácticamente total de la actividad empresarial con la única excepción de aquellas actividades declaradas como esenciales.

Pues bien, en el marco de esta situación de excepcionalidad, el Real Decreto-Ley 8/2020, con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable y a fin de garantizar al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, establece la priorización de sistemas de organización que permitan la actividad por mecanismos alternativos y, particularmente, el trabajo a distancia, para cuya implantación se prevé facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible. En particular, el art. 5 de dicha norma es el precepto encargado de regular el carácter preferente del trabajo a distancia, dotándolo de un protagonismo en las relaciones laborales del que hasta el momento no había gozado.

Cabe recordar que los estudios más recientes que se habían realizado sobre la implantación del teletrabajo en España anteriores al COVID-19 ponían de relieve que se trataba de una opción infrautilizada. En el año 2019, en España sólo el 4,5% del total de personas empleadas trabajaban habitualmente a distancia y el 8,4% lo había hecho de forma esporádica alguna vez, pese a lo cual, ello suponía una tendencia progresiva al alza que se mantenía desde hacía diez años (Banco de España, 2020, pág. 5). Pues bien, esta realidad sufre un vuelco a partir de la pandemia. La encuesta llevada a cabo por Eurofound en abril de 2020 “Living, working and COVID-19” permite constatar que la llegada del coronavirus aceleró de forma inusitada la implantación del teletrabajo, de tal forma que en España la proporción de personas empleadas que comenzó a teletrabajar ascendió hasta el 30,2% (Unión General de Trabajadores, 2020, p. 6)

La apuesta por el trabajo a distancia contenida en el art. 5 del RD-ley 8/2020 no es la única referencia que vamos a encontrar en esta norma de emergencia, ya que nuevamente se hace mención a esta forma de trabajar en el art. 6, que recoge el llamado “Plan MECUIDA” y que reconoce en determinadas circunstancias a la persona trabajadora el derecho a la adaptación en la forma de realizar la prestación de servicios, ofreciendo una serie de posibilidades, entre las que se incluye “la prestación de trabajo a distancia”. Esta facultad se prevé a raíz del cierre temporal de los centros educativos, centros de día y resto de recursos asistenciales como medida preventiva frente a la propagación del COVID-19 y que va a exigir al legislador la aprobación de una serie de medidas destinadas a hacer frente a esta contingencia para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (Romero, 2021).

Todo este impulso al teletrabajo motivado por la pandemia del COVID-19 ha comportado que el Gobierno haya aprobado una nueva regulación del trabajo a distancia, mediante la aprobación del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante Real Decreto-Ley 28/2020), posteriormente convalidado como Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, Ley 10/2021).

Junto con al teletrabajo, en este contexto de auge de la economía digital, uno de los sectores que ha recibido mayor impulso durante la pandemia del COVID-19 ha sido el de la economía de plataformas, tanto a nivel económico como laboral. A nivel económico, las limitaciones de movilidad y el cierre de comercios propiciaron cambios en los patrones de consumo. Un ejemplo de ello es el sector de los repartos donde, potenciado por su

naturaleza esencial durante los confinamientos, el uso de plataformas de reparto creció de forma exponencial durante el largo periodo de pandemia.

A nivel laboral, la pérdida de empleos y el cambio en la forma en que las empresas se relacionan con sus trabajadores han impulsado el aumento de las relaciones laborales a través de plataformas laborales digitales. Un ejemplo de ello es el incremento de las descargas de plataformas de tareas semiprofesionales o profesionales durante el periodo de pandemia (Laboratorio de Digital Future Society y Laboratorio de innovación del Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).

Como consecuencia de estas transformaciones, el trabajo a través de las plataformas digitales se ha desarrollado fundamentalmente en tres ámbitos: las actividades de cuidados, de reparto y los servicios virtuales (Laboratorio de Digital Future Society y Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).

En primer lugar, la alta incidencia y gravedad de la COVID-19 en personas mayores y la saturación de los servicios sanitarios públicos han puesto de manifiesto la importancia de los cuidados de gente mayor. En segundo lugar, los cambios de patrones de consumo o la necesidad de operar digitalmente por parte de mercados, restaurantes y comercios han puesto de manifiesto la importancia del sector de los repartos, el cual se ha considerado como un servicio esencial. Finalmente, la digitalización del trabajo, la validación del trabajo en remoto y las nuevas relaciones laborales también han puesto de relieve la relevancia del sector de los servicios virtuales en el contexto de la pandemia y a futuro.

En este contexto, el Gobierno también se ha visto en la obligación de regular este sector de actividad, estableciendo la presunción de laboralidad, aunque únicamente de la modalidad de servicio de reparto –Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales-.

3.3. Retos y oportunidades del trabajo de las mujeres a través de las plataformas digitales.

Las nuevas tecnologías posibilitan nuevas maneras de trabajar colectivamente a través de las plataformas digitales, dando lugar a una verdadera eclosión de la economía colaborativa (“on demand economy”). A título de ejemplo, es muy sencillo ofrecer servicios como limpiador de casas (GetYourhero), cuidador de personas dependientes (CUIDUM),

profesor particular (Sharing academy), electricista, pintor, fontanero (Etece), transportista de pasajeros (Uber), repartidor (Delivero), de servicio de comidas a domicilio (Glovo), de guías turísticos (Sandeman), etcétera. Como fácilmente puede deducirse, esta modalidad de prestación de servicios que se puede englobar en la “on demand economy” (economía bajo demanda) o “Gig” economy, es la que afecta en mayor medida al ámbito laboral (Todolí, 2017, p. 15).

Como puede observarse, una parte fundamental de esta economía colaborativa, también conocida como “Ubereconomy”, se basa en plataformas virtuales o digitales cuyo objetivo declarado es el contacto directo entre clientes y prestadores de servicios, poniéndose en cuestión de este modo la forma de entender y comprender el tradicional modo de prestación de servicios laborales. Como no podía ser de otro modo, esta nueva forma de prestación de servicios está transformando radicalmente lo que significa tener un trabajo y por extensión la protección laboral y social que hasta el momento se había vinculado a la existencia de un empleo laboral (Mercader, 2017, p. 80, Trillo, 2016, p. 64, Ginés y Gálvez, 2016, p. 4 y 33).

Pues bien, esta nueva forma de prestación de servicios puede producir algunos efectos positivos, a saber: ofrece grandes posibilidades de conciliación con otras necesidades de quien lo ejecuta, ya sea el cuidado de hijos o personas dependientes, compatibilización con estudios, etcétera; permite obtener ingresos complementarios a otras actividades; facilita la inserción laboral de aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción laboral; e, incluso, puede contribuir a poner coto a la economía sumergida (Suárez, 2018, p. 50 y Páramo, 2017, pp. 186 y 189).

Por estos motivos se ha indicado que las plataformas digitales pueden actuar como un factor de integración e inclusión de colectivos especialmente castigados por el desempleo. A tal efecto, se considera que las mujeres podrían beneficiarse de la flexibilidad que estas formas de trabajo pueden ofrecer, no en vano, la posibilidad de elegir el lugar, el momento y la modalidad de trabajo pueden ser ventajosas para las mujeres y favorecer su tasa de empleo y pueden suponer también una oportunidad para que formas de trabajo irregulares, vinculadas a la economía sumergida, emerjan (De La Puebla, 2019, p. 25 y Rodríguez, 2019, p. 203).

En este contexto se ha constatado que, por razones culturales y sociales, existe una mayor propensión de las trabajadoras a acceder a formas de trabajo más flexibles y, por consiguiente, soportan una mayor exposición a los riesgos inherentes al mismo, incluida su

ficticia configuración como trabajadoras autónomas o, en su caso, como falsas autónomas (Fernández, 2020a, p. 107).

Por ello, pese a las bondades que las plataformas digitales pueden suponer a priori para el empleo femenino, cabe poner de manifiesto que no resulta admisible que la consecución de estos a priori loables objetivos se logre mediante el incremento de la precariedad laboral. En otros términos, el loable objetivo de facilitar y potenciar el acceso de la mujer al mercado de trabajo no puede alcanzarse mediante la precarización de sus condiciones de trabajo. A tal efecto, ya se han puesto de manifiesto entre los perjuicios que se derivan para las mujeres del trabajo a través de plataformas digitales, el alto nivel de rotación y altas tasas de abandono, superiores entre las mujeres, y las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, claro está, en perjuicio de estas últimas (De La Puebla, 2019, p. 25).

A tal efecto, la propia flexibilidad de la prestación de servicios a través de plataformas digitales y la autonomía en la organización de los tiempos de trabajo que se deriva de la misma en no pocas ocasiones redundan en una hiper-intensificación de los tiempos de trabajo, que son más asumibles por los hombres y que redundan en perjuicio de las mujeres, dando lugar a lo que ya se denomina como “discriminación 3.0” (Renan y Ben-David, 2017, pp. 427-428). Ello provoca que en este ámbito también se esté produciendo una segmentación por géneros, de manera que hay determinadas actividades desarrolladas en el marco de las plataformas digitales que siguen estando copadas mayoritariamente por hombres, como sería el caso, por ejemplo, de las plataformas digitales de reparto (Glovo, Deliveroo, etcétera) o de transporte de viajeros (Uber). Otras, por el contrario, tienen una mayor presencia femenina. A título de ejemplo, se ha puesto de manifiesto que con motivo de la pandemia de COVID-19 han surgido numerosas plataformas digitales que satisfacen necesidades de asistencia y cuidado de menores –Nannyfy, Babusits, entre otras- (Vela, 2021). Como se ha indicado de un modo muy expresivo, “la historia se repite, pero con perspectiva digital” (Vela, 2021).

En consecuencia, si bien la precariedad laboral consustancial a la prestación de servicios a través de plataformas digitales alcanza tanto a hombres como a mujeres, por cuanto que ambos colectivos quedan al margen de la protección dispensada por el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, lo que desemboca en largas jornadas y plena disponibilidad; bajas remuneraciones; riesgos para la salud laboral, etcétera, aún es posible encontrar diferencias entre el trabajo femenino y el masculino “que posicionan a las mujeres

en el mismo escenario de desigualdad, menor participación y segregación ocupacional que ocurría en el escenario tradicional”. En este punto, un informe elaborado por Comisiones Obreras en el año 2020 sobre las condiciones laborales, necesidades, demandas y perspectivas de los repartidores y repartidoras de plataforma digital concluía que parece que las mujeres tienen o pueden tener dificultades añadidas a los hombres. A tal efecto, en las entrevistas realizadas para la elaboración del referido informe se relatan casos de acoso sexual y de inseguridad por robos que provocan que las mujeres limiten su actividad a determinadas horas y zonas urbanas. A estos riesgos contribuye la propia organización del trabajo y el funcionamiento de la plataforma que hacen que las mujeres se encuentren expuestas a riesgos, como es el hecho de que quien realiza el encargo sabe que se lo traerá una mujer, puesto que ha podido ver su fotografía a través de la plataforma. A ello hay que añadir que también son las mujeres las más afectadas por las dificultades de disponer de lavabos y de conciliar la vida familiar con el trabajo de reparto (Comisiones Obreras, 2020, p. 53).

Así pues, se constata que, además de apreciarse una menor participación femenina en este tipo de plataformas digitales, en todo caso, inferior a la de los hombres, se observa una segregación ocupacional en las tareas que las mismas realizan, siendo mayoritarias, por ejemplo, en la prestación de servicios de limpieza y de cuidados, pero minoritarias en los servicios de traslado de pasajeros o de reparto de alimentos. En definitiva, cambia el modelo productivo, pero se mantienen los mismos estereotipos de género de siempre.

Igualmente, en las plataformas digitales se mantienen las desigualdades entre hombres y mujeres en lo que respecta a las condiciones laborales disfrutadas, especialmente, por lo que respecta a las desigualdades retributivas. En esta dirección, un estudio publicado por Uber en 2019 establecía como causas que motivaban la menor retribución de las mujeres que prestan sus servicios a través de esta app, entre otras, en la falta de consistencia o de compromiso de las mujeres que abandonan a los seis meses de media mientras que los hombres a los dos años; la conducción más lenta de las mujeres que es penalizada por el algoritmo; los horarios trabajados, dado que están mejor retribuidos los viajes en horas atípicas; la elección de los trayectos, etcétera.

En este contexto, no cabe duda que el actual marco jurídico-laboral ya es lo suficientemente flexible como para fomentar el empleo femenino de un modo mucho más equitativo, sin necesidad de expulsar a todas estas prestaciones de servicios desarrolladas a través de plataforma digitales y, por tanto, a quienes las llevan a cabo –mujeres y hombres,

del marco jurídico-laboral y, por tanto, de la tutela laboral y de protección social que el mismo dispensa al conjunto de personas trabajadoras.

Por todo ello, debe valorarse positivamente que, aunque de forma muy lenta y dubitativa, el ordenamiento jurídico y, en particular, la jurisprudencia, empiezan a asumir y a incorporar los cambios producidos por las nuevas tecnologías en la prestación de servicios, para que los mismos no permitan excluir del ámbito de aplicación y, por tanto, de protección del Derecho del Trabajo, a los colectivos de personas trabajadoras afectadas por los mismos, lo cual redundaría en perjuicio, fundamentalmente, de los colectivos más vulnerables del mercado laboral, entre los que se encuentra el colectivo de las mujeres trabajadoras.

En este contexto, cabe valorar muy positivamente que nuestros tribunales, incluido el Tribunal Supremo –sentencia de 25 de septiembre de 2019 (núm. rec. 378/2017)–, hayan puesto de manifiesto de un modo indubitable el carácter laboral de las prestaciones de servicios desarrolladas en el marco de las plataformas digitales de reparto, lo que debe posibilitar la extensión a estas actividades de la tutela dispensada por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En este contexto, además, el Gobierno se ha visto en la obligación de regular este sector de actividad, estableciendo la presunción de laboralidad de esta modalidad de servicio de reparto –Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales-.

3.4. Retos y oportunidades del trabajo a distancia de las mujeres.

Como ya se ha avanzado, las innovaciones tecnológicas inciden cada vez más en las variables de lugar y tiempo de trabajo (Serrano y Oboitiz, 2020, p. 56). A tal efecto, en la economía digital, la mayoría de trabajos que se llevan a cabo con un ordenador conectado a una red del tipo que sea pueden ser realizados en lugares diferentes del centro de trabajo habitual. En todos estos supuestos, además, el trabajo en el propio domicilio ya no es una exigencia, en tanto que el lugar de trabajo puede ser cualquier lugar que tenga cobertura en la red, como pueden ser las cafeterías, los lobbies de los hoteles, etcétera, que se convierten en auténticas “oficinas satélite” (Mercader, 2017, p. 28 y Vacas, 2010, p. 135), proliferando, además, de un modo imparable en estos momentos los espacios de coworking. Nos encontramos, en definitiva, ante los que se conoce como los “nuevos nómadas tecnológicos” (Vacas, 2010, pp. 134 y ss.).

Igualmente, las nuevas tecnologías permiten diluir en gran medida el sometimiento del trabajador/a a una jornada y a unos horarios laborales rígidos. A tal efecto, la extensión de formas de horario flexible, unida a formas de trabajo por objetivos o bien de retribución por tareas favorecen la extensión de nuevas formas de prestación del trabajo (Cruz, 2018, p. 39). En este contexto, el trabajo tiene que dejar de ser considerado solamente como aquello que se realiza dentro de un espacio de tiempo, para comenzar a ser contemplado como todo lo que se hace para alcanzar unos objetivos fijados de antemano.

En este contexto, no cabe duda que la implantación del teletrabajo puede suponer un impulso decisivo para el acceso y la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo, por cuanto, al menos a priori, mejora las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la trabajadora. A tal efecto, se ha indicado de forma contundente que “la digitalización de la economía parece ofrecer nuevas oportunidades de empleo para las trabajadoras evitando que abandonen total o parcialmente el mercado laboral por necesidades de conciliación” (Rodríguez, 2019, p. 201). En este sentido, no cabe duda que la flexibilidad que ofrece el teletrabajo es la metodología que mejor se adapta al curso de la vida de las personas trabajadoras, pero especialmente, de las mujeres –educación, empleo, maternidad/familia, retorno al trabajo, promoción profesional-.

No cabe duda que todos estos cambios en lo relativo al tiempo y lugar de trabajo pueden ayudar en la consecución del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y, en última instancia, de la corresponsabilidad, no en vano, como se acaba de indicar, la incorporación de las nuevas tecnologías ofrece nuevos instrumentos que permiten una mayor flexibilidad en la organización, gestión y prestación del trabajo (De La Puebla, 2019, p. 25 y López, 2020, p. 113). A tal efecto, la transformación digital no únicamente proporciona al empresario/a nuevos instrumentos para organizar y controlar la prestación de trabajo, sino que, al menos en teoría, también a la persona trabajadora para prestar su actividad, en la medida que las posibilidades que ofrece la digitalización, entre otras “la conectividad total en tiempo real desde cualquier lugar y en cualquier momento, genera nuevas formas de organizar el trabajo que relativizan la necesidad de ubicación física de las personas trabajadoras en las instalaciones productivas y en unos horarios fijos y predeterminados, propiciando la desubicación o difuminación de los conceptos tradicionales de lugar y tiempo de trabajo” (De La Puebla, 2019, p. 25 y Casas, 2017, p. 4 y 5).

A tal efecto, como acertadamente se ha indicado, todas estas transformaciones tienen gran relevancia en materia de género, “puesto que la posición de las mujeres en el mercado

de trabajo en gran medida está determinada por su doble papel como trabajadoras y cuidadoras, lo cual supone unas limitaciones de disponibilidad para su ejercicio en el mercado laboral que los hombres no tienen, hecho que pudiera solventarse gracias a las nuevas tecnologías” (Serrano y Aboitiz, 2020, p. 60).

Ahora bien, no es oro todo lo que reluce y estas mayores facultades en la organización, gestión y prestación de trabajo que comportan las nuevas tecnologías conllevan también importantes riesgos, que no son otros que todas estas mayores posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sean empleadas mayoritariamente, por no decir de un modo exclusivo, por las mujeres trabajadoras y no por los hombres (Serrano y Aboitiz, 2020, p. 59), consolidándose de este modo la asunción de la mayor carga de las responsabilidades familiares –cuidado de hijos, personas dependientes, cuidado del hogar, etcétera– por parte de las mujeres, más predispuestas por razones sociales y culturales al disfrute de modelos laborales flexibles con vocación conciliadora (Fernández, 2019, pp. 589-590) y, por extensión, la tradicional segregación y discriminación por razón de género que sufre este colectivo –efecto boomerang–. A este respecto, no hay más que acudir a la reciente experiencia del confinamiento domiciliario impuesto con motivo de la pandemia del Covid-19, durante el cual las mujeres asumieron la mayor carga de las responsabilidades familiares, especialmente, el cuidado de los hijos, que tuvieron que ser compatibilizadas, en su caso, con las tareas laborales desarrolladas mediante teletrabajo (Debeljuh y Destefano, 2020, p. 226). En definitiva, durante este periodo se ha producido una eliminación absoluta para las trabajadoras entre el tiempo de trabajo, el tiempo de cuidados y el tiempo libre. Ello ha llevado a que un 51% de las mujeres encuestadas declararan sentirse más sobrecargadas por las tareas domésticas y de cuidado que antes de la pandemia (UNICEF, 2020).

En este punto, debe ponerse el énfasis en que más allá de colocar a las mujeres ante nuevas formas de empleo que les permitan conciliar la vida laboral y familiar –“derechos de conciliación pura” –, lo que debe hacerse es fomentar una auténtica corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el reparto de las responsabilidades familiares –“derechos de conciliación en clave de corresponsabilidad” – (Rodríguez, 2019, p. 205 y Fernández, 2020a, p. 113).

A este respecto, se han identificado diferentes riesgos específicos derivados del trabajo a distancia que afectan especialmente a las trabajadoras: la flexibilidad horaria puede comportar la atención prioritaria en las horas centrales del día a las tareas de cuidado,

relegando el desarrollo de las actividades laborales a los tiempos restantes, especialmente, el horario nocturno; puede desarrollarse el trabajo en horarios excesivamente partidos, alternando la actividad laboral con el trabajo doméstico; pueden superponerse y desarrollarse de forma simultánea, total o parcialmente, las funciones laborales y la atención a familiares, etcétera. No cabe duda que de concretarse todos estos riesgos tendrán consecuencias innegables para las trabajadoras, tanto en lo profesional como en lo personal (Fernández, 2020, p. 112).

Por lo demás, si son las trabajadoras las que mayoritariamente se acogen a estas fórmulas de trabajo flexible y, en especial, al teletrabajo, mientras que los hombres siguen desarrollando su trabajo de forma presencial, ello puede provocar el efecto perverso del aislamiento y la invisibilización y, por tanto, infravaloración del trabajo de las mismas, comportando, por tanto, una ralentización y/o estancamiento de sus carreras profesionales (Serrano y Aboitiz, 2020, p. 61) e, incluso al abandono por parte de muchas mujeres de su carrera profesional, contribuyendo al fenómeno de la tubería que gotea.

En definitiva, como acertadamente se ha indicado, el trabajo a distancia y teletrabajo son susceptibles de “erigirse en foco de segregación determinante de un retorno de la mujer al hogar, ahora, a un tiempo y a jornada completa, cuidadora y trabajadora” (Fernández, 2019, p. 590).

Para evitar estos riesgos, debe abogarse por combinar el trabajo presencial con el trabajo a distancia (blended working) (Debeljuh y Destefano, 2020, p. 230).

Por lo demás, la introducción de fórmulas de trabajo flexible a raíz de la irrupción de las nuevas tecnologías que se han expuesto, en las que se difuminan el tiempo y el lugar de trabajo, no resultan suficientes por sí mismas para satisfacer los derechos de conciliación y corresponsabilidad de las mujeres trabajadoras, pudiendo llegar a ser incluso contraproducentes; por el contrario, es necesario que estas transformaciones vengan acompañadas de la adopción de medidas suficientes para eliminar el impacto que el cuidado de hijos y familiares tiene sobre las carreras profesionales de las mujeres, favoreciéndose de este modo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (De La Puebla, 2019, p. 26). Únicamente, mediante la adopción de políticas de fomento dirigidas a los hombres para que también acudan a estas fórmulas de trabajo flexible, posibilitadas por las nuevas tecnologías y que, en este caso, también asuman en un plano de igualdad las cargas familiares, podrá irse avanzando en la consecución del verdadero objetivo de la corresponsabilidad y, en

última instancia, de la efectiva igualdad entre mujeres y hombres. En definitiva, debe avanzarse hacia la “cultura de la corresponsabilidad” (Debeljuh y Destefano, 2020, p. 230).

Por si ello no fuera poco, también como consecuencia de que las personas trabajadoras de la economía digital se caracterizan por sus mayores capacidades de innovación, de polivalencia y de la mayor disponibilidad posible, se difumina de forma sustancial la separación entre el espacio privado y profesional de la persona trabajadora, produciéndose el fenómeno de la conexión permanente entre la persona trabajadora y la empresa mediante los diferentes medios que precisamente las nuevas tecnologías permiten –hiperconectividad–. Esta característica de las prestaciones laborales desarrolladas en el marco de las nuevas tecnologías, puede redundar en detrimento de la carrera profesional de las mujeres, por cuanto que, por tener éstas que asumir mayores cargas familiares, no siempre pueden mantener estos elevadísimos niveles de conectividad que se espera por parte de la empresa, dando lugar a un mayor abandono laboral por parte de las mujeres (Serrano y Aboitiz, 2020, p. 59).

Por todo ello, además de la necesidad de garantizar el necesario derecho al descanso de todas las personas trabajadoras y, por extensión, la protección de su salud laboral, el posible impacto que la hiperconectividad puede tener en la carrera profesional de las mujeres, también hace del todo necesario articular nuevos derechos que pongan límites a esta conexión permanente de la persona trabajadora con la empresa, estableciéndose auténticos “tiempos de no trabajo”, como es el caso, del derecho a la desconexión tecnológica o digital ya reconocido en numerosos ordenamientos jurídicos, entre los que se encuentra el ordenamiento jurídico español (Mercader, 2017, p. 160, Vallecino, 2017 y Ushakova, 2016).

En este punto, cabe traer a colación la regulación contenida sobre esta materia en el art. 18 de la Ley 10/2021 de conformidad con la cual, “1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquier límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables. 2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras,

incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

4. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y GÉNERO: RIESGOS VERSUS OPORTUNIDADES

El entorno socioeconómico que constituye el sustrato sobre el que se aplica el Derecho del Trabajo del Trabajo y de la Seguridad Social siempre ha tenido un carácter cambiante, pero en los últimos años, de la mano de las constantes innovaciones tecnológicas, estos cambios se están mostrando, aún más radicales y vertiginosos, llegando a hacer temblar los propios cimientos sobre los que tradicionalmente se ha sustentado esta disciplina.

En este punto, no cabe duda que reflexionar sobre cuál es el futuro de las relaciones laborales contribuye a ayudar a construir el nuevo Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que tendrá que regularlas. Para ello, resulta del todo trascendental reflexionar sobre el impacto que la implantación de las nuevas tecnologías ha tenido, está teniendo y seguirá teniendo en el futuro en las relaciones laborales y, por extensión, en la disciplina del Derecho del Trabajo a la que, al menos por el momento, aún le corresponde regularlas. A tal efecto, el Derecho del Trabajo no puede suponer un lastre para la modernización económica, pero tampoco puede suponer que esta rama del ordenamiento jurídico abdique de las funciones que le son propias en aras a favorecer dicha modernización económica. En otros términos, las innovaciones tecnológicas no pueden comportar la obsolescencia del ordenamiento jurídico laboral, sin perjuicio de que el mismo debe adaptarse a los cambios que las mismas suponen.

En este punto, no cabe duda que como ha constatado la doctrina, “la digitalización de la economía y sus consecuencias sobre las organizaciones empresariales supone un reto desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres” (DE LA PUEBLA, 2019, p.

29). A tal efecto, la introducción de las nuevas tecnologías está afectando al acceso al trabajo de las mujeres, al desarrollo de sus carreras profesionales y a las condiciones laborales de las mismas.

Por lo que respecta a la afectación en el empleo desde una perspectiva cuantitativa, es cierto que en muchos ámbitos el trabajo humano puede verse sustituido por la innovación tecnológica y los cambios que la misma provoca en la organización del aparato productivo, pero al mismo tiempo, no se puede cuestionar que la innovación tecnológica también genera nuevas oportunidades de trabajo, no en vano, algunos de los sectores económicos más dinámicos están directamente relacionados con las nuevas tecnologías (informática, telecomunicaciones, plataformas virtuales, robótica, etcétera). En este punto, debe fomentarse una mayor participación de la mujer en estas profesiones vinculadas a las nuevas tecnologías, lo cual no está sucediendo en la actualidad, puesto que este espacio está siendo copado fundamentalmente por los hombres, encontrándose las mujeres claramente infrarrepresentadas.

En este contexto, no cabe duda que deben tomarse todas las medidas necesarias para erradicar la brecha digital de género actualmente existente, fundamentalmente mediante políticas formativas e informativas que normalicen y pongan en valor el acceso de la mujer a las profesiones tecnológicas, lo cual acabará redundando en beneficio no solo de las mujeres, sino de la economía y de la sociedad en su conjunto.

Tampoco se puede dar una respuesta unívoca en relación con el impacto de las nuevas tecnologías en la calidad del empleo. A tal efecto, la incorporación de las nuevas tecnologías ha supuesto, por una parte, la proliferación de trabajos altamente cualificados y con buenas condiciones de trabajo, pero también, han favorecido el desarrollo de trabajos ahora mucho menos cualificados, que se han visto afectados por los procesos de externalización y subcontratación con condiciones laborales precarias. En definitiva, las innovaciones tecnológicas originan verdaderos procesos de polarización de la ocupación. Pues bien, frente a la situación actual en que las profesiones más feminizadas se ven abocadas a verse afectadas más negativamente por la irrupción de las nuevas tecnologías, mientras que las profesiones con mayor presencia masculina se verían reforzadas como consecuencia del auge de la economía digital, debe potenciarse una mayor participación de la mujer en aquellas profesiones que se han visto más favorecidas por la irrupción de la economía digital, puesto que ello comportará de un modo automático que las mismas puedan verse beneficiadas por las mejores condiciones laborales que acompañan a estas

profesiones y evitar los riesgos crecientes de pobreza y exclusión social que se ciernen sobre muchas mujeres trabajadoras. Al mismo tiempo, deben valorizarse aquellas profesiones con mayor presencia femenina.

En este contexto, el principal impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones individuales de trabajo ha consistido en que han contribuido de un modo decisivo a difuminar los ya de por si tenues contornos de los propios sujetos de la relación laboral, es decir, de los/las empresarios/as y de las personas trabajadoras. En otros términos, la innovación tecnológica participa activamente en la progresiva indefinición de los propios sujetos de la relación laboral, mediante la aparición de nuevas formas de prestación de servicios por parte de las personas trabajadoras.

A tal efecto, las posibilidades que las nuevas tecnologías introducen en la prestación de servicios también han acentuado la tendencia ya generalizada de configurar relaciones de actividad productiva no sometidas en todo o en parte a las reglas del Derecho del Trabajo, contribuyendo decisivamente al fenómeno de la huida del Derecho del Trabajo. En particular, las innovaciones tecnológicas han afectado al propio objeto del Derecho del Trabajo y, por tanto, al mismo ámbito de aplicación del mismo, en la medida en que han contribuido a la transformación del trabajo por cuenta ajena en trabajo autónomo, es decir, han permitido un incremento, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, de formas de trabajo no subordinadas o, en cualquier caso, parasubordinadas. A tal efecto, si bien, inicialmente las nuevas tecnologías supusieron el auge de nuevas maneras de trabajar individualmente mediante el teletrabajo, trabajo casual y dirección interina, actualmente, posibilitan nuevas maneras de trabajar colectivamente a través de las plataformas digitales, dando lugar a una verdadera eclosión de la economía colaborativa (“on demand economy”).

No cabe duda que todas estas nuevas formas de prestación de servicios pueden producir algunos efectos positivos, pudiendo actuar como una forma de integración e inclusión de colectivos especialmente castigados por el desempleo, entre los que se encuentran las mujeres. Ahora bien, todas estas mutaciones en el trabajo típico, no pueden llevarnos necesariamente a excluir estas prestaciones del ámbito del Derecho del Trabajo, sino que, tan solo, resulta necesario un replanteamiento de los criterios utilizados hasta el momento para la calificación de la relación de trabajo, donde criterios como los de la dependencia jurídica pueden aparecer ocultos detrás de las formas más novedosas de organización empresarial y donde, por tanto, cabría replantearse el uso de criterios que no

pongan el énfasis tanto en la capacidad del empresario/a de incidir en la forma y contenido de la prestación, como en la situación en que respecto del mercado se colocan las partes de aquella relación de trabajo.

La disminución del trabajo típico, fruto de la proliferación de las nuevas tecnologías, también se constata en el hecho de que las mismas, aun sin llegar a cuestionar el carácter laboral de la prestación de servicios desarrollada por la persona trabajadora, están desencadenando una alteración de la morfología hasta el momento “típica” del trabajo subordinado. A tal efecto, las nuevas tecnologías están incidiendo en que cada vez se estén imponiendo con mayor consistencia prestaciones de servicios por cuenta ajena que se realizan a jornada parcial y con una duración determinada y que, incluso, ya no se desarrollan en las instalaciones de la empresa contratante, ni en una jornada laboral preestablecida, con una afectación especial en el empleo femenino. Ejemplo paradigmático de lo cual es el teletrabajo.

No cabe duda que la implantación del teletrabajo puede suponer un impulso decisivo para el acceso y la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo, por cuanto, al menos a priori, mejora las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la trabajadora. Ahora bien, estas mayores facultades en la organización, gestión y prestación de trabajo que comportan las nuevas tecnologías conllevan también importantes riesgos, que no son otros que todas estas mayores posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sean empleadas mayoritariamente, por no decir de un modo exclusivo, por las mujeres trabajadoras y no por los hombres, consolidándose de este modo la asunción de la mayor carga de las responsabilidades familiares –cuidado de hijos, personas dependientes, cuidado del hogar, etcétera– por parte de las mujeres, más predispuestas por razones sociales y culturales al disfrute de modelos laborales flexibles con vocación conciliadora y, por extensión, la tradicional segregación y discriminación por razón de género que sufre este colectivo –efecto boomerang–.

En este punto, debe ponerse el énfasis en que más allá de colocar a las mujeres ante nuevas formas de empleo que les permitan conciliar la vida laboral y familiar –“derechos de conciliación pura” –, lo que debe hacerse es fomentar una auténtica corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el reparto de las responsabilidades familiares –“derechos de conciliación en clave de corresponsabilidad”. Únicamente, mediante la adopción de políticas de fomento dirigidas a los hombres para que también acudan a estas fórmulas de trabajo flexible, posibilitadas por las nuevas tecnologías y que, en este caso, también asuman

en un plano de igualdad las cargas familiares, podrá irse avanzando en la consecución del verdadero objetivo de la corresponsabilidad y, en última instancia, de la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

En definitiva, de todo lo expuesto hasta el momento cabe concluir que el impacto de las nuevas tecnologías no es a priori ni necesariamente positivo ni negativo para el trabajo de las mujeres, ni tan siquiera, para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en materia laboral, sino que, en última instancia, ello dependerá de cómo el ordenamiento jurídico laboral ordene y canalice los efectos derivados de la irrupción de las nuevas tecnologías. En este punto, el papel de la normativa laboral no puede ser neutral, sino que corresponde al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social conseguir que la digitalización de la economía se convierta en una oportunidad para favorecer que el acceso al mercado de trabajo de las mujeres, el desarrollo de sus carreras profesionales y el modo de prestación del trabajo de las mismas se produzca en condiciones progresivamente más igualitarias para las trabajadoras y los trabajadores (De La Puebla, 2019, p. 29).

A tal efecto, a pesar de los riesgos que la digitalización puede comportar para la igualdad de género, también puede suponer grandes oportunidades para el trabajo de las mujeres, siempre que se aborden de una manera adecuada los siguientes elementos: la división sexual del trabajo; los déficits de la corresponsabilidad laboral, familiar y personal; la estructura del salario, los componentes y los criterios de atribución de valor al trabajo; y la segregación de las ocupaciones (Serrano y Aboitiz, 2020, p. 66 y Martínez, 2016, pp. 468-469).

Por el contrario, en caso de no adoptarse todas las medidas necesarias dirigidas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres frente a la digitalización de la economía y, en particular, del mercado laboral, no cabe duda que, como se ha indicado de forma contundente, “el imparable avance digital de las nuevas tecnologías consolidará los actuales roles de género, y, por tanto, los esteriotipos existentes, en todas las esferas de la vida personal, laboral y social” y, en definitiva, “las mujeres habrán perdido la oportunidad histórica de incorporarse al mercado y ser protagonistas, en condiciones de igualdad, del empleo del sector tecnológico” (Mella, 2020, p. 21).

5. BIBLIOGRAFIA

- ARENAS RAMIRO, M. (2011). Brecha digital de género: la mujer y las nuevas tecnologías. *Anuario de la Facultad de Derecho*, núm. 4.
- BANCO DE ESPAÑA (2020): El teletrabajo en España. Informe núm. 2.
- CABEZA PEREIRO, J. (2020). La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo. *Temas Laborales*, núm. 155.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2017). Distribución irregular de la jornada, flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal y familiar. *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 4.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2020). El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria. *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7.
- CASTAÑO, C. (2010). *Género y TIC: Presencia, posición y políticas*. UOC Ediciones.
- CASTAÑO, C. (2016). La brecha de género en la 4.^a Revolución Industrial. En ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo, *Gaceta Sindical UGT*, núm. 27.
- COMISION EUROPEA (2018). Women in the digital Age. Disponible en <https://ja.cat/Qwkj1>
- COMISIONES OBRERAS (2020). Repartidors i repartidores de plataforma digital. Condicions laborals, necessitats, demandes i perspectives.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2018). *El futuro del trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2021). *La digitalización de la economía*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. *Temas Laborales*, núm. 138.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2018). El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo. *Revista de Derecho Social*, núm. 83.

- DEBELJUH, P. y DESTÉFANO, A. (2020). ¿Es la transformación digital un riesgo o una oportunidad para la igualdad de género en el mercado laboral? En LEÓN LLORENTE, C. *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la Covid-19*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2019). El trabajo de las mujeres en la era digital. *Trabajo y Derecho*, núm. 58.
- DURÁN BERNARDINO, M. (2019). Nuevas tecnologías desde una perspectiva de género y de prevención desde el ámbito laboral. *Labour & Law Issues*, vol. 3, nº. 1.
- ESTRADA LÓPEZ, B. y PUMARADA, M. (2018). *La digitalización de la economía española y sus repercusiones en el empleo*. Fundación Alternativas.
- FERNÁNDEZ PROL, F. (2019). Teletrabajo en clave de género: ¿herramienta de corresponsabilidad o foco de segregación. En AAVV., El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- FERNÁNDEZ PROL, F. (2020a). Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de la economía: análisis desde una óptica de género, *Revista de Derecho Social*, núm. 89.
- FERNÁNDEZ PROL, F. (2020b). Tiempos de vida y de trabajo: el impacto de las TICS. *Temas Laborales*, núm. 151.
- GIL-JUÁREZ, A.; FELIU, J.; VITORES, A. (2012). Género y TIC: en torno a la brecha digital de género. Athenea Digital. Disponible en: <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v12n3.1137>.
- GONZÁLEZ RAMOS, A.M.; VERGÉS BOSCH, N.; MARTÍNEZ GARCÍA, J.S. (2017). Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías. *Revista Española de Investigación Sociológica*, núm. 159.
- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2020). Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos. Ministerio de Igualdad.
- LABORATORIO DE DITIGAL FUTURE SOCIETY (DFS Lab) y LABORATORIO DE INNOVACIÓN DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID Lab) (2020): Economía de Plataformas y COVID -19.

LEÓN LLORENTE, C. (2020). *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la Covid-19*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi.

LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J. (2020). Trabajo a distancia, conciliación familiar y corresponsabilidad. En LEÓN LLORENTE, C. (2020). *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la Covid-19*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi.

MARTÍNEZ MORENO, C. (2016). La incomprensible pero persistente brecha salarial entre mujeres y hombres. En Liber Amicorum: homenaje al profesor Luís Martínez Roldán. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.

MATEOS SILLERO, S. y GÓMEZ HERÁNDEZ, L. (2019). *Libro blanco de la mujer en el ámbito tecnológico*. Secretaría de Estado para el avance digital. Ministerio de Economía y Empresa.

MELLA MÉNDEZ, L. (2020). Mujer trabajadora y empleo tecnológico: medidas de actuación urgente contra la brecha digital de género. *Trabajo y Derecho*, núm. 66.

MERCADER UGUINA, J.R. (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Valencia: Tirant lo Blanch.

MOLINA NAVARRETE, C. (2017). ¿El futuro del trabajo, trabajo sin futuro? Los “mitos finalistas” en la era digital del “neo-mercado”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 408.

MOLINA NAVARRETE, C. (2020). Digitalización y empleo (y emprendimiento) femenino: ¿reduce o reproduce las brechas de género, como el techo de cristal? Transforma e-Work.

MORENO GENÉ, J. (2021). El impacto de las nuevas tecnologías en la difuminación de los contornos de empresario y trabajador: el trabajo en plataformas como ejemplo paradigmático. En MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M. (Coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

MORENO GENÉ, J. (2021). El impacto de las nuevas tecnologías en la cantidad y calidad de trabajo desde una perspectiva de género. En ROMERO BURILLO, A.M. (Dir.), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi.

Mujeres en la Economía Digital en España (2018). Quantiquea para DigitalES (Asociación Española para la Digitalización).

NAHAS, T.C. (2021). Impacto de la Covid 19: la busca por la igualdad de género como factor necesario para el desarrollo sostenible. *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, núm. 1.

OLARTE ENCABO, S. (2017). Brecha digital, pobreza y exclusión social. *Temas Laborales*, núm. 138.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1990). *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.

POQUET CATALÁ, R. (2017). Interrogantes abiertos de la robótica en el Derecho del Trabajo. *Revista de Información Laboral*, núm. 11.

RAMOS QUINTANA, M.I. (2019). El futuro del trabajo de las mujeres: integración en el mercado de trabajo y promoción profesional. *Documentación Laboral*, núm. 117.

RASO DELGUE, J. (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 5, núm. 1.

RENAN BARZILAY, A. y BEN-DAVID, A. (2017). Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy. *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, núm. 393.

RIFKIN, J. (1998). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puesto de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.

RIVAS VALLEJO, P. (2020). La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters-Aranzadi.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (2019). Brechas de género y transformación digital. *Revista de Derecho Social*, núm. 88.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERER, M. (1992). La huida del Derecho del Trabajo. *Relaciones Laborales*, núm. 12.

ROMERO BURILLO, A.M. (2019). Trabajo, género y nuevas tecnologías: algunas consideraciones. *IUSlabor*, núm. 1.

- ROMERO BURILLO, A.M. (2021). El marco jurídico-laboral del teletrabajo. En MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M. (Coords.), *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- ROMERO BURILLO, A.M. (2021). El teletrabajo: ¿oportunidad o riesgo para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres en las relaciones laborales? En ROMERO BURILLO, A.M. (Dir.), *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*. Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters Aranzadi.
- SANTERIO SÁNCHEZ, R.; CASTRO NÚÑEZ, B., SEGOVIA PÉREZ, M. y LAGUNA SÁNCHEZ, P. (2021). Mujeres en ocupaciones TIC: brecha y discriminación salarial. En Brecha de género y universidad: dos realidades que se retroalimentan. Albacete: Bomarzo.
- SERRANO ARGÜESO, M. y AOITIZ CAZALIS, M. (2020). Las nuevas tecnologías en el ámbito laboral: oportunidades y amenazas para la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 56.
- TRILLO PÁRRAGA, F. (2016). Economía digitalizada y relaciones de Trabajo. *Revista de Derecho Social*, núm. 76.
- UGT (2020). El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas, Serie Estudios, núm. 5.
- UNICEF (2020). Encuesta COVID. Percepciones y actitudes de la población. Impacto de la pandemia y las medidas adoptadas sobre la vida cotidiana, <https://www.unicef.org/argentina/media/8061/>.
- USHAKOVA, T. (2016). De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 192.
- VALLECINO GÁMEZ, M.R. (2017). El derecho a la desconexión: ¿“Novedad digital” o esnobismo del “viejo” derecho al descanso? *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 408.
- VELA DÍAZ, R. (2021). Futuro del trabajo, emprendimiento y mujer ante la transformación digital. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 459.

LA REGULACIÓN LABORAL DEL TRABAJO A DISTANCIA TRAS LA COVID-19: UN PRIMER ANÁLISIS DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA

Ana María Romero Burillo

Universitat de Lleida

Abstract: In this paper, a first approach is made to the study of the new regulatory framework for remote work in order to know the changes and improvements that have occurred with respect to the initial regulation provided for in our legal-labor system contained in article 13 of the Spanish Workers' Statute. This Statute, until the declaration of the state of health emergency caused by COVID-19, contained the labor regulation of this way of working.

Key words: Remote work, labor rights, COVID-19.

1. INTRODUCCIÓN

La declaración del estado de alarma a la que se vio abocado el Gobierno de España el 14 de marzo de 2020, como consecuencia de la rápida propagación tanto a nivel estatal, como internacional del COVID-19, llevada a cabo a través del RD 463/2020, de 14 de marzo²³, comportó la adopción de un conjunto de acciones dirigidas a contener la progresión de la pandemia que tuvieron como principales consecuencias la limitación de los derechos fundamentales de la ciudadanía y la contención de la actividad económica y del trabajo.

Esta medida excepcional, prorrogada hasta en seis ocasiones sucesivas, fue acompañada de la aprobación de un conjunto de reales decretos-leyes dirigidos fundamentalmente a paliar las consecuencias y efectos negativos provocados por la pandemia y las medidas adoptadas para contenerla en el ámbito socioeconómico. De entre

²³ BOE de 14 de marzo de 2020.

este conjunto de normas, cuya aprobación se irá sucediendo nos interesa destacar el RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19²⁴ (en adelante RD-ley 8/2020).

El RD-ley 8/2020 es, como ha indicado la doctrina, “la norma inaugural del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la emergencia”²⁵ y se dicta con la finalidad de adoptar, entre otras, un conjunto de medidas dirigidas a proporcionar “la necesaria flexibilidad para el ajuste temporal de las empresas con el fin de favorecer el mantenimiento del empleo y reforzar la protección de las personas trabajadoras”²⁶.

Pues bien, en el marco de esta situación de excepcionalidad, el RD-ley 8/2020, con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable establece la priorización de sistemas de organización dirigidos a garantizar la actividad productiva por mecanismos alternativos y, particularmente, el trabajo a distancia, para cuya implantación se prevé facilitar las medidas oportunas para hacerlo posible.

Cabe recordar que los estudios más recientes que se habían realizado sobre la implantación del teletrabajo en España anteriores a la COVID-19 ponían de relieve que se trataba de una opción infráutilizada²⁷. Pues bien, esta realidad sufre un vuelco a partir de la pandemia. La encuesta llevada a cabo por Eurofound en abril de 2020 “*Living, working and COVID-19*” permite constatar que la llegada del coronavirus aceleró de forma inusitada la implantación del teletrabajo, de tal forma que en España la proporción de personas empleadas que comenzó a teletrabajar ascendió hasta el 30,2%²⁸. Sin exagerar lo más mínimo podemos afirmar, tal y como ha indicado la doctrina, que nos encontramos ante un fenómeno que “constituye el cambio de organización del trabajo y de la actividad empresarial más intenso y rápido que se ha producido de todas las transformaciones conocidas en la historia del trabajo”²⁹.

La apuesta por el trabajo a distancia contenida tanto, con carácter general en el art. 5 del RD-ley 8/2020, como con el llamado “Plan MECUIDA”, previsto en el art. 6 de la

²⁴ BOE de 18 de marzo de 2020.

²⁵ Vid. Casas Baamonde, María Emilia: “El carácter preferente del trabajo a distancia en el estado de alarma y en la crisis sanitaria”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2020, pág. 922.

²⁶ Vid. Exposición de Motivos del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo. Apartado I.

²⁷ Vid. UGT: *El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas*, Serie Estudios, núm. 5, de 26 de mayo de 2020, pág. 6.

²⁸ Ibid. Pág. 7. No obstante, estas cifras siguen estando por debajo de los valores medios europeos situados en torno al 40% y muy lejos de los países nórdicos donde se ha llegado a alcanzar el 60%, como es el caso de Finlandia.

²⁹ Vid. Cruz Villalón, Jesús: “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020, pág. 406.

misma norma³⁰, va a comportar una rápida implantación del mismo con unos resultados desiguales, ya que como bien ha indicado un sector de la doctrina, en no pocas ocasiones el teletrabajo se convierte en una experiencia que puede ser calificada como atropellada y sin garantías a la que se suman empresas y personas trabajadoras carentes de las infraestructuras, formación y experiencia previa necesaria para la realización de un cambio tan radical en la forma de prestar los servicios profesionales³¹.

A estos efectos no siempre satisfactorios que se derivan de la comprensible precipitación con la que se adopta el teletrabajo a raíz de la situación de emergencia sanitaria, deben añadirse también las numerosas dudas prácticas que van a surgir en el momento de aplicar la norma, tales como si hay que observar algún procedimiento interno para su implantación, si cabe el *ius resistentiae*, cómo se articula el uso de medios informáticos personales para la realización de la actividad empresarial, cómo se gestionan la asunción de los costes derivados del teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora, cómo se realiza la autoevaluación de riesgos y su carácter obligatorio, qué sucede si la persona trabajadora se niega a su realización y que implicaciones tiene en materia de responsabilidad empresarial, etc³².

Finalmente, tampoco podemos olvidar que el marco regulador existente en nuestro ordenamiento jurídico-laboral en el momento de declararse el estado de alarma para la implementación del teletrabajo se reducía al contenido previsto en el art. 13 ET sobre trabajo a distancia, un precepto que, pese al esfuerzo realizado por el legislador con motivo de la Reforma Laboral de 2012 para adaptarlo a los nuevos tiempos y avances tecnológicos, seguía contando con importantes carencias en su regulación y resultaba insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no sólo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Todas estas circunstancias hacían presagiar que más pronto que tarde se abordaría por parte del Gobierno una nueva regulación del trabajo a distancia, sobre todo tras constatarse la prolongación de la situación de emergencia sanitaria, presagio que se hace

³⁰ Para un estudio sobre esta materia vid. Nieto Rojas, Patricia: “Necesidades de cuidado derivadas del COVID-19. Programa “Mecuida”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm. 12 bis, 2020 y Rodríguez Escanciano, Susana: “Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía “de bajo contacto”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 233, 2020, págs. 162 a 168.

³¹ Vid. Sanguineti Raymon, Wilfredo: “¿La hora del teletrabajo?”, *Trabajo y Derecho*, núm. 66, 2020. pág. 5.

³² Estas y otras cuestiones son planteadas, entre otros, por Sempere Navarro, Antonio V.: “La pandemia del COVID-19 conmociona las relaciones laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 231, 2020, págs. 20 y 21.

realidad con la aprobación del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia³³ (en adelante RD-ley 28/2020), por medio del cual se pretende dar respuesta a las cuestiones y dudas prácticas surgidas con la implantación preferente del trabajo a distancia durante el estado de alarma³⁴.

La regulación contenida en el RD-ley 28/2020 se ha visto confirmada recientemente tras la tramitación del Proyecto de Ley de trabajo a distancia por el procedimiento de urgencia acordada por el Congreso de los Diputados en la sesión de 15 de octubre de 2020 y que finalmente ha dado lugar a la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD)³⁵.

A este respecto cabe indicar que la tramitación de la LDT ha comportado la confirmación, con alguna salvedad a la que nos referiremos posteriormente en este trabajo, de la práctica totalidad del texto que sobre el trabajo a distancia se contenía en el RD-ley 28/2020 y ello, pese a las expectativas que el proceso de convalidación del teletrabajo había generado en la doctrina, al considerar que la urgente necesidad de contar con un texto regulador de la materia había impedido contar para la aprobación de la norma del necesario proceso de reflexión y debate sosegado requerido en cualquier proceso legislativo.

Efectivamente, del total de las enmiendas presentadas al Proyecto de Ley de trabajo a distancia, concretamente 123 enmiendas, finalmente las modificaciones introducidas en el texto final de la ley se han concretado en materia de equipos de trabajo y herramientas (art.11), evaluación de riesgos laborales (art. 16), facultades de control empresarial (art. 22) y delimitación del concepto de domicilio (Disposición Adicional Octava). Por consiguiente y, pese a la importancia de los cambios introducidos en la tramitación parlamentaria, sobre todo en materia de reforzamiento del derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad en el trabajo a distancia, los cambios no pueden calificarse de extremos y diversificados, si tenemos en cuenta la gran cantidad y diversidad de las enmiendas presentadas por los diferentes grupos parlamentarios.

Este nuevo marco regulador del trabajo a distancia merece, a nuestro parecer, la realización de un primer análisis del mismo a efectos de conocer los cambios y mejoras que se han producido con respecto a la regulación inicial prevista en nuestro ordenamiento jurídico-laboral contenida en el art. 13 ET. No obstante, somos conscientes que las

³³ BOE de 23 de septiembre de 2020.

³⁴ Vid. Exposición de Motivos del RD-ley 28/2020. Apartado IV.

³⁵ BOE de 10 de julio de 2021.

limitaciones de extensión de este trabajo impiden poder abordar con la exhaustividad que la norma requiere cada uno de los aspectos que son regulados por la misma, por ello este estudio tiene por objeto realizar una primera aproximación de carácter general al nuevo régimen jurídico del trabajo a distancia que viene previsto en la LTD.

2. AMBITO DE APLICACIÓN DE LA LTD Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL Y TIPOLOGÍA DE TRABAJO A DISTANCIA

La nueva regulación del trabajo a distancia a la hora de fijar su ámbito de aplicación opta por seguir las pautas normativas previstas en el art. 13 ET. Es decir, limita su alcance a la prestación de servicios por cuenta ajena descrita en el art. 1.1 ET. En estos términos se refiere el art. 1 de la Ley 10/2021, lo cual lleva aparejado la exclusión de la aplicación de esta norma al trabajo autónomo y al personal laboral de las Administraciones Públicas. En todo caso, entendemos que el modo en que la norma se refiere al trabajo por cuenta ajena, incluye también las relaciones laborales especiales del art. 2 ET³⁶.

Por lo que respecta a la exclusión del personal laboral de las Administraciones Públicas, debe indicarse que la norma ha previsto una disposición específica que le es de aplicación, la Disposición Adicional 2^a, donde se indica que las previsiones contenidas en la Ley 10/2021 no son de aplicación a este colectivo, el cual deberá regirse por una normativa propia.

A estas exclusiones hay que añadir, según se indica en la Disposición Transitoria 3^a de la LTD, los supuestos de trabajo a distancia derivados de la COVID-19, lo cual afecta, por un lado, al trabajo a distancia que, en virtud del art. 5 RD-ley 8/2020, se implantó en algunas empresas como medida organizativa preferente frente a los ERTEs; por otro lado, debe tenerse también en cuenta el trabajo en remoto promovido a través del art. 7.1 e) del RD-ley 21/2020, de 9 de junio; y, finalmente, tampoco se aplica la nueva normativa a cualquier otro trabajo a distancia surgido como consecuencia de las medidas de contención de la COVID-19, lo que lleva a incluir los supuestos surgidos del “Plan MECUIDA”³⁷.

El marcado carácter restrictivo que tiene el ámbito aplicativo de la norma se confirma en el momento de definir el concepto de trabajo a distancia, ya que tanto en el art. 1, como en el art. 2 a) de la LTD se hace expresa mención a que la prestación de servicios

³⁶ Vid. en sentido contrario, De Las Heras García, Aránzazu: “Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 452, 2020, pág. 192.

³⁷ Vid. García Rubio, M^a Amparo: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020...”, cit. pág. 36 y 37.

que regula la norma será únicamente aquel que se desarrolle a distancia en el domicilio de la persona trabajadora, o en un lugar elegido por esta durante toda su jornada o parte de ella de forma “regular”.

En este punto se constata que al igual que en el art. 13 ET la delimitación conceptual del trabajo a distancia sigue girando en torno a dos elementos definidores: el elemento locativo y el elemento temporal. En relación al primero de ellos, el art. 2 a) de la LTD mantiene en los mismos términos la regulación contenida en el art. 13 ET, lo que lleva a que queden al margen de la nueva normativa aquellos trabajos que aun realizándose fuera de las instalaciones de la empresa no se sitúen en el domicilio de la persona trabajadora o se trate de un lugar elegido por la empresa.

En cuanto al elemento temporal, el art. 2 a) de la LTD, en concordancia con el art. 1 “in fine” de la misma norma, ya no se refiere a que ese trabajo a distancia se realice de forma preponderante como exigía el art. 13 ET, sino que se indica que la prestación de servicios deberá realizarse de forma no presencial durante toda la jornada de trabajo o parte de ella de forma regular. Por tanto, la nueva norma admite tanto el trabajo a distancia en exclusiva, como fórmulas mixtas o híbridas que combinen de una forma flexible el trabajo presencial y a distancia, siempre que el trabajo a distancia se preste de forma regular.

Debe indicarse que, ya con la anterior regulación, el modo de determinar el elemento temporal había dado lugar a un interesante debate doctrinal sobre qué debía entenderse por una prestación de servicios realizada a distancia de forma “preponderante”, sin que existiera un criterio unánime sobre cuál debía ser el porcentaje mínimo exigible para poder identificar el trabajo a distancia.

El legislador ha tomado buena nota de esta cuestión y el art. 1 de la LTD determina el tiempo mínimo necesario para que una prestación de servicios pueda calificarse como trabajo a distancia y, en consecuencia, que le sea de aplicación la nueva normativa. No obstante, debe indicarse que este no fue el criterio inicialmente previsto en el Anteproyecto de ley de trabajo distancia que dio lugar a la aprobación del RD-ley 28/2020, donde se hacía referencia al mismo como aquel realizado “de modo no ocasional”, una expresión que comportó las críticas CES en el Dictamen emitido sobre el Anteproyecto por su falta de precisión, demandando en ese sentido mayor detalle a fin de evitar cualquier ambigüedad y conocer con exactitud qué se entiende por ocasional y no ocasional³⁸.

³⁸ Vid. CES: *Dictamen del Consejo Económico y Social...*, cit. pág. 13.

El art. 1 del RD-ley 28/2020 sustituirá el término “no ocasional” por “regular”, cambio que se ha visto confirmado con la aprobación de la LTD, procediendo seguidamente a indicar que deberá entenderse por regular el trabajo que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato. Esta delimitación temporal, es un criterio legal que admite su modificación por vía de la negociación colectiva, ya que la Disposición Adicional 1^a ha previsto expresamente la posibilidad de que los convenios o acuerdos colectivos fijen un porcentaje o un período de referencia inferiores a los efectos de calificar como “regular” esta forma de trabajar, posibilidad que admite tanto el cambio de uno de los parámetros temporales, como ambos a la vez³⁹.

Los parámetros utilizados por la nueva norma para delimitar el trabajo a distancia permiten la diversificación de esta forma de trabajar, lo cual ha sido valorado positivamente por la doctrina en tanto que refleja los nuevos y cambiantes patrones del trabajo presencial y remoto en alternancia o sucesión. El trabajo a distancia no es, ni debe ser, una forma de trabajo cerrada, aislada del trabajo presencial y de la colectividad del trabajo, por lo que la ampliación legal del régimen jurídico del trabajo a distancia, y de la flexibilidad de sus formas, era necesaria, inclinándose la nueva regulación por modelos saludables, híbridos de trabajo a distancia y presencial⁴⁰.

No puede negarse que con la nueva regulación del trabajo a distancia se gana en precisión y se dota a la norma de una mayor seguridad jurídica. Sin embargo, incluso esta nueva redacción da pie a plantear algunas dudas aplicativas, entre las que pueden señalarse, en primer lugar, si sólo es posible determinar la concurrencia del elemento temporal *a priori* o también se admite *a posteriori*, con el reconocimiento en ese caso de las garantías derivadas de esta forma de trabajar⁴¹; en segundo lugar, cómo se realiza el cómputo de los 3 meses, si de forma consecutiva o no⁴²; en tercer lugar, cómo se cuantifica la jornada a

³⁹ Vid. Sala Franco, Tomás: “El Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia” en Sala Franco, Tomás (Coord.): *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 170.

⁴⁰ Vid. Casas Baamonde, M^a Emilia: “El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2020, pág. 1427.

⁴¹ Vid. García Rubio, M^a Amparo: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020...”, cit. pág. 61 y 62, y Gómez Abelleira, Francisco, J.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 24 y 25 quienes son partidarios de admitir ambas posibilidades, incluso cuando se trata de casos puntuales, que no tienen continuidad. Vid. en sentido contrario Sanguineti Raymond, Wilfredo: “La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente”, *Derecho y Trabajo*, núm. 72, 2020, pág. 7.

⁴² Vid. De Las Heras García, Aránzazu: “Análisis de la nueva regulación...”, cit. pág. 175 y Gómez Abelleira, Francisco, J.: *La nueva regulación...*, cit. pág. 24.

efectos de computar el parámetro no presencial⁴³; o, finalmente, si el parámetro cuantitativo se refiere al porcentaje o al período de referencia⁴⁴.

En todo caso y con independencia de la solución interpretativa que se dé a las cuestiones anteriormente planteadas y a otras que puedan surgir, está claro que la nueva delimitación conceptual del trabajo a distancia va a comportar la exclusión de la aplicación de la Ley 10/2021 de todas aquellas personas que presten sus servicios de forma no presencial que no alcancen los parámetros temporales legalmente o convencionalmente fijados, lo cual ante la falta de otra regulación alternativa supondrá la aplicación de la regulación del ET sin mayores especialidades que las que puedan negociarse a título individual en el contrato de trabajo o que puedan introducirse por vía de la negociación colectiva.

Finalmente, otra consideración importante referida a la delimitación conceptual del trabajo a distancia, es el tratamiento especial que ha previsto el art. 3 de la LTD en relación a los contratos formativos, en donde, a nuestro parecer con buen criterio, se fija una limitación para poder prestar el trabajo a distancia, situando el porcentaje de presencialidad en un mínimo del 50%, si bien la Disposición Adicional 1^a de la misma norma también permitirá por vía de negociación su modificación. Ahora bien, la modificación por vía convencional se admitirá siempre y cuando la persona trabajadora no sea menor de edad, en cuyo caso, a nuestro parecer la norma es clara al prohibir la reducción del porcentaje de presencialidad con independencia de la modalidad contractual que se formalice⁴⁵.

Las limitaciones que se establecen por la norma nos parecen totalmente razonables y están en consonancia con las ya previstas tanto en el ET, como en otras normas laborales, las cuales se justifican en la mayor protección que requiere este colectivo de trabajadores y trabajadoras por diferente motivos, en unos casos por su especial vulnerabilidad, en otros por necesidades formativas y de descanso y en otros por la especial susceptibilidad que pueden tener a los riesgos vinculados con esta forma de trabajar.

Por lo que respecta a las modalidades de trabajo a distancia que abarca la LTD, la nueva regulación sigue la misma línea generalista prevista en el art. 13 ET, por lo que con el condicionante de que el lugar de prestación de servicio sea escogido por la persona trabajadora son múltiples las opciones de trabajo no presencial que admite la norma, entre

⁴³ Vid. García Rubio, M^a Amparo: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020...”, cit. pág. 63 y 64.

⁴⁴ Ibid. pág. 65 y 66.

⁴⁵ Vid. De Las Heras García, Aránzazu: “Análisis de la nueva regulación...”, cit. pág. 192 y García Rubio, M^a Amparo: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020...”, cit. págs. 71 a 73.

las cuales por supuesto se incluirá el teletrabajo. Ahora bien, no podemos dejar de destacar que la Ley 10/2021 y, anteriormente el RD-ley 28/2020 se han convertido en las primeras normas laborales que expresamente incluyen la referencia al teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia y la define.

Con esta previsión es evidente que se dota de una clara modernidad a la norma, lo cual se ve confirmado con la inclusión a tal efecto de diversas previsiones normativas referidas a los derechos y deberes que se derivan del uso de las NTICs.

4. EL CARÁCTER VOLUNTARIO DEL TRABAJO A DISTANCIA

La nueva normativa sobre trabajo a distancia recupera el carácter voluntario de este tipo de trabajo, elemento que de forma excepcional había desaparecido con motivo de la emergencia sanitaria de la COVID-19 constituyéndose, en este sentido, en una de sus notas configuradoras clave, como bien se refleja en la detallada regulación que se contiene de este elemento en el art. 5 del RD-ley 28/2020.

Efectivamente, el art. 5 de la LTD, siguiendo las pautas del Acuerdo Marco Euroepo de Teletrabajo (AMET), además de referirse expresamente al carácter voluntario que tiene el trabajo a distancia para ambas partes contratantes, incorpora una pormenorizada regulación sobre el acuerdo que deberá formalizarse en estos casos y el régimen de reversibilidad de dicho acuerdo.

Nótese que la norma regula una “doble voluntariedad”, la cual se manifiesta en el acuerdo de trabajo a distancia, que forma parte del contrato de trabajo inicial, o se incorpora al contrato de trabajo en un momento posterior y que se tiene que formalizar antes de que se inicie el trabajo a distancia⁴⁶.

Por otra parte, la nueva regulación refuerza el carácter voluntario del trabajo a distancia, al blindar con un conjunto de garantías el derecho que tendrá la persona trabajadora a rechazar la propuesta empresarial de prestar sus servicios profesionales a distancia. A este respecto, el art. 5.2 de la LTD prohíbe expresamente que la negativa de la persona trabajadora pueda ser una causa lícita para justificar la extinción del contrato de trabajo, como tampoco se podrá acudir por parte de la empresa al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET para imponer este tipo de

⁴⁶ Vid. Casas Baamonde, M^a Emilia: “El Derecho del Trabajo, la digitalización...”, cit. pág. 1428.

cambio⁴⁷, por lo que la decisión que adopta la persona trabajadora se configura como una condición “sine qua non” para el desarrollo del trabajo distancia⁴⁸. A tal efecto, la doctrina ha indicado que la conversión de un trabajo presencial en un trabajo a distancia se configura, no como una simple modificación sustancial de condiciones de trabajo contractuales, sino como un supuesto de “novación contractual constitutiva”, por lo que se hace necesario la concurrencia del acuerdo individual de la persona trabajadora y del empresario o la empresaria⁴⁹.

No son éstas las únicas garantías que se articulan en torno a la voluntariedad del trabajo a distancia, ya que la norma también prevé la protección de la persona trabajadora en caso de que acceda a la propuesta empresarial. En tal circunstancia, no será posible alegar la extinción por causas objetivas prevista en el art. 52 b) ET, por la falta de adaptación a los cambios técnicos operados por el paso al trabajo a distancia, como tampoco parece admisible que la empresa pueda alegar el art. 54.2 e) ET justificando la disminución del rendimiento en las dificultades surgidas tras el paso a prestación de servicios a distancia.

En todo caso, como puede observarse, se trata de garantías aplicables únicamente en el supuesto en que el trabajo a distancia se proponga una vez formalizado el contrato de trabajo, ya que en el caso de que el trabajo a distancia se plantee desde el inicio de la contratación, la empresa cuenta con mayor libertad para configurar el puesto de trabajo, ya que salvo excepciones, la voluntad de la persona trabajadora no se ve reflejada en la negociación de las condiciones del contrato, sino más bien en la adhesión o no al mismo⁵⁰.

Otro aspecto también vinculado a la voluntariedad es el referido al derecho a la reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia, lo cual se aplica por igual tanto a la parte trabajadora como a la empresarial.

⁴⁷ Se recoge de esta forma expresamente en la norma el criterio adoptado en la STS de 11 de abril de 2005. Rec. 143/2004. Tal y como indica el profesor Sala Franco la conversión de un trabajo presencial en un trabajo a distancia se configura como un supuesto de “novación contractual constitutiva” y no como una “modificación sustancial de condiciones de trabajo contractuales” a la que se aplicaría el art. 41 ET. Vid. Sala Franco, Tomás: “La voluntariedad en el contrato...”, cit. pág. 53.

⁴⁸ Vid. López Balaguer, Mercedes: “Voluntariedad del trabajo a distancia: el acuerdo del trabajo a distancia” en López Balaguer, Mercedes (Dir.): *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 91 y Thibault Aranda, Xavier: “Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia”, *Trabajo y Derecho*, núm. 12, 2020, pág. 9.

⁴⁹ Vid. Sala Franco, Tomás: “El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia”, en Sala Franco, Tomás (Dir.): *El Teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 172.

⁵⁰ Vid. Poquet Catalá, Raquel: *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020, pág. 53.

Este derecho se concreta en la posibilidad que se reconoce a ambas partes contratantes de revertir la decisión adoptada sobre la prestación de los servicios a distancia. Una posibilidad que, cabe recordar, se echaba en falta en el art. 13 ET, por lo que su inclusión merece, sin duda, una buena acogida. No obstante, cabe indicar que los términos con los que se expresa el art. 5.3 de la Ley 10/2021 nos lleva a considerar que la reversibilidad a la que se refiere la norma es unidireccional y sólo de vuelta, ya que se contempla únicamente para aquellos supuestos en los que se quiere recuperar la prestación de servicios presencial pactada inicialmente. Es decir, sólo cabe la reversión cuando inicialmente la prestación de servicios era presencial, se produce el cambio al trabajo a distancia y, pasado un tiempo, se quiere volver a la forma originaria de prestación de servicios presencial. Por otra parte, la falta de precisión por parte del precepto sobre el alcance de la reversión lleva a concluir que tiene un carácter total, en tanto que el ejercicio de este derecho no prevé la modulación del porcentaje de presencialidad o virtualidad de la prestación de servicios⁵¹.

En cuanto a la forma de llevar a cabo la reversibilidad, el art. 7 de la LTD señala como instrumentos reguladores la negociación colectiva y el acuerdo del trabajo a distancia y, también en el ejercicio de la reversibilidad encontramos un plus de protección en favor de la persona trabajadora para el caso de que se rechace la propuesta de reversión empresarial. En este sentido, nuevamente el art. 5.2 de la LTD establece que la negativa de la persona trabajadora a la propuesta empresarial de retorno al trabajo presencial no se considera causa justificativa para la extinción del contrato de trabajo. En todo caso, a nuestro parecer, la generalidad con la que se refiere a este supuesto la norma plantea la duda de si esta garantía blinda también la negativa de la persona trabajadora en aquellos supuestos en los que la reversión se propone cuando el paso al trabajo a distancia ha comportado una falta de adaptación a los cambios técnicos que se han tenido que introducir o tras constatar la disminución del rendimiento producido en la persona trabajadora tras el paso a la modalidad de trabajo a distancia. De considerarse excluidos estos supuestos, puede resultar conveniente que estas circunstancias sean tenidas en cuenta para su previsión por vía de negociación colectiva, o en su defecto, a través del acuerdo individual del trabajo a distancia.

No podemos finalizar este análisis del carácter voluntario del trabajo a distancia sin referirnos a la excepción que a este respecto contiene el art. 5.1 de la LTD. En este sentido se indica que “el trabajo a distancia será voluntario (...) sin perjuicio del derecho al trabajo

⁵¹ Vid. López Balaguer, Mercedes: “Voluntariedad del trabajo a distancia...”, cit. pág. 96.

a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva". Por tanto, el legislador pasa de configurar el trabajo a distancia como una opción a un derecho, por lo que la negativa empresarial al trabajo a distancia solicitado en el marco del reconocido derecho quedará condicionada en todo caso por la configuración jurídica del mismo⁵².

De esta manera, junto con las previsiones contenidas a nivel convencional a las que se refiere el art. 8.3 y Disposición Adicional 1^a de la Ley 10/2021, los derechos legales a los que se refiere la norma son: los derechos de formación regulados en el art. 23 ET; los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar del art. 34.8 ET y el derecho, según se indica en el art. 37.8 ET, a la protección y asistencia integral de la trabajadora víctima de violencia de género o de las víctimas del terrorismo.

5. EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y SU FORMALIZACIÓN

En cuanto a la forma en que debe manifestarse el carácter voluntario del trabajo a distancia, el art. 5.1 de la LTD ya hace mención a la exigencia de la formalización de un acuerdo por escrito, referencia que se completa con los arts. 6, 7 y 8 de la misma norma, en los que se procede a establecer un extensísimo régimen jurídico de este acuerdo.

La exigencia de un acuerdo expreso para el trabajo a distancia, así como la previsión de su contenido mínimo no es una novedad, en tanto que el art. 13 ET ya requería la existencia de dicho acuerdo, así como también la fijación de un contenido mínimo por remisión al art. 8.4 ET a efectos de la entrega de la copia básica. No obstante, a diferencia de la regulación anterior, la nueva normativa va a requerir dicho acuerdo con independencia del momento en el que se opte por el trabajo a distancia y además con una concreción mínima expresa en cuanto a su contenido⁵³.

Por lo que se refiere al contenido mínimo que deberá tener el acuerdo de trabajo a distancia, el art. 7 de la LTD realiza una exhaustiva enumeración de los elementos y condiciones que deberán incluirse en el acuerdo, por lo que nos encontramos ciertamente

⁵² Vid. Godino Reyes, Martín (Coord.): *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2020, pág.34.

⁵³ Vid. Lahera Forteza, Jesús: "El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regular y estructural" en Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Todolí Signes, Adrián (Dirs.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pág. 72.

con un contenido mínimo muy extenso, lo cual ha llevado a que el mismo haya sido calificado como “documento contractual de alta complejidad”⁵⁴.

En cuanto a las concretas especificaciones que deberá incluir necesariamente el acuerdo de trabajo a distancia, de la enumeración de especificaciones que recoge la norma y tal y como indica la doctrina⁵⁵, se pueden distinguir tres tipos diferentes de cláusulas. En primer lugar, un conjunto de cláusulas que tienen como finalidad delimitar el trabajo a distancia que se acuerda entre las partes contratantes, tales como las referidas a porcentaje y distribución de trabajo presencial y a distancia; la adscripción al centro de trabajo de la persona trabajadora, entre otras. En segundo lugar, las cláusulas de contenido económico y laboral, donde quedaría incluidas la fijación de horarios y reglas de disponibilidad, el inventario de medios, equipos y herramientas a utilizar, etc. Finalmente, encontramos un tercer grupo de cláusulas referidas a la protección de datos personal y seguridad informática.

Como puede observarse, la regulación del acuerdo individual de trabajo a distancia nada indica sobre el tipo de contrato que se puede formalizar para la adopción de dicho acuerdo, como tampoco se hace ninguna referencia a la inclusión de un período de prueba, lo cual nos lleva a entender que el acuerdo se puede adoptar en cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en nuestro ordenamiento jurídico. En cuanto a la inclusión de un período de prueba, la doctrina parece decantarse por su posible inclusión⁵⁶, si bien también se contempla la posibilidad de que esta función pueda cumplirse a través del ejercicio del derecho de reversibilidad⁵⁷.

Finalmente, el art. 8 de la LTD ha previsto un régimen jurídico para la modificación del acuerdo del trabajo a distancia, el cual pivota nuevamente en el carácter voluntario que identifica a esta forma de trabajar, ya que la modificación de dicho acuerdo se condiciona a la existencia de un pacto entre la empresa y la persona trabajadora, el cual deberá formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación y deberá ponerse en conocimiento de la representación legal de las persona trabajadoras⁵⁸.

⁵⁴ Godino Reyes, Martín (Coord.): *La nueva regulación del trabajo a distancia...*, cit. pág. 38.

⁵⁵ Vid. Lahera Forteza, Jesús: “El acuerdo individual...”, cit. pág. 73 a 77.

⁵⁶ Vid. Godino Reyes, Martín (Coord.): *La nueva regulación...*, cit. pág. 43; López Balaguer, Mercedes: “Voluntariedad del trabajo a distancia...”, cit. pág. 112 y Poquet Catalá, Raquel: *El teletrabajo: análisis...*, cit. págs. 62 a 64. A este respecto De Las Heras García, Aránzazu: “Análisis de la nueva regulación...”, cit. pág. 108, califica este tipo de período de prueba como un período de prueba “impropio” para ambas partes a efecto de que cualquiera de ellas pueda decidir retornar al trabajo presencial.

⁵⁷ Vid. López Balaguer, Mercedes: “Voluntariedad del trabajo a distancia...”, cit. pág. 112.

⁵⁸ Para un estudio de esta materia vid. Thibault Aranda, Javier: “La modificación de las condiciones de trabajo en el trabajo a distancia” en Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Todolí Signes, Adrián (Dirs.): *Trabajo a*

La exigencia legal del acuerdo se considera una protección especial que se establece seguramente por la especial situación en la que se encuentran las personas trabajadoras a distancia respecto a una serie de cuestiones que la norma considera de especial relevancia, que no son otras que las enumeradas en el art 7 de la Ley 10/2021⁵⁹. No obstante, esta previsión, según indica la doctrina, lleva a revestir de una rigidez inconveniente y, en cierta forma contraproducente a esta forma flexible de trabajar y que podría desincentivar el recurso a las modalidades de trabajo en remoto⁶⁰.

6. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES

En la línea prevista en el art. 13 ET, el art. 4.1 de la LTD reconoce expresamente el derecho que tienen todas las personas trabajadoras que desarrollen un trabajo a distancia a recibir un trato igual y a no ser discriminadas con respecto a las personas que desarrollan su prestación de servicios de forma presencial. Ahora bien, esta previsión no implica, en ningún caso, que no puedan existir derechos diferentes siempre que los mismos sean inherentes al trabajo presencial o a distancia.

En todo caso y, como medida de salvaguarda de esta igualdad de trato, el art. 4.1 de la LTD se refiere expresamente a las condiciones retributivas de la persona trabajadora, lo cual tampoco puede considerarse como una novedad, ya que como tuvimos oportunidad de estudiar en un apartado anterior de este trabajo, el art. 13.2 ET también hacía mención a la retribución, pero sí que se observa una mayor concreción a la hora de referirse a esta condición laboral, ya que al detallar el derecho a la percepción de la misma retribución, se habla no sólo de grupo profesional y funciones, sino que se añade la referencia al nivel profesional y puesto de trabajo, además de señalarse expresamente el derecho al mantenimiento de determinados complementos salariales, como son los de carácter personal y los vinculados a características del puesto de trabajo y a los resultados de la empresa.

A nuestro parecer, estas especificaciones que se realizan por el legislador no son en absoluto gratuitas ya que con ello se pretende evitar que la descripción de los puestos de

distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.

⁵⁹ Vid. Todolí Signes Adrián: “La regulación...”, cit. pág. 1500

⁶⁰ Vid. Casas Baamonde, M^a Emilia: “El Derecho del Trabajo, la digitalización...”, cit. pág. 1429. Gómez Abelleira, Francisco Javier: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 56; Lahera Forteza, Jesús: “El acuerdo individual...”, cit. pág. 73; Sala Franco, Tomás: “El Real Decreto Ley 28/2020...”, cit. pág. 180; y Thibault Aranda, Xavier: “Toda crisis...”, cit. pág. 13 y Todolí Signes Adrián: “La regulación...”, cit. pág. 1500.

trabajo, así como la eliminación de complementos salariales pueda dar lugar a diferencias retributivas difícilmente justificables. En todo caso, resulta razonable y ajustado al principio de igualdad y no discriminación en materia retributiva que no se mantengan o se reduzcan en proporción al tiempo de trabajo presencial que se haya pactado aquellos complementos que estén directamente vinculados a la presencialidad de la prestación de servicios.

Por otra parte, debemos hacer notar que en este precepto no se hace ninguna referencia a las percepciones extrasalariales. Tal olvido, no obstante, no puede interpretarse como la admisión de diferencias retributivas injustificadas, pero consideramos que hubiera sido conveniente su inclusión expresa en la norma.

Mención aparte merece el tratamiento de los costes derivados del uso y mantenimiento de los medios, equipos y herramientas necesarios para poder desarrollar la prestación de servicios a distancia, los cuales también se englobarían dentro de la categoría de percepciones extrasalariales y, más concretamente, dentro del grupo de “indemnizaciones y suplidos”. El art 11 de la LTD se encarga de establecer expresamente que las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación de medios, herramientas y equipos de trabajo, así como el mantenimiento de los mismos, para seguidamente, el art. 12 de la misma norma, asigna a la empresa el deber de sufragar los gastos derivados del uso de dichos instrumentos o, en su caso, la compensación económica a la persona trabajadora, si bien el modo en que se prevé dicha compensación de gastos es poco precisa en su concreción legal⁶¹.

En materia de dotación y mantenimientos de medios, equipo y herramientas, cabe indicar también que la tramitación parlamentaria de la LTD comportó una modificación respecto a la redacción inicial prevista en el RD-ley 28/2020, ciertamente oportuna que incorpora expresamente el deber de las empresas a asegurar que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesible para evitar cualquier exclusión por esta causa⁶².

Para llevar a cabo la concreción de los derechos anteriormente mencionados se tendrá en cuenta, por un lado, la descripción de los instrumentos de trabajo y la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora y la forma de su cuantificación realizada en el acuerdo de trabajo a distancia ((art. 7 a) de la LTD) y, por otro lado, la

⁶¹ Vid. Cremades Chueca, Oriol: “Notas acerca de la compensación...”, cit. pág.153 y ss.

⁶² Modificación introducida en la tramitación parlamentaria en el Congreso de los Diputados por medio de la Enmienda Núm. 116, presentada por el Grupo Parlamentario Republicano.

regulación que tanto convenios como acuerdos colectivos podrán incorporar para la determinación y compensación o abono de dichos gastos (art. 12.2 de la LTD).

Esta concreta previsión supone una importante novedad respecto a la regulación contenida en el art. 13 ET, que no hacía ninguna referencia a esta cuestión y, en este sentido, la LTD se ajusta mejor a las pautas contenidas en el AMET.

La nueva norma contiene una regulación específica y al margen de la prevista sobre la retribución del trabajo a distancia, lo cual a nuestro parecer se debe a la importancia que para el legislador tiene esta materia, dadas las repercusiones económicas que comporta para ambas partes contratantes. Sin embargo, el hecho de que el mantenimiento y uso de los medios dotados sea remitido a la negociación colectiva, aunque va en la línea de la redacción general de la norma, ha sido considerado por la doctrina como una remisión poco práctica por sí misma, al entenderse que no puede dejarse al amparo de la negociación colectiva aspectos muy específicos como el uso concreto de cada medio, más cercano a la técnica que a la regulación por convenio⁶³.

Junto a la referencia expresa a la igualdad y no discriminación en materia retributiva, en el art. 4 de la LTD también encontramos una mención extensa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. En este sentido, por un lado, el apartado 3 de este precepto recuerda la prohibición de discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo en el marco del desarrollo del trabajo a distancia, así como la obligación a tener en cuenta a las personas que desarrollan un trabajo a distancia y las características de su trabajo en el diseño, implementación y evaluación de los planes de igualdad; por otro lado, en el apartado 4, se indica que de acuerdo con la normativa aplicable, las empresas deben tener en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, con especial atención al teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas de acoso sexual, por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso laboral, así como en la elaboración de las medidas de protección de las víctimas de violencia de género y, finalmente, el apartado 5 hace mención al trato igual que deben recibir las personas que prestan sus servicios a distancia en materia de derechos de conciliación y corresponsabilidad⁶⁴.

⁶³ Vid. López Jiménez, José Manuel: “Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica” en López Balaguer, Mercedes (Dir.): *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 160.

⁶⁴ Para un estudio más detallado vid. Poquet Catalá, Raquel: *El teletrabajo: análisis...*, cit. págs.102 a 114.

El contenido de este precepto no aporta ninguna novedad, ya que se trata de meras proyecciones del principio de igualdad y no discriminación previstas con mayor o menor precisión en otros textos normativos. Por ello, consideramos que esta previsión normativa tiene un claro fin pedagógico y pone de manifiesto la preocupación del legislador por el riesgo real que supone que el trabajo a distancia, en sus diversas manifestaciones, se convierta en un cauce para la perpetuación de los roles de género y, por tanto, para la vuelta de la mujer al hogar⁶⁵.

Otras condiciones que también se mencionan expresamente en el art. 4.1 de la LTD al referirse el precepto al derecho a la igualdad y no discriminación son la estabilidad en el empleo, el tiempo de trabajo, la formación y la promoción profesional, mención que es objeto de desarrollo en otros apartados del articulado de la misma norma.

En este sentido y por lo que se refiere a la estabilidad y promoción profesional, el art. 8.2 de la LTD establece un derecho de preferencia de la persona que trabaja a distancia, ya sea de forma total o parcial, a ocupar un puesto libre vacante, para lo cual la empresa deberá informar a estas personas y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes que se produzcan. Un procedimiento parecido ya se encontraba previsto en el art. 13 ET y, de hecho, también se encuentra previsto en el régimen del contrato a tiempo parcial, si bien, la actual regulación introduce como novedad la referencia a los derechos de información que se reconocen a la representación legal de las personas trabajadoras y la posibilidad de completar este procedimiento por la vía del convenio o acuerdo colectivo, que podrá establecer mecanismos y criterios para el paso de una modalidad de trabajo a otra.

Otro aspecto, que a nuestro parecer también se relaciona con las condiciones de estabilidad en el empleo es el blindaje que se establece en el art. 4.2 de la LTD en favor de la persona trabajadora en aquellos supuestos en los que se produzcan dificultades técnicas u otras no imputables a su persona que le impidan desarrollar su trabajo, en especial en los casos de teletrabajo. En tales supuestos la norma indica que la persona trabajadora no podrá sufrir ningún perjuicio, ni ninguna modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempos de trabajo y retribución.

⁶⁵ Vid. De La Puebla Pinilla, Ana: “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Revista Labos*, núm. 3, 2020, pág. 8 y RAMOS MORAGUES, Francisco: “Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional” en LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (Dir.): *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 135.

Por su parte, el art. 9 de la LTD se encarga de regular los derechos de formación de las personas que trabajan a distancia, lo cual se realiza desde dos vertientes diferentes: la primera, dirigida a la cualificación profesional y, la segunda, orientada a garantizar la formación necesaria para el desarrollo de la prestación de servicios. Se trata en ambos casos de un reconocimiento expreso al trato igual y a la no discriminación al que tienen derecho las personas que trabajan a distancia respecto a aquellas otra que lo hacen de forma presencial y al que ya se hacía mención también en el art.13 ET, pero a diferencia de la anterior regulación, en el art. 9.1 de la LTD se hace expresa mención a que se debe atender en lo posible a las características propias del trabajo a distancia y, en consecuencia, prever la formación on-line o semipresencial.

La cuestión que resulta totalmente novedosa, si bien el AMET ya contemplaba su regulación, es el deber que tiene la empresa de facilitar a la persona trabajadora la formación necesaria para el adecuado desarrollo de la actividad, tanto en el momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia, como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

En cuanto a los derechos de promoción, el art. 10 de la LTD sigue la línea reguladora del art.13 ET, aunque se desarrolla algo más su contenido. A este respecto se reconoce una equiparación con las personas trabajadoras que prestan sus servicios de modo presencial. Y para hacer efectivo estos derechos en un plano de igualdad, se indica que la empresa deberá informar a las personas trabajadoras de una forma expresa y por escrito de las posibilidades de ascenso que se produzcan tanto en la modalidad de trabajo presencial como a distancia.

El reconocimiento de este derecho, al igual que el de formación profesional, tiene su razón de ser en el riesgo al aislamiento o a la desconexión que puede producirse en el desarrollo del trabajo a distancia, de manera que con esta regulación el legislador pretende minimizar al máximo los perjuicios que puede tener ese alejamiento físico de la empresa para la carrera profesional de la persona trabajadora⁶⁶.

La regulación de los tiempos de trabajo es otra de las condiciones laborales que se han tenido en cuenta en la LTD. La normativa precedente no establecía ninguna previsión específica al respecto, más allá de la exigencia del carácter “preponderante” de la prestación

⁶⁶ Vid. Poquet Catalá, Raquel: *El teletrabajo: análisis...*, cit. pág. 117 y Ramos Moragues, Francisco: “Derechos individuales...”, cit. pág. 140.

de servicios a distancia que se preveía para realizar la delimitación conceptual de esta forma de trabajar.

La sección 3^a de la LTD, bajo el título genérico de “Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo” y, más concretamente, los arts. 13 y 14 de esta norma se van a encargar de disponer algunas reglas específicas en relación con el horario del trabajo a distancia.

Pasando ya al análisis concreto de esta regulación y, por lo que respecta al art. 13 de la LTD, la lectura del precepto permite constatar que nos encontramos ante una regulación poco detallada y en ningún caso cerrada, con reglas indisponibles para las partes contratantes. No obstante, se trata de un precepto de corte dispositivo que regula previsiones amplias y deja en manos de las partes contratantes la fijación de un horario concreto. En todo caso, en este artículo se realiza una apuesta clara por la flexibilidad en el trabajo a distancia y en la que la voluntad de la persona trabajadora ocupa un lugar preponderante, ya que sobre la base de las reglas horarias fijadas en el acuerdo de trabajo a distancia la persona trabajadora tendrá la capacidad de modular su horario de trabajo⁶⁷.

En cuanto al art. 14 de la LTD, su contenido debe enmarcarse dentro del deber general que se impone a la empresa de contar con un registro horario de acuerdo con la previsión establecida en el art. 34.9 ET. Puede considerarse, como bien ha indicado la doctrina, que este precepto resulta “ocioso”, en el sentido de que la obligación del registro de jornada era presumible sin necesidad de establecer un artículo específico al respecto⁶⁸. No obstante, a nuestro parecer, el motivo que mueve al legislador a incluir una previsión expresa sobre el registro horario, más allá del puramente pedagógico, es poner de relieve la importancia de su aplicación y adaptación en consonancia con las especiales características que tiene el tiempo de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia, revelándose como un sistema efectivo para el control empresarial de los tiempos de trabajo y una garantía para la persona trabajadora a la hora de hacer efectivos sus derechos de descanso y desconexión.

Por lo que respecta a las medidas de prevención de riesgos laborales del trabajo a distancia, su regulación se encuentra en los arts. 15 y 16 de la LTD. Con la previsión de estos preceptos el legislador pone claramente de manifiesto que, en esta materia, esta modalidad de prestación de servicios también plantea una serie de particularidades que requieren de una respuesta específica que vaya más allá de la prevista en la Ley 31/1995, de

⁶⁷ Vid. Taléns Visconti, Eduardo: “La jornada laboral en el trabajo a distancia” en López Balaguer, Mercedes (Dir.): *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 191 y ss.

⁶⁸ Vid., entre otros, De Las Heras García, Aránzazu: “Análisis de la nueva regulación...”, cit. pág. 125 y Gómez Abelleira, Francisco, J.: *La nueva regulación...*, cit. pág. 89.

8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. Ahora bien, cabe indicar que el legislador no apuesta por una regulación propia en materia de seguridad y salud en el trabajo para el trabajo a distancia, sino que, de acuerdo con lo que se establece en el art. 15 de la LTD, se opta por que la empresa proporcione una protección adecuada a las peculiaridades de esta forma de trabajar, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias existentes a nivel general⁶⁹.

Atendiendo a esta previsión, en el art. 16 de la LTD se establecen algunas pautas para llevar a cabo la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva que debe realizarse por la empresa. En primer lugar, se hace especial hincapié en los riesgos específicos que pueden afectar a las personas que prestan sus servicios a distancia y, aunque no se realiza una enumeración concreta, ni detallada, al menos se apuntan los factores de riesgos a los que son especialmente sensibles dichas personas trabajadoras, como son los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

Por tanto, se apunta, por la norma la problemática relativa a los que se conoce como “riesgos nuevos y emergentes”. Es decir, riesgos provocados directa o indirectamente por cambios sociales u organizacionales, por las nuevas tecnologías, los nuevos procesos productivos o por novedosos centros de trabajo, así como también por el aumento del grado de exposición al riesgo, el número de personas expuestas y la gravedad de los efectos sobre la salud de las personas afectadas. Y, en particular, se pone el acento en los sistemas de distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexión durante la jornada⁷⁰.

A estas menciones expresas de riesgos psicosociales a los que se refiere el art. 16.1 de la LTD, hay que sumar las recogidas en el párrafo primero del art. 4.4 de la misma norma, en la que se establece una obligación empresarial expresa a tener en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo por causa discriminatoria y acoso laboral⁷¹.

⁶⁹ Vid. Alegre Nueno, Manuel: “La prevención...”, cit. pág. 218 y Mella Méndez, Lourdes: “Valoración crítica del RD-ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia” en Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Todolí Signes, Adrián: *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, pág. 181.

⁷⁰ Vid. Dans Álvarez De Sotomayor, Lucía: “Riesgos psicosociales y tecnoestrés en el teletrabajo desde casa”, *Trabajo y Derecho*, núm. 12, 2020, pág. 8.

⁷¹ De La Casa Quesada, Susana: “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 459, 2021, pág. 21 y 22.

Resulta relevante también destacar la referencia expresa que se incorpora durante la tramitación parlamentaria de la Ley 10/2021 a la evaluación de riesgos y planificación preventiva sobre accesibilidad del entorno laboral efectivo, poniendo nuevamente de relieve la necesaria atención que precisa en esta materia las personas con discapacidad⁷².

En segundo lugar, se destaca la limitación del ámbito espacial en donde deberá realizarse la evaluación de los riesgos. Esta referencia tiene todo su sentido si tenemos en cuenta que, tal y como ya apuntábamos anteriormente, el domicilio de la persona trabajadora puede ser el lugar habitual de la prestación de servicios en el trabajo a distancia, por lo que con ella se quiere salvaguardar el derecho a la intimidad de la misma⁷³. Ahora bien, si no se escoge el domicilio como lugar de trabajo, cabe preguntarse si será igualmente aplicable esta limitación, pensemos, por ejemplo, en un centro de recursos compartidos o espacios coworking⁷⁴, así como si realmente en estos casos se mantiene la obligación empresarial de evaluar los riesgos presentes en estos locales que se emplean para ejecutar la labor contratada⁷⁵.

En tercer lugar y, justamente para salvaguardar el derecho de intimidad de la persona trabajadora, el art. 16 de la LTD va a exigir a la empresa la elección de la metodología que resulte más adecuada para recabar la información necesaria que permita dar respuesta al deber de protección de la salud de la persona trabajadora de forma satisfactoria. A tal efecto, la norma indica que para el caso de que la obtención de la información necesaria para llevar a cabo la evaluación de riesgos se tuviera que realizar alguna visita al lugar de prestación de servicios, la empresa deberá emitir un informe justificativo previo por escrito que tendrá que remitirse a la persona trabajadora y a los delegados y delegadas de prevención y sólo se podrá llevar a cabo la visita con el permiso expreso de la persona trabajadora. En caso de no contar con dicho permiso, ello en ningún caso supondrá para la empresa eximirse del deber de la realización de la evaluación y la adopción de las medidas de prevención de riesgos, sino que las mismas se deberán llevar a cabo a partir de la información recogida de la persona trabajadora según las instrucciones dadas por los servicios de prevención. A este respecto se abre un amplio abanico de posibilidades, si bien como bien indica un sector de

⁷² Enmienda Núm. 118, presentada en la tramitación seguida en el Congreso de los Diputados por el Grupo Parlamentario Republicano.

⁷³ Vid. Mella Méndez, Lourdes: “Valoración crítica...”, cit. pág. 183.

⁷⁴ Alegre Nueno, Manuel: “La prevención...”, cit. pág.pág. 220.

⁷⁵ Domínguez Morales, Ana; Lázaro Sánchez, José Luis y Asquerino Lamparero, M^a José: “Otros derechos...”, cit. pág. 1523 y Luque Parra, Manuel y Ginés Fabrellas, Anna: *Teletabajo y prevención de riesgos laborales*, CEOE, Madrid, 2016, pág. 78.

la doctrina es recomendable que se innove en los procedimientos, promoviendo un control sobre objetivos o resultados⁷⁶.

Como puede observarse, en la nueva regulación no aparece ninguna mención a la adopción de medidas previas al inicio de la prestación de servicios, ni tampoco respecto a su periodificación, en especial, cuando el trabajo se vaya a desarrollar en el domicilio de la persona trabajadora, a diferencia de lo que sucede en relación al uso de las herramientas de trabajo, por lo que compartimos la opinión de la doctrina sobre la conveniencia de prever acciones formativas en esta materia e incluso ampliar a otros posibles riesgos del hogar, insistiendo en cuestiones tales como la salud postural, la alimentación, los descansos o las comunicaciones para prevenir el aislamiento, el estrés o los daños musculoesqueléticos⁷⁷.

No podemos finalizar este apartado sin referirnos a los derechos vinculados con el uso de medios digitales, los cuales, además, nos interesan especialmente por la relevante incidencia que tienen en la modalidad de teletrabajo.

En cuanto a la regulación especial de los derechos específicos de las personas trabajadoras a distancia relacionadas con el uso de los medios digitales y la desconexión digital que se contiene en los arts. 17 y 18 de la LTD, la doctrina no ha dudado en calificarla como decepcionante en vista de las expectativas suscitadas por contar con una regulación nueva de esos derechos en el ámbito laboral y del incontenible fenómeno de la digitalización del trabajo presencial, que se expande sin solución de continuidad a fórmulas de trabajo semi-presenciales y semi-a distancia⁷⁸. Pese a ello y, en comparación a la regulación precedente, donde nada se indicaba a este respecto, supone sin duda una novedad la inclusión de una referencia expresa al derecho de intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, la protección de datos y el derecho a la desconexión de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales y el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos. Asimismo, se puede constatar que la regulación ha tenido en cuenta la jurisprudencia interna y comunitaria que sobre esta materia se ha ido dictando en los últimos años.

⁷⁶ Vid. De La Casa Quesada, Susana: “Teletrabajo, género...”, pág. 17.

⁷⁷ Vid. De Las Heras García, Aránzazu: “Análisis de la nueva regulación...”, cit. pág. 189.

⁷⁸ Vid. Casas Baamonde, M^a Emilia: “El Derecho del Trabajo, la digitalización...”, cit. pág. 1431 y 1432 y Muñoz Ruiz, Ana Belén: “El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 12, 2020, pág. 13.

A este respecto, el art. 17 de la Ley 10/2021 recuerda, en primer lugar, que el uso de los medios telemáticos y su control empresarial debe garantizar el respeto a la intimidad y a la protección de datos atendiendo a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados; en segundo lugar, que no es posible exigir a las personas trabajadoras el uso de dispositivos propios o la instalación de programas o aplicaciones en dichos dispositivos para el desarrollo del trabajo a distancia; en tercer lugar, se establece la obligación empresarial de fijar criterios con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras para el uso de los dispositivos digitales que respeten los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente; y, por último, se realiza una llamada a la negociación colectiva para regular el uso personal de los dispositivos de trabajo⁷⁹.

El art. 18 de la LTD se centra en la regulación del derecho a la desconexión digital y lo hace atendiendo a las implicaciones que el ejercicio de este derecho tiene en materia de tiempo de trabajo y descansos, de conciliación y corresponsabilidad y de salud laboral y, en relación a esta última materia, a fin de prevenir la fatiga informática en el teletrabajo. De esta manera, se reconoce el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo de la persona trabajadora a distancia, atendiendo a lo previsto en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y, en consecuencia, el deber empresarial de garantizar dicha desconexión, lo cual se concreta en la limitación del uso de los medios de comunicación y de trabajo durante los períodos de descanso y el respeto a la duración máxima de la jornada. Asimismo, se establece un mandado a las empresas para que elaboren la política interna sobre desconexión digital dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los cargos de alta dirección, la cual se deberá elaborar previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras e incluyendo, como mínimo, las modalidades del ejercicio de desconexión y las acciones formativas y de sensibilización para un uso responsable de las herramientas tecnológicas.

Atendiendo a las indicaciones referidas en el art 18 de la Ley 10/2021, cabe considerar que muchas de ellas se configuran como medidas preventivas frente a la fatiga informática, la cual se revela como uno de los principales riesgos laborales del teletrabajo, si bien, estas medidas se promueven en el marco de una autorregulación convencional que

⁷⁹ Vid. un estudio sobre esta materia en, Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Calvo Gallego, Javier: “Los derechos digitales de los trabajadores a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2020.

concreto y mejore todas estas garantías, lo cual según evidencia la doctrina es una remisión que está lejos de cumplirse, lo cual lleva a considerar la conveniencia de que la norma introduzca garantías más específica para el trabajo a distancia en esta materia⁸⁰.

7. EL TRATAMIENTO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN LA LTD

El art. 19 de la LTD contiene la regulación de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia. Se trata de una regulación más extensa y algo más perfilada que la prevista en el art. 13.5 ET, donde sólo se hacía una mención genérica a los derechos de representación y la necesaria adscripción de la persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa, pero que, en todo caso, tal y como se indica en el propio precepto, necesitará del correspondiente desarrollo convencional al que se remite expresamente el mismo.

En concreto, la nueva regulación pone el acento, en primer lugar, en el principio de igualdad y no discriminación, que debe presidir el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, extendiendo a estas la aplicación de las normas reguladoras con el mismo contenido y alcance que al resto de personas trabajadoras del centro al cual se encuentren adscritas. Si bien, también se indica que la gestión y ejercicio de tales derechos se acomodará a lo dispuesto en la negociación colectiva, que podrá establecer las condiciones que resulten adecuadas para garantizar su ejercicio en atención a las singularidades que tiene el trabajo a distancia.

En segundo lugar y, justamente para poder garantizar el pleno ejercicio de los derechos colectivos, se establece la obligación de las empresas de suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras todos aquellos elementos que sean precisos para el desarrollo de su actividad representativa, haciendo especial hincapié en el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual. Debiéndose asegurar la correcta comunicación entre las personas trabajadoras a distancia, la representación legal de las personas trabajadoras y el resto de personal trabajador de la empresa.

Finalmente, también se hace mención al deber de garantizar la efectiva participación en las actividades organizadas o convocadas para la representación legal o el resto de las

⁸⁰ Vid. De La Casa Quesada, Susana: “Teletrabajo, género...”, cit. pág. 17 y Muñoz Ruiz, Ana Belén: “El derecho...”, cit. pág. 13.

personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular la participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones sindicales.

Como puede observarse, la nueva regulación ha tomado en consideración algunas de las propuestas que se venían realizando por la doctrina ligadas, sobre todo, a la presencia y utilización de los medios telemáticos para facilitar la fluidez de información y evitar el aislamiento de la persona trabajadora a distancia y una mejor defensa de sus derechos. Sin embargo, a nuestro parecer, el contenido del art. 19 de la LTD sólo ha tenido en cuenta algunos de los derechos que se tienen reconocidos como sujeto representado, en el sentido que no se hace ninguna referencia, ni siquiera genérica, al modo en que deben desarrollarse el ejercicio de los derechos colectivos cuando la persona trabajadora a distancia ostenta la condición de representante legal de las personas trabajadoras. Por otra parte, sigue sin establecerse criterios sobre el sistema de adscripción de las personas trabajadoras a distancia a los centros de trabajo de la empresa o la posibilidad de ejercer el derecho de voto de modo virtual⁸¹.

De igual forma, tampoco se hace ninguna mención al modo de hacer efectivo el ejercicio del derecho a la huelga, que sin duda exigirá ciertas adaptaciones por la peculiaridades innatas a esta forma de trabajar⁸², a efectos de garantizar un ejercicio del derecho de huelga en condiciones de igualdad con respecto al personal que trabaja de forma presencial, ya que la normativa estatal está pensando en empresas en las que el personal se encuentra agrupado en un mismo centro de trabajo y no en personal disperso en otros lugares diferentes, entre los que se encontrará habitualmente el domicilio de la persona trabajadora⁸³.

En este sentido, cabe plantearse cuestiones tan básicas como la forma de hacer efectivo el propio ejercicio del derecho de huelga consistente en la no asistencia al centro de trabajo y que en el caso del teletrabajo podrá consistir en la no conexión con la videoterminal o la filtración de mensajes de la empresa sobre la prestación de servicios. De igual forma, se deberá estar atento a sistemas de trabajo que puedan dar lugar al

⁸¹ Vid. Bastera Hernández, Miguel: Bastera Hernández, Miguel: “Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga” en López Balaguer, Mercedes (Dir.): *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 326 y 327.

⁸² Vid. Poquet Català, Raquel: *El teletrabajo: análisis...*, cit. pág. 133 y ss. y Bastera Hernández, Miguel: “Los derechos colectivos...”, cit. pág. 334 y ss.

⁸³ Vid. Valle Muñoz, Francisco Andrés: “La incidencia de las nuevas tecnologías en el ejercicio del derecho de huelga”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 52, 2020. BIB 2020\9450, pág. 27 y 28.

“esquirolaje” prohibido, como sería el caso de prestación de servicios con horarios amplios y flexibles que permitan desarrollar el trabajo encargado en los días previos a la convocatoria de la huelga, lo cual llevará a que el impacto de la huelga se vea minimizada en cuanto a su afectación económica⁸⁴. Asimismo, tal y como ya apuntaba desde hace tiempo la doctrina puede resultar conveniente el establecimiento de un mecanismo de comunicación tanto para la empresa, como para la representación de las personas trabajadoras de la voluntad de la persona teletrabajadora de secundar la huelga, así como para el seguimiento de la misma, a efectos de evitar la desinformación de la persona teletrabajadora⁸⁵.

Otras peculiaridades que también se presentan en el ejercicio del derecho de huelga en el caso del teletrabajo es en la participación de reuniones del comité de huelga así como el modo de organizar y participar en los piquetes informativos⁸⁶

En cuanto al desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia, a lo largo de los anteriores apartados se ha hecho mención a las continuas llamadas que realiza la norma a la misma⁸⁷, por lo que se puede afirmar que con la LTD se ha “normalizado” en el trabajo a distancia el papel que la negociación colectiva tiene en el Derecho del Trabajo.

Pero no se trata únicamente de que, en este marco regulador, la negociación colectiva pase a ocupar el ámbito de actuación que habitualmente tiene en el marco de las relaciones laborales, confiándole la complementación y aplicación eficaz de la ley según la fórmula de colaboración internORMATIVA o contractual clásica. Se trata, como indica la doctrina, de que la ley reserva un espacio al trabajo a distancia en la negociación colectiva que se vuelve totalmente dependiente de ésta, funcionando las reservas legales como verdaderas reservas materiales de negociación colectiva, sin las que esas determinaciones posibles no cobran vida⁸⁸. De este modo, la ley ha diseñado dos modelos de trabajo a distancia, según la funcionalidad de la negociación colectiva, que no actúan como comportamientos estancos, un modelo incardinado en el conjunto de la ley autosuficiente, completada, en su caso por la negociación colectiva y otro más autónomo, flexible y adaptado a las necesidades de

⁸⁴ Vid. De Las Heras García, Aranzazú: “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 2, 2017, pág. 19 y ss.

⁸⁵ Vid. Thibault Aranda, Javier: El Teletrabajo..., cit. pág. 247 y ss.

⁸⁶ Valle Muñoz, Francisco Andrés: “La incidencia de las nuevas tecnologías...”, cit. pág. 29 y 30.

⁸⁷ Vid. Valle Muñoz, Francisco Andrés: *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, Bomarzo, Albacete, 2021. pág. 29 y ss.

⁸⁸ Vid. Casas Baamonde, Mª Emilia: “El Derecho del Trabajo, la digitalización...”, cit. pág. 1434.

actividades específicas y empresas, que únicamente puede surgir de la negociación colectiva en el marco de la ley y que ha de generarse por la negociación colectiva para existir⁸⁹.

Ahora bien, consideramos que, con independencia del modelo por el que se opte o si se decide desarrollar ambas vías de negociación, para su concreción resulta sumamente importante la promoción de la participación en el seno de la mesa negociadora correspondiente de personas trabajadoras que presten sus servicios a distancia, ya que con ello se conseguirá la aproximación a las necesidades reales en regulación de esta forma de trabajar.

⁸⁹ Ibid.

LOS GASTOS EN EL TELETRABAJO ASALARIADO NO REGULAR EN EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL⁹⁰

Oriol Cremades Chueca

Universidad Internacional de la Rioja

Abstract: Despite not being a new form of work organization, the covid-19 pandemic has been a real catalyst for the normalization and legal regulation of teleworking, being the approval of Law 10/2021, of July 9th, of remote work its most relevant example in the Spanish labor law. This new regulation delimits, among other criteria, its application scope to the one considered “employed regular remote work”, not being applicable, therefore and in contrast, to that which could be called as “non-regular employed teleworking”.

Starting from this context and considering multiple factors encouraging the increase of “non-regular employed teleworking” in the immediate future in Spain, the object of this paper is to analyze the possible legal regime on its expenses’ issue. The final aim is to generate a questioning, prepositives and theoretical-practical framework, offering interpretative and applicative proposals, for this matter.

Key words: Spanish labor law; “non-regular employed teleworking”; expenses; applicative and interpretative proposals.

⁹⁰ La presente comunicación se enmarca en las líneas de actuación del Grupo de Investigación: Desconexión digital en el trabajo. DesC-Labor (GIUV2020-473) Universitat de València (España) www.desclabor.com

1. ÁMBITO APLICATIVO Y FACTORES PARA EL IMPULSO EN ESPAÑA DEL “TELETRABAJO ASALARIADO NO REGULAR”

A pesar de no ser una nueva forma de organización de trabajo, la pandemia de la covid-19 ha supuesto un auténtico revulsivo para la normalización y la mejora de la regulación del teletrabajo⁹¹. En el Derecho del Trabajo Español la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, RDLTD) y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD —y que tácitamente sustituye el RDLTD—) son su mayor exponente.

El eje fundamental de la nueva LTD es su ámbito aplicativo:

1. La ley solo es aplicable al trabajo a distancia asalariado (por cuenta ajena) regular, entendiéndose como tal aquél que se preste como mínimo, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30%, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (arts. 1 y 2 LTD).

En todo caso, debe tenerse en cuenta que *ex. disp. adic.* 1^a LTD la negociación colectiva puede modificar a la baja dicho umbral.

2. Se considera trabajo a distancia “la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular” (art. 2 a. LTD).
3. El teletrabajo a distancia se conceptualiza, a efectos de la ley, como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación [(TIC)]” (art. 2 b. LTD).
4. Existen exclusiones subjetivas, temporales, explícitas e implícitas de su ámbito aplicativo y, consecuentemente, su aprobación ha desembocado a una diversificación del régimen jurídico del teletrabajo en el ordenamiento jurídico español⁹². En concreto, se excluye:

⁹¹ Es unánimemente reconocido por la doctrina iuslaboralista española. Por todos, Casas Baamonde (2020, pp. 1413-1415); Cruz Villalón (2020, p. 406); García Murcia (2021, pp. 44-46); y Sanguineti Raymond (2020; y 2021, p. 22).

⁹² Sobre la diversificación de regímenes legales del trabajo a distancia y teletrabajo y las exclusiones del RDLTD (que son las mismas que las de la LTD), *vid.*, por todos, Gala Durán (2020); García González (2020); Goerlich Peset (2021, pp. 50-51); Lahera Forteza (2021, pp. 90-94); y Thibault Aranda (2021).

- i. El trabajo autónomo realizado a distancia vía interpretación *a contrario sensu ex art. 1 LTD.*
- ii. El personal laboral al servicio de las Administraciones Pùblicas *ex disp. tras. 2^a LTD.*
- iii. Existen dudas sobre si el trabajo a distancia derivado del derecho de solicitud de adaptación de la jornada para conciliar la vida familiar y laboral *ex. art. 34.8 ET y del llamado “plan MECUIDA” (art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19) resulta excluido*⁹³.
- iv. El trabajo a distancia vigente y regulado por convenio colectivo o acuerdo colectivo sobre condiciones de prestación de servicios a distancia hasta que éstos pierdan su vigencia —en el caso de que dichos convenios colectivos o acuerdos no prevean un plazo de duración, será de aplicación la LTD una vez transcurrido 1 año desde su publicación BOE, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años— *ex. disp. transa. 1^a LTD.*
- v. El trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 *ex disp. trans. 3^a LTD.*
- vi. El trabajo a distancia asalariado que no tenga la consideración de regular *a contrario sensu ex arts. 1 y 2 LTD.*

Esta última exclusión, la del “trabajo a distancia asalariado no regular”, implica, a la luz de considerarse el teletrabajo como un tipo de trabajo a distancia, que la LTD no es aplicable al que podría denominarse “teletrabajo asalariado no regular”. Y utilizamos el calificativo de “no regular” en la medida que adjetivo “irregular” podría ser confuso (Cruz Villalón, 2021, p. 35) e, incluso, remitir a cierta connotación de ilegalidad.

En realidad, este teletrabajo que no supera el umbral legal para ser calificado jurídicamente como “regular” resulta de difícil adjetivación pues bien podría ser comprendido como un teletrabajo “complementario” o “adicional” (al trabajo presencial), flexible, ocasional, marginal, esporádico o con vocación de permanencia, no ordinario, ya sea autogestionado por el trabajador, impuesto o con la complacencia del empleador, con

⁹³ *Vid. López Balaguer (2020, 19 de octubre).*

planificación o sin ella (Cruz Villalón, 2020, p. 239; Gómez Abelleira, 2020, pp. 23-26; y Sanguineti Raymond, 2021, pp. 238-239).

Lo cierto es que desde un punto cuantitativo resulta complejo saber su magnitud en el mercado de trabajo español atendiendo a las estadísticas oficiales disponibles (la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística Español - EPA del INE). Salvo error u omisión, la EPA solo distingue entre trabajo ocasional en el domicilio personal (menos de la mitad de los días que se trabaja) frente al frecuente en el domicilio personal (más de la mitad de los días que se trabaja): las variables empleadas no se corresponden a los parámetros legales ya que no acoge el umbral de jornada de trabajo a distancia regular y realmente no mide teletrabajo —se cuantifica trabajo que no necesariamente puede ser con exclusivo uso o prevalente las TIC y, además, es en el domicilio particular del trabajador y no también en eventuales lugares elegidos por el propio trabajador—.

En todo caso, y a pesar de no ser exacta en el sentido indicado, la EPA muestra que el trabajo ocasional en el domicilio particular en España ha evolucionado de un 2,5% de los ocupados en el año 2009 hasta el 3,2% en el 2018 y que durante la pandemia fue desde un 2,9% (539.000 personas) en el 2º trimestre de 2020 hasta un 4,7% (935.700 personas) en 3º trimestre del año 2021⁹⁴.

Ahora bien, con independencia su magnitud cuantitativa —la cual, más allá de las estadísticas, debe tenerse presente que muchos trabajadores no son autoconscientes de que realicen “teletrabajo asalariado no regular” (por muy irrisorio temporalmente que pueda llegar a ser)—, estimamos que parecerían existir factores que lo impulsarían.

A pesar de los riesgos de múltiple índole, tanto puramente económicos como de su incierto impacto sobre el bienestar y salud de los trabajadores (por todos, Vargas-Llave, 2020, pp. 13 y ss.) así como los peligros de asociar teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su eventual efecto perjudicial hacia las mujeres (por todos, Gala Durán, 2021), dentro de la malgama de posibilidades y escenarios del teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC, el teletrabajo de corta duración en la jornada de trabajo implicaría un mayor impacto positivo en las condiciones de trabajo, la productividad del

⁹⁴ Resulta particularmente interesante la evolución trimestral de esta variable durante la pandemia: 2,9 % de los ocupados en España (539.000 ocupados) en el 2º trimestre del 2020; 4,2 % (802.600) en el 3º trimestre del 2020; 4,8 % (933.500) en el 4º trimestre del 2020; 5,4 % (1.035.700) en el 1º trimestre del 2021; 5,3 % (1.051.400) en el 2º trimestre del 2021; y 4,7 % (935.700) en el 3º trimestre del 2021.

trabajador, la retención de talento y el balance entre la vida personal y profesional y el bienestar de los trabajadores (Vargas-Llave, 2020, p. 54).

Además, a nuestro parecer, existen, como mínimo, otros tres factores que se retroalimentan y que pueden potenciar el “teletrabajo asalariado no regular” en España.

Por un lado, en ciertos sectores empresariales o empresas pueden existir políticas de facto (cultura empresarial) de concebir que el trabajador siempre debe estar a su disposición, realizándose horas extraordinarias (eventualmente no compensadas con descanso ni retribuidas) fuera del lugar de trabajo mediante teletrabajo; e, incluso, ciertos tipo de trabajadores pueden llegar a concebirlo como una práctica no solo normalizada, sino que es el “precio” para su progreso profesional.

Por otro lado, como segundo factor, si desde la parte empleadora se llega a percibir la LTD como formalista, poco flexible y como una “carga” (con independencia de que realmente obedezca a tal realidad o sea justificada tal visión), puede generarse un efecto expulsión consistente en buscar flexibilidad en el “teletrabajo asalariado no regular”, produciéndose un indeseado y tangible efecto huida o “bumerán” de la LTD (De los Cobos Orihuel, 2021, p. 194).

Finalmente, en la medida que desde la parte trabajadora puede estar dándose cada vez más mayor relevancia a la capacidad de autogestionarse el tiempo de trabajo, puede impulsarse desde los empleadores e, incluso, sectores sindicales, políticas (positivizadas o no) de “teletrabajo asalariado no regular”. Bajo este paradigma, consistiría en buscar fórmulas intermedias de flexibilidad (ni negación de políticas de teletrabajo ni impulsar el teletrabajo regular), evitar conflictos y que se acuda a otras vías legales de conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.

Sin embargo, a pesar de su eventual impulso (y relevancia) en España, a nuestro parecer persisten no menores “incógnitas” sobre el régimen jurídico del “teletrabajo asalariado no regular”.

2. EL RÉGIMEN JURÍDICO-LABORAL DE LA PROBLEMÁTICA DE LOS GASTOS EN EL “TELETRABAJO ASALARIADO NO REGULAR”

A pesar de que desde un sector doctrinal se ha apuntado a que la LTD tendría una proyección más allá del trabajo a distancia y teletrabajo regulares (incluyendo aquellos no regulares)⁹⁵, desde nuestro punto de vista la exclusión del “teletrabajo asalariado no regular” es clara. Puede no compartirse la misma, la cual es total actualmente y que bien pudiere haber sido parcial, pero esa no ha sido la voluntad del legislador manifestada nítidamente en el redactado de la ley.

Ello no implica, en todo caso, que la eventual “solución jurídica” en alguna o algunas materias del posible régimen jurídico del “teletrabajo asalariado no regular” no pueda llegar a ser equivalente a si fuere aplicable la LTD, pero dicha respuesta no será por aplicación de esta norma, sino fruto de la aplicación de otra u otras.

Son muchas las materias que pueden ser problemáticas en el régimen jurídico del “teletrabajo asalariado no regular” (por ejemplo, su origen, imposición y reversibilidad), pero en este estudio nos centraremos en la de la compensación de gastos del empleador al trabajador. La razón no es solo por la (obvia) limitación del espacio de este estudio, sino también porque consideramos que los eventuales derechos económicos son aquellos que pueden ser percibidos con más interés y fuente de conflicto tanto por la parte empleadora como trabajadora, así como sus representantes.

En este sentido, este estudio, por tanto, es limitado y tiene el objetivo de generar un marco indagatorio, propositivo y teórico-práctico, ofreciendo propuestas interpretativas y aplicativas, sobre la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” en el Derecho del Trabajo español.

Realizada esta consideración previa, nuestro punto de partida es la siguiente reflexión:

⁹⁵ En esta línea, Sanguineti Raymond (2021) afirmando que “[la ley] es capaz de actuar como marco general de referencia para desarrollar nuevas formas flexibles de teletrabajar (...) [y] se sitúa en condiciones de proyectar su impronta, aunque sea de forma indirecta, sobre el teletrabajo como forma global” (p. 266). También, Moreno Romero (2021) exponiendo que “[l]o razonable sería que la normativa singular se aplique en todo caso siempre que una parte de la dedicación, por pequeña que sea, se realice en el domicilio o en el lugar elegido por el trabajador. La regularidad califica o no califica, pero no puede dejar vacíos, bajo la pretensión de aplicar la norma general que no determina singularidades a un tiempo y lugar de trabajo que exige” (p. 485).

“[A]l trabajo no regular (...) no se le aplica la obligación del empresario de proporcionar los medios profesionales y sufragar los gastos que conlleve la prestación (...) [.L]a lógica de esta exclusión es que se configura como un teletrabajo marginal para el trabajador que desarrolla su prestación laboral básicamente en las instalaciones de la empresa y, que, por ello, no precisa de reglas especiales en materia de provisión de medios y abono de gastos. Si bien podría cuestionar el por qué se establece la línea en el 30% y no en otro porcentaje (inferior o superior), lo que parece claro que no es razonable [es] duplicar las cargas económicas al empresario que permite el teletrabajo pero no con carácter regular” (Muñoz Ruiz, 2021, pp. 124-125).

Nuestra postura difiere de tal perspectiva, no solo porque como se apuntará, un acuerdo colectivo o acuerdo de trabajo puede modificar tal situación, como bien observa también dicho sector doctrinal, sino porque, como se argumentará a continuación, existen múltiples vías para que se entienda que existe obligación del empleador de abonar compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”.

La exposición que prosigue obedece a este orden: primero realizaremos una “búsqueda” indagatoria y sistemática sobre la fuente reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” (subap. 2.1); para, posteriormente, analizar el concepto, cuantía, forma, cotización a la Seguridad Social y tributación al IRPF de ella; y, finalmente, se efectuará, a modo conclusión, una reflexión sobre el eventual futuro de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” en España.

2.1. En busca de la fuente reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”

A continuación, procedemos a realizar la ya anunciada “búsqueda” indagatoria sistemática sobre la fuente reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”.

En concreto distinguimos: i) fuentes reguladoras positivas (ley, convenio colectivo y acuerdos - subap. 2.1.1); ii) fuentes reguladoras implícitas (condición más beneficiosa y usos y costumbres locales y profesionales - subap. 2.1.2); y iii) fuente reguladora de “último recurso” (principios de derecho y, en especial, sobre la eventual relevancia de la ajenidad de los medios y el papel de la doctrina del enriquecimiento sin causa - subap. 2.1.3).

2.1.1 Fuentes reguladoras positivas: ley, convenio colectivo y acuerdo (colectivo o individual)

Desde un punto de vista de fuentes reguladoras positivas, existen tres vías para que se genere o se entienda ya vigente la obligación del empleador de compensar los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: obligación legal, obligación convencional y obligación por acuerdo (colectivo o individual).

En cuanto a la obligación legal, y más allá de una eventual futura modificación de la LTD y de un eventual argumento que relacione la ajenidad en los medios en el trabajo por cuenta ajena y la obligación de compensar gastos por parte del empleador (aspecto que examinamos, por motivos de la exposición del discurso, en el subap. 2.1.3), podría argumentarse que el empleador tiene la obligación de compensarlos en la medida que ellos que ellos sean medidas relativas la seguridad y la salud en el trabajo. Y es que *ex art. 14.5 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*, el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. Por tanto, la compensación de (algunos o todos) los gastos podría ser una eventual medida para dar cumplimiento a dicha obligación legal.

En cuanto a obligación del empleador de compensar los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” por *ex convenio colectivo estatutario*, cabe preguntarse por tres opciones:

- i. La falta de claridad en las cláusulas convencionales, no delimitando bien el ámbito aplicativo (si a todo teletrabajo asalariado o aquél no regular), podría llevar a que fueran aplicable previsiones convencionales sobre compensación de gastos a todo teletrabajo (incluido el “asalariado no regular”).
- ii. El convenio colectivo haya disminuido el umbral del 30% previsto en el art. 1 y 2 LTD (incluso hasta un porcentaje irrisorio) acogiéndose a la posibilidad prevista en la disp. adic. 1^a LTD, de tal modo que sea aplicable la LTD al devenir “teletrabajo asalariado regular” y, por tanto, aplicándose la compensación de gastos prevista en la LTD (arts. 7 b. y 12).
- iii. El convenio colectivo prevea un régimen jurídico *ad hoc* para la compensación de gastos para el “teletrabajo asalariado no regular” ya sea genérica o específica (incluyendo y excluyendo algunos conceptos y delimitando importes y factores de pago).

Si bien se detecta que pueden existir cláusulas convencionales que pueden resultar poco claras en el sentido apuntado⁹⁶, hasta la fecha, salvo error u omisión, las experiencias en la negociación colectiva muestran que no se ha optado por bajar el umbral del 30% generalizadamente y que no se prevé o se excluye la compensación de gastos para el “teletrabajo asalariado no regular”⁹⁷.

Finalmente, no cabe descartar la posibilidad de que acuerdos colectivos o individuales (entre empleador y un concreto trabajador, como nuevas cláusulas contractuales)

⁹⁶ Así, se han detectado a fecha de la finalización de esta estudio (y salvo error) que los siguientes artículos sobre compensación de gastos en el trabajo a distancia o teletrabajo pueden considerarse como pocos claros respecto si son aplicables al “teletrabajo asalariado no regular”: i) art. 25.6 del publica el II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo); ii) art. 9 del anexo IV del VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA. (Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo); y iii) art. 45.2 del II Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU. (Resolución de 25 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo).

⁹⁷ Así, vid.: i) art. 34 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (Resolución de 5 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo) que prevé la dotación de los medios o herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral para el Trabajo a distancia y teletrabajo inferior al 30 % de la jornada de trabajo, pero no establece nada respecto la compensación de gastos; ii) art. 17 del Convenio colectivo de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo) que establece unos concretos medios para el trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30% de la jornada de trabajo, pero que explícitamente impone que “no será de aplicación el régimen establecido en la ley 10/2021, de 9 de julio, ni lo establecido en el presente artículo del presente Convenio”; iii) la disp. adic. 15^a del III Convenio colectivo de Kutxabank, SA. (Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo) que establece que se “dotará de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad y que solo podrán ser utilizados para fines profesionales” en el caso de realización de teletrabajo en un régimen de jornada inferior al 30% de la jornada de trabajo previsto en el Real Decreto Ley 28/2020, pero “a estas situaciones de teletrabajo inferiores al 30% de jornada no le resultará de aplicación ni el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en la presente disposición adicional”; y iv) art. 3 del anexo V (“Las nuevas formas de trabajo en TDE, TME, TSOL”) del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo) que establece que una dotación concreta de medios para el trabajo no presencial inferior al 30% de la jornada de trabajo, pero explícitamente se establece que “[a] estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el número 2 del acuerdo con excepción de lo recogido en el punto 2.5. «Dotación de medios y compensación de gastos»”.

establezcan la obligación de compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”.

2.1.2 Fuentes reguladoras implícitas: condición más beneficiosa y usos y costumbres locales y profesionales

La obligación del empleador de compensar al trabajador por los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” puede entenderse ya vigente en el caso que se entienda que existe una condición más beneficiosa (art. 3.1 c ET) o un uso y costumbre local y profesional en esta materia (art. 3.1 d y 4 ET).

En todo caso, dichas posibilidades son limitadas atendiendo a sus requisitos legales y jurisprudenciales.

2.1.3 Fuente reguladora de “último recurso”: principios de derecho y, en especial, sobre la eventual relevancia de la ajenidad de los medios y el papel de la doctrina del enriquecimiento sin causa

Finalmente, y como fuente reguladora de “último recurso” o “subsidiarísima”, entendemos que salvo existencia de otra fuente reguladora (ya sea estableciendo o entendiese establecida la obligación de compensación, en términos genéricos o específicos, o excluyéndola por parte del empleador), se está generando un enriquecimiento sin causa por parte del empleador.

Aunque somos consciente que puede llegar a ser controvertida esta argumentación, desde nuestro punto de vista la ajenidad en los medios no es consustancial a la existencia de un contrato de trabajo⁹⁸, sino que su existencia o inexistencia deviene en una manifestaron de la facultad de organización del empleador (dependencia, y no ajenidad)⁹⁹. Además, la falta de ajenidad en los medios no ha sido obstáculo para entender la existencia un contrato

⁹⁸ Contrariamente, STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 28.11.2006 -rec. 4996/2006-: ““[L]o que no puede admitirse como compatible con el contrato de trabajo es la participación en los gastos de funcionamiento de la empresa, pues ello es nota inequívoca de un trabajo asociativo y no del realizado por cuenta ajena, en que su naturaleza propia exige no solo la ajenidad de los frutos del trabajo, sino también correlativamente la ajenidad de los gastos y riesgos (...)” (FD. 2º).

También, recientemente, el caso “tracker Telepizza” (SAN, Sala de lo Social, 06.02.2019 -sent. 13/2019-, FD. 7º; y confirmada por la STS, 4ª, 08.02.2021 -rec. 84/2019-).

⁹⁹ Debe tenerse en cuenta que la ajenidad en los medios no es tenida en consideración para definir el concepto autónomo y uniforme de trabajador por cuenta ajena en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a los efectos de dotar de efecto útil a la normativa comunitaria. *Vid.*, por todas, Comisión de las Comunidades Europeas contra República Portuguesa (asunto C-55/02) –STJUE, 12.10.2004 -apdo. 49-.

de trabajo¹⁰⁰ o se ha tenido que matizar la misma sobre qué medios deben ser considerados esenciales o no en la prestación del servicio¹⁰¹ e, incluso, “el artículo 26.2 ET no establece [la obligación al] empresario de compensar los gastos o desembolsos económicos que el trabajador deba realizar para el desempeño diario de su trabajo¹⁰²”.

Lo que sucede es algo distinto a un supuesto incumplimiento de la ajenidad en los medios como eventualmente caracterizadora (o indicaria) del contrato de trabajo: cuando no se puede entender que existe obligación legal, convencional o contractual válida (o, en general, título jurídico válido) que obligue o excluya la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”, se produce un enriquecimiento sin causa por parte del empleador.

La doctrina civilista del enriquecimiento sin causa resulta plenamente aplicable en el ámbito laboral ya que funciona como principio informador “cuando la ley no ha previsto una situación en la que se produce un desplazamiento patrimonial que no encuentra una explicación razonable en el ordenamiento vigente” (Puig Brutau, 1983, p. 44). En concreto, en el presente caso se darían sus requisitos jurisprudenciales¹⁰³:

- i. Disminución patrimonial del actor: el pago por parte del trabajador de gastos para la realización del contrato de trabajo.
- ii. Enriquecimiento del demandado: la no disminución del patrimonio del empleador (*damnum cessans*) concretado en un ahorro de gastos y equivalente a un ingreso¹⁰⁴.
- iii. Vínculo suficiente entre el enriquecimiento-empobrecimiento: el empleador evita los gastos a costa de que el trabajador los asuma.
- iv. Ausencia de causa justificativa: inexistencia de cláusula legal, convencional o contractual o, en general, título jurídico que sirva como razón válida para eximir la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” (en esta línea, en el ámbito civilista y en genérico, Lacruz Berdejo, 1969, pp. 588-592).

¹⁰⁰ *Vid.* SSTS, 4^a, 26.02.1986 (Roj: STS 10925/1986); y 19.07.2002 (rec. 2869/2001).

¹⁰¹ STS, 4^a, Pleno, 25.09.2020 (rec. 4746/2019), FD. 20º.4 -caso riders Glovo-.

¹⁰² STSJ Cataluña, Sala de lo Social, 29.11.2002 (rec. 9281/2002 - MP: M^a del Pilar Rivas Vallejo), FJ. 2º.

¹⁰³ Sobre los elementos del enriquecimiento injusto, por todas, STS, 1^a, 07.04. 2016 (rec. 2416/2013), FD. 5º. En la doctrina académica, por todos, Álvarez Caperochipi (1989); Lacruz Berdejo (1969); y Orozco Muñoz (2015).

¹⁰⁴ En este sentido, entre otras, STS, 1^a, 06.10.2006 (rec. 4939/1999), FJ. 4º. En la doctrina académica, Álvarez-Caperochipi (1989, pp. 31 y 85-86).

En definitiva, la aplicación de la doctrina del enriquecimiento sin causa (y no la ajenidad en los medios), como principio informador general del ordenamiento jurídico, puede devenir un relevante argumento sobre la eventual ya existente obligatoriedad del empleador de compensar los gastos al trabajador en el “teletrabajo asalariado no regular”.

2.2. Concepto, cuantía, forma, cotización a la Seguridad Social y tributación al IRPF de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”

Una vez realizada la búsqueda” indagatoria sistemática sobre la fuente reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”, procedemos a analizar: i) el concepto de gasto (subap. 2.2.1); ii) la cuantía y forma de la compensación de los gastos (subap. 2.2.2); y iii) la cotización a la Seguridad Social y tributación al IRPF de ella (subap. 2.2.3).

2.2.1 Concepto de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: sobre la problemática de la causalidad (gastos directos vs. indirectos)

Salvo que la fuente jurídica reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” delimite (positiva y negativamente) qué debe entenderse por gasto, entendemos que debemos recurrir a una definición de la palabra: “cantidad que se ha gastado o se gasta” (Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española).

Consecuentemente, el único requisito es se “vincule derivativamente” el gasto con la realización del este teletrabajo. O, dicho de otro modo, que exista un efecto causal entre el gasto que debe ser compensado y el teletrabajo y, además, que no genere un enriquecimiento sin causa del empleador o el trabajador. A estos efectos, repárese que la existencia de “tarifas planas” no elimina el potencial enriquecimiento sin causa del empleador porque el *damnum cessans* concretado en un ahorro de gastos y equivalente a un ingreso del empleador persiste.

Así, a falta de regulación delimitadora a cierto tipo de gastos y que excluya otros, cualquier tipo de gasto (tanto directo como indirecto) debería ser compensado por el empleador. A modo de listado no exhaustivo, podría distinguirse:

- i. La compra, el uso y la amortización de medios, herramientas, consumibles (tecnológicos o no, incluyendo muebles) para el desempeño del trabajo con cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales (protección física y psicológica").

En este sentido, podría existir lo que se viene conociendo como *Bring Your Own Device (BYOD* - dispositivos personales con uso profesional o híbrido).

- ii. La compra, uso y eventual amortización de tecnología y herramientas (no materiales) o intangibles para el desempeño del trabajo con cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales: por ejemplo, direcciones de correo personal y programas y aplicaciones con licencia de pago.

Así, podría darse el fenómeno denominado *Bring Your Own Technology (BYOT* - tecnología de propiedad o licencia personal con uso profesional o híbrido)

- iii. Suministros para el desempeño del teletrabajo con cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales: teléfono, internet, luz, agua, calefacción, etc.
- iv. Espacio físico para el desempeño del teletrabajo con cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales: lugar donde se desempeña el trabajado y que puede ser el domicilio particular o despacho de propiedad, alquiler u por otro título y/o “espacio de coworking” u otro.
- v. La limpieza y mantenimiento del espacio físico (en el caso de que no fuere incluido en anterior gasto) para el desempeño del trabajo con cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.

Cierto es que podría pensarse que ante una eventual compensación de gastos y de tiempo entre la parte empleadora y trabajadora (en el teletrabajo en general, Fernández Orrico, 2021, p. 241), pero ello es una cuestión que de existir se podría ponderar (implícitamente) en la regulación legal, convencional o contractual aplicable, pero difícilmente cuando no existe tal tipo regulación y deba aplicarse la doctrina del enriquecimiento sin causa.

Ahora bien, cuestión distinta al propio “ámbito conceptual” de gastos es la cuantía y la forma en cómo se deben compensar en el “teletrabajo asalariado no regular” (y que analizamos en el siguiente subapartado).

2.2.2 La cuantía y forma de compensación de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: sobre la imputación proporcional de los gastos

Si la fuente jurídica reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” establece su cuantía, debe tenerse en cuenta que éstas pueden llegar a infracompenzar o sobrecompensar los gastos efectivos, pero que en todo caso no derivarían en enriquecimiento sin causa (cuestión distinta es que los importes sean justos materialmente, pues desde un punto de vista de “justicia positiva” lo serán)¹⁰⁵.

Además, los cuantías deberían ser actualizadas y actualizables a lo largo del tiempo. Es decir, ajustadas al coste de la vida conforme el incremento del IPC (como mínimo anualmente) y, específicamente, del IPC municipal o provincial donde el “teletrabajo asalariado no regular” se produzca (en este sentido, si bien en genérico sobre el teletrabajo y optando por el IPC provincial, Observatorio de Trabajo a Distancia, 2021, p. 5).

En el caso de no existir regulación que establezca importes y modo de compensar los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”, éstos deberían ser acorde a la jornada del “teletrabajo asalariado no regular” (del mismo parecer, en general, en el teletrabajo, Observatorio del Trabajo a Distancia, 2021, p. 5). Ciento es que pueden existir dificultades (más si se incumple el registro de jornada) y, además, ello puede derivar a importes compensatorios modestos e, incluso, irrisorios —aunque no tanto si se tienen en cuenta todos los conceptos compensables (*vid. anterior subap. 2.2.1*)—.

En cuanto a aspectos de forma, salvo que la fuente jurídica reguladora de la compensación de gastos en el “teletrabajo asalariado no regular” establezca otro mecanismo (por ejemplo, tanto alzado, fijo más cuantía variable con eventual escalado, justificaciones *ex post*, etc.), ésta no debería ser una cuantía a tanto alzado (que podría derivar fácilmente a sobrecompensación o infracompenación y enriquecimiento sin causa) sino mediante la debida justificación y compensación *ex post*.

¹⁰⁵ La institución del enriquecimiento sin causa protege el valor de la libertad pues si hubiere existido consentimiento o voluntad absolutamente válida de aquél que se empobrece (en nuestro caso el trabajador o la parte trabajadora mediante sus representantes) o un consentimiento legal (válido), del que se pueda derivar una voluntad democrática (una norma legal), el traspaso patrimonial no se podría calificar como enriquecimiento sin causa, sino que estaría plenamente legitimado. *Vid. Orozco Muñoz (2015, pp. 44-48) y, entre otras, las SSTS, 1^a, 29.06.2015 (rec. 1631/2013), FD. 2^º; y 24.06.2020 (rec. 2318/2017), FD. 4^º9.*

Finalmente, y sin mucho menos ánimo de exhaustividad y como hipótesis, solo apuntar la eventual posibilidad de la existencia o aparición de posibles efectos discriminatorios (tanto directos como indirectos) como atentarse al principio de igualdad en la compensación de gastos entre aquellos “teletrabajadores asalariados regulares” frente los “teletrabajadores asalariados no regulares”.

2.2.3 La cotización y la tributación al IRPF de los gastos en el “teletrabajo asalariado no regular”: sobre su inclusión o exclusión

Como bien ha expuesto cierto sector de la doctrina laboralista (Aragón Gómez, 2020, 30 de septiembre; y Aguilera Izquierdo, 2021, pp. 284-285), salvo sobrecompensación, la compensación de gastos en el teletrabajo es de la naturaleza extrasalarial. Además, hasta el 28 de mayo de 2021, debía entenderse que dichos importes eran incluidos en el cómputo a efectos del cálculo de las cuotas de la Seguridad Social, ya que debe tenerse presente que tal tipo de compensación no se encuentra excluido de la base de cotización ex art. 147.2 LGSS, con independencia, a nuestro parecer, de si el teletrabajo asalariado es calificable jurídicamente como regular como no regular.

Ahora bien, el Boletín 3/2021 de 28 de mayo de NOTICIAS RED (Remisión Electrónica de Documentos) de la Seguridad Social Española indica:

“El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, por el que se regula el trabajo a distancia, establece en el artículo 7, sobre “Contenido del acuerdo de trabajo a distancia”, lo siguiente: b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Con la finalidad de que se comunique esta compensación de gastos en los ficheros CRA, se ha creado un concepto nuevo, 0062 “GASTOS DE TELETRABAJO”, que llevará como información asociada en el indicativo INCLUSIÓN BBCC el valor “E”, por tratarse de gastos excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social. No obstante, como con cualquier otro importe monetario entregado a los trabajadores no incluido en la base de cotización, se deberá disponer de la justificación de que la compensación abonada por la empresa al trabajador (...), a efecto de posibles actuaciones de revisión (...)” (p. 2 - subrayado nuestro).

Por tanto, a la luz de dicho boletín (muy criticable por estar en un boletín) y desde nuestro punto de vista, se deduce que solo se estaría excluyendo de la base de cotización a la Seguridad Social la compensación por gastos del “teletrabajo asalariado regular” y no de cualquier otro teletrabajo asalariado, incluido, por tanto, el “teletrabajo asalariado no regular”. Es decir, la compensación por gastos del “teletrabajo asalariado no regular” sí que está sujetas a cotización de la Seguridad Social.

Más complejo es el caso del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) ya que desde la doctrina fiscalista (Delgado García, 2020, 19 de noviembre) se ha defendido que la sujeción a tributación de los importes de compensación del teletrabajo dependería si se consideraran una compensación *strictus sensus* o un reembolso.

En primer escenario, en el que empleador abonase dinero al trabajador para adquirir equipos o programas (tanto electrónicos como no) y compensar suministros en su vivienda particular, la renta sería dineraria y sujeta a retención y, consecuentemente, existiría obligación de incluir íntegramente la cantidad monetaria (sin exención alguna) como rendimientos de trabajo *ex art. 7.1* de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (LIRPF).

En el segundo escenario, en cambio, si las cantidades son reembolso por gastos adelantados por el trabajador, podría llegar a considerarse como una dieta no sujeta a tributación, siempre y cuando fueran importe fuese ajustado al importe real del reembolso del gasto; pues, en caso de su exceso sí sería considerado rendimiento dinerario del trabajo.

En este sentido, debería tenerse presente la Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V0932-14 de 2 de abril de 2014, que en caso de *BYOD* y, en particular, sobre si tendría la consideración de renta para el trabajador la ayuda adicional recibida por la empresa para financiar su terminal móvil personal además de subvencionar su plan personal¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Dicha Dirección General determinó entonces: “[E]l importe que la empresa pudiera satisfacer a sus empleados por la adquisición por estos de su propio teléfono móvil se constituye en un rendimiento dinerario del trabajo, rendimiento que no se encuentra amparado por ninguno de los supuestos de exención establecidos legalmente. Por lo que se refiere a la compensación por el gasto producido por la utilización del servicio de telefonía, si tal compensación se limita a reembolsar a los empleados por los gastos ocasionados por esa utilización en el desarrollo de su trabajo cabe afirmar que no comporta para ellos un supuesto de obtención de renta, es decir, no se entiende producido el hecho imponible del impuesto. Ahora bien, si la cantidad satisfecha fuese superior al importe abonado por los empleados, el exceso constituiría renta gravable en el IRPF con la

Ahora bien, la diferenciación en la práctica podría ser más compleja, y además, deberá tenerse una justificación documental, pudiendo ser un medio de prueba las hojas de gasto formalizadas por los empleados que, en todo caso, sería valoradas por la Inspección Tributaria por si realmente obedecen a la “realidad conceptual” como a sus cuantías.

Finalmente, la Consulta Vinculante V1635-21, de 28 de mayo de 2021 de la Subdirección General de Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, determina que *ex art. 19.2* los gastos deducibles para la determinación del rendimiento neto del trabajo son una lista cerrada taxativa y en ella no están incluidos los gastos de conexión a internet que puede llegar a incurrir un teletrabajador. Ahora bien, la misma consulta determina:

“[El] establecimiento de un importe genérico de gastos deducibles por importe de 2.000 euros se realiza con el objetivo de incluir en él aquellos gastos de difícil especificación, cuantificación o justificación o no incluidos en los expresamente establecidos en el citado artículo 19 de la Ley del Impuesto, que corresponden directa o indirectamente a la obtención de los rendimientos de trabajo”.

Consecuente y finalmente, y generalizando este argumento a cualquier concepto de compensación de gastos en el teletrabajo, cabría pensar que los gastos realizados por el “teletrabajador asalariado no regular” podrían llegar a ser deducibles para el cálculo de los rendimientos de trabajo vía la cláusula de deducibilidad amplia del art. 19 LIRPF con el límite de 2.000 € anuales.

3. A MODO DE CONCLUSIÓN: BREVE REFLEXIÓN SOBRE EL EVENTUAL FUTURO DEL DE LA COMPENSACIÓN DE GASTOS EN EL “TELETRABAJO ASALARIADO NO REGULAR” EN ESPAÑA

En este estudio se ha analizado el “teletrabajo asalariado no regular” y, en particular, el eventual régimen jurídico de la compensación de gastos, exponiendo de forma indagatoria, propositiva y teórico-práctica y realizando propuestas interpretativas y aplicativas.

Sin embargo, y modo de conclusión, pensamos que es necesario reflexionar sobre los incentivos existentes en regular positivamente (legal, convencional y contractualmente)

misma consideración del importe satisfecho para la adquisición del propio teléfono móvil: rendimiento dinerario del trabajo.”

esta materia, y evitar la eventual judicialización vía reclamaciones de cantidad¹⁰⁷ o conflicto colectivo¹⁰⁸, con fundamento a la doctrina del enriquecimiento sin causa (subap. 2.1.3) y las cuales serían compatibles con indemnizaciones por daños y perjuicios¹⁰⁹.

A nuestro parecer, segura y actualmente no existen incentivos (o muy pocos) en regularla positivamente y, en general, regular el “teletrabajo asalariado no regular”, de tal modo que éste devenga un teletrabajo similar al de la pura 1^a época pandémica —de “carácter atropellado y sin garantías” de derechos laborales y aplicados realmente (...) y con los gastos asumidos por el trabajador (Sanguineti Raymond, 2020)—. Así se percibe de la experiencia reguladora, como mínimo convencional (*vid. subap. 2.1.1*). ¿Cuál es la razón o razones?

Sin duda es complejo saberlo, pero quizás tanto el legislador como los agentes sociales (en especial, los sindicatos) hayan subestimado la relevancia del “teletrabajo asalariado no regular”, pues el umbral del 30% puede significar, por ejemplo, un día a la semana de teletrabajo o, incluso, semanas. Además, el hecho de que no existan estadísticas oficiales específicas no ayuda a saber ante qué fenómeno nos podemos estar enfrentando (*vid. ap. 1*).

Cabe plantearse entonces si la situación podrá variar y qué factores podrán desembocar a que se regule positivamente el “teletrabajo asalariado no regular”: ¿un (gran) conflicto colectivo en un sector o una relevante empresa y qué tenga repercusión en los medios de comunicación?

Quizás solo las demandas judiciales y tener datos estadísticos fiables sobre la magnitud del “teletrabajo asalariado no regular” en España permitan desembocar a regular la materia ahora aquí estudiada, pues la iniciativa, hoy por hoy, es escasa y serían necesarios acontecimientos revulsivos.

¹⁰⁷ Dependiendo de los casos por el procedimiento ordinario (art. 80-100 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social - LRJS) o el proceso monitorio (art. 101 LRJS).

¹⁰⁸ Arts. 153-162 LRJS.

¹⁰⁹ Sobre la compatibilidad del enriquecimiento sin causa y la indemnización por daños y perjuicios, *vid. Díez-Picazo y Ponce de León (2007, pp. 108-110)*.

4. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel. (2021). “Los derechos económicos de los trabajadores a distancia: retribución y compensación o abono de gastos”. En Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco y Thibault Aranda, Xavier (Dirs). *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre* (pp. 253-285). Las Rozas: La Ley - Wolters Kluwer.
- ÁLVAREZ CAPEROCHIPI, José Antonio. (1989). *El enriquecimiento sin causa*. Granada: Editorial Comares.
- ARAGÓN GÓMEZ, CRISTINA. (2020, 30 de septiembre). “A la luz del RD-Ley 28/2020, ¿hay que cotizar y tributar por el portátil o el móvil de empresa?”. Entrada del blog *El Foro de Labos*. Recuperado de: <https://www.elforodelabos.es/a-la-luz-del-rd-ley-28-2020-hay-que-cotizar-y-tributar-por-el-portatil-o-el-movil-de-empresa/>.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia. (2020). “*El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia*”. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 11, 1413-1435.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. (2020). “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 4, 406-419.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. (2021). “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 11, 2021, 33-48.
- DELGADO GARCÍA, Ana María (2020, 19 de noviembre). “¿Cómo tributan en el IRPF las compensaciones previstas en la Ley del teletrabajo?”. Entrada del blog *IurisCrim: Pol Blog de los Estudios de Derecho y Ciencia Política*. Recuperado de: <https://edcp.blogs.uoc.edu/como-tributan-en-el-irpf-las-compensaciones-previstas-en-la-ley-del-teletrabajo/>.
- DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco Pérez. (2021). “La modificación de las condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia”. En Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco y Thibault Aranda, Xavier (Dirs). *El trabajo a distancia. Con particular*

análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre (pp. 179-195). Las Rozas: La Ley - Wolters Kluwer.

DÍEZ-PICAZO y PONCE DE LEÓN, Luís. (2007). *Fundamentos de Derecho civil patrimonial*, vol. I, 6^a ed. Cizur Menor: Thomson Civitas.

FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. (2021). “Trabajo a distancia: cuestiones pendientes y propuestas de mejora (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre)”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 58, 218-262.

GALA DURÁN, Carolina. (2020). “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020”. *Derecho de las relaciones laborales*, 11, 1473-1493.

GALA DURÁN, Carolina. (2021). “Trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿solución o trampa?”. En Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Todolí Signes, Adrián (Coords.). *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (pp. 285-330). Cizur Menor: Aranzadi - Thomson Reuters.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. (2020). “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 72.

GARCÍA MURCIA, Joaquín. (2021). “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”. En Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco y Thibault Aranda, Xavier (Dirs.). *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre* (pp. 29-70). Las Rozas: La Ley - Wolters Kluwer.

GOERLICH PESET, José María. (2021). “La regulación del trabajo a distancia: una reflexión general”. En Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Todolí Signes, Adrián (Coords.). *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (pp. 29-53). Cizur Menor: Aranzadi - Thomson Reuters.

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier. (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. Valencia: Tirant lo Blanch.

LACRUZ BERDEJO, José Luis. (1969). “Notas sobre el enriquecimiento sin causa”. *Revista Crítica de Derecho Inmobiliario*, 472 (junio), 569-604 (VLEX 336225).

LAHERA FORTEZA, Jesús. (2021). “El acuerdo individual y los requisitos formales del trabajo a distancia regula y estructural”. En Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Todolí

Signes, Adrián (Coords.). *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (pp. 65-86). Cizur Menor: Aranzadi - Thomson Reuters.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes. (2020, 19 de octubre) “La voluntariedad del trabajo a distancia en el RDL 28/2020: ¿es el derecho al trabajo a distancia por conciliación una excepción?”. Entrada del blog *El Foro de Labos*. Recuperado de: <https://www.elforodelabos.es/la-voluntariedad-del-trabajo-a-distancia-en-el-rdl-28-2020-es-el-derecho-al-trabajo-a-distancia-por-conciliacion-una-excepcion/>.

MORENO ROMERO, Francisca. (2021). “Accidente de trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo”. En Pérez de los Cobos Orihuela, Francisco y Thibault Aranda, Xavier (Dirs). *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre* (pp. 473-502). Las Rozas: La Ley - Wolters Kluwer.

MUÑOZ RUIZ, Ana Belén. (2021). “Derechos económicos del teletrabajador”. En Rodríguez-Piñero Royo, Miguel y Todolí Signes, Adrián (Coords.). *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (pp. 117-135). Cizur Menor: Aranzadi - Thomson Reuters.

OBSERVATORIO DEL TRABAJO A DISTANCIA. (2021). *Los medios y costes del teletrabajo: aproximación a la negociación colectiva*. Recuperado de <https://www.futureforwork.com/los-medios-y-costes-del-teletrabajo-aproximacion-a-la-negociacion-colectiva/> (última consulta: 01.10.2021).

OROZCO MUÑOZ, Martín. (2015). El enriquecimiento injustificado. Cizur Menor: Aranzadi - Thomson Reuters.

PUIG BRUTAU, José. (1983). *Fundamentos de Derecho Civil*, tomo II, vol. III. Barcelona: Bosch Casa Editorial.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. (2020). “¿La hora del teletrabajo?”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 66.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. (2021). “Teletrabajo y tecnologías digitales en la nueva Ley de trabajo a distancia”. En Baz Rodríguez, Jesús (Dir.). *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data* (pp. 227-266). Las Rozas: Wolters Kluwer.

THIBAULT ARANDA, Xavier. (2021). “Ámbito de aplicación de la nueva Ley del Trabajo a Distancia: definición y calificación jurídica”. En Pérez de los Cobos Orihuel, Francisco y Thibault Aranda, Xavier (Dirs). *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre* (pp. 99-122). Las Rozas: La Ley - Wolters Kluwer.

VARGAS-LLAVE, Oscar *et al.* (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Luxembourg: Eurofound - Publications Office of the European Union.

LA INCIDENCIA DE LA PANDEMIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES

Arturo Montesdeoca Suárez

Universidad de las Palmas de Gran Canaria

Abstract. The present work aims to analyze in the current context of digitization of labor relations the incidence of new technologies on the fundamental rights of workers. Focusing the object of study in a context of pre and post confinement analyzed in this sense the incidence of the implementation of telework as a result of the COVID-19 crisis. Therefore, the difficulties that teleworking poses for the fulfillment of digital rights will become evident, taking as a reference the analysis of the current legal framework as an umbrella of protection for workers..

Key words. New technologies, digital rights, fundamental rights, remote work, working time.

1. INTRODUCCIÓN

El año 2020 jamás será olvidado y estará por siempre en la mente de todos los ciudadanos de este planeta. Como bien es sabido por todos, hemos experimentado una trágica y dolorosa situación de pandemia generada por el COVID-19, tanto a nivel nacional como internacional. No muy lejos temporalmente, el 14 de marzo el gobierno tuvo la necesidad de adoptar un estado de alarma en todo el territorio nacional, una medida totalmente excepcional y sumamente desconocida para muchos. La consecuencia principal ya la hemos sufrido todos, un confinamiento domiciliario duro y estricto como medida de salvaguarda de la salud de los ciudadanos dada la facilidad innata de transmisión del virus. Esta situación generó por primera vez la paralización total de las actividades económicas del país con la salvedad determinadas actividades esenciales.

Ante esta situación totalmente imprevisible y como respuesta paliativa al mercado de trabajo se adoptó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. En su art. 5 se declaró el carácter prioritario de la modalidad de teletrabajo¹¹⁰ en aras de alcanzar la reordenación de la relación laboral ante la excepcionalidad sanitaria sufrida por todos. La implantación del teletrabajo se ha llevado a cabo a un ritmo frenético por la situación sanitaria actual. Ello ha supuesto que no se pudieran poner en valor las dificultades que pudiera entrañar en la seguridad y la salud del trabajador. Lo que pudiera generar una lectura negativa en una primera aproximación al tratamiento del RD-L a la prevención de riesgos en el teletrabajo, considerando, por lo tanto, que no cuenta con el desarrollo legislativo que merece. Con anterioridad y para evitar el colapso del funcionamiento habitual de las empresas y, evidentemente de disminuir el riesgo de contagio el Real Decreto-Ley 8/2020, Medidas urgentes extraordinarias COVID-19 insta la adopción preferente del trabajo a distancia. En el segundo apartado del art. 5 del texto, curiosamente y de forma excepcional, para cumplir con el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), posibilita la realización de una autoevaluación preventiva del trabajador. Esta medida está limitada a aquellos sectores, empresas o puestos en los que hasta entonces, no hubieran previsto esta modalidad alternativa.

Posteriormente esta medida sería refrendada con la aprobación del RD-L 28/2020, de 22 de septiembre. La instauración del teletrabajo como respuesta a un régimen de restricciones y medidas de contención de la pandemia requería la adopción de un marco legal adecuado y ajustado a la realidad. Fruto de ello se adoptó este RD-L para adaptar las relaciones laborales y dotar de seguridad jurídica a ambas partes del contrato, empresario y trabajador. Precisamente en cuanto a los métodos de trabajo y como se ha manifestado con anterioridad, la situación actual de crisis epidemiológica ha venido a consagrarse como prioritaria la modalidad del trabajo a distancia. Ello ha requerido de la necesidad de dotar de un marco jurídico laboral creado, ante las excepcionales circunstancias organizativas y funcionales, que tuviera en consideración la irrupción tecnológica en este ámbito. Es por lo que se ha pretendido dar respuesta a un concepto sumamente importante, el bienestar del trabajador, que en este caso al desarrollarse en una modalidad a distancia debe estar

¹¹⁰ Con una mera finalidad de coherencia terminología a lo largo del presente artículo, se ha decidido utilizar el término “teletrabajo” como modalidad del trabajo a distancia. La explicación es bien sencilla puesto que el objetivo a alcanzar en este trabajo consiste en poner de manifiesto los riesgos a los que se enfrenta el trabajador en esta modalidad. Poniendo especial énfasis por el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, ex art. 2 b) Ley 10/2021, en el desarrollo de la prestación laboral.

garantizado, máxime en una situación de pandemia actual en la que cumpliría una doble función. La primera, permitiría evitar los desplazamientos al trabajo, trayendo consigo, la posibilidad de disminuir el riesgo de contagio. La segunda, evitaría la paralización del sistema productivo de las empresas (en aquellos sectores en los que se permita su implantación) y, por consiguiente, generaría desafortunadamente un impacto negativo al mercado de trabajo.

Efectivamente, la principal novedad sufrida por las relaciones laborales y, principalmente por el trabajador, es la deslocalización de la prestación laboral. Por un momento fue necesario abandonar la presencialidad tradicional del trabajador a un espacio físico en el que desarrollaba sus tareas. Incuestionablemente el COVID-19 ha conmocionado a la sociedad, que después de superar una crisis económica ha sufrido nuevamente otra crisis, ahora sanitaria, de consecuencias tridimensionales (sanitaria, económica, social). En suma, el mercado de trabajo experimentó un cambio trascendental y que marcaría un antes y después en el modelo de gestión de los recursos humanos de las empresas que hasta el momento no recibía una gran aceptación.

La propia definición de trabajo a distancia en el art. 2 de la Ley 10/2021 posibilita el desarrollo de la prestación laboral en el propio domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta. De esta definición puede aseverarse la permisividad de la movilidad del teletrabajador aunque si bien es cierto que debe contar con los medios adecuados que permitan la conexión del dispositivo digital. Esta situación no es sorpresa para el lector ni mucho menos dado que el contexto actual en el que se encuentran las relaciones laborales; así mismo, estos cambios han originado la aparición de nuevas plataformas o espacios de colaboración que permiten mayor flexibilidad laboral y estrechar contactos. Se está hablando de los espacios coworking¹¹¹, lugares en los que tanto autónomos, freelances, startups o pymes trabajan conjuntamente para compartir sus habilidades profesionales.

Ciñéndonos a los datos, España no se había caracterizado con anterioridad al estallido pandémico por ser un país en el que el teletrabajo constituya una opción viable y

¹¹¹ Los espacios de coworking son una nueva figura de organización laboral. El significado de este nuevo concepto tiene la siguiente explicación. Supone la unión de dos palabras anglosajonas work (trabajar) y co (colaborative). Se caracterizan por la reunión de profesionales de distintas ramas en las que comparten objetivos, ayuda mutua, colaboraciones, entre otras. Además, de compartir el espacio físico de trabajo se comparten los gastos. Aunque, su efectiva implantación en la sociedad tuvo lugar en San Francisco. En el año 2005, Brad Neuberg creó el primer espacio de coworking. Véase con más profundidad en MAGRO SERVET, V. (2020) El coworking y la reserva de actividad profesional”, *Diario La Ley*, nº 9559, p.2.

prioritaria por las empresas; de hecho, es posible constatar una aplicación poco significativa en este sentido¹¹². Siguiendo los datos publicados por UGT evidencian esta situación ya que de hecho se constata que tan solo el 4,9% de la totalidad de trabajadores en activo implementaron de forma habitual el trabajo en remoto desde el domicilio¹¹³. Sin embargo estos datos no se corresponden con otros países europeos donde las reticencias a esta modalidad no se asemejan a nuestra experiencia. Comenzando por países con un menor reflejo se encuentran Alemania 11,6% o Francia 20%, por el contrario, países como Países Bajos y Suecia alcanzan datos muy positivos a este respecto alcanzando la cota del 30%.

Tras la finalización del periodo de confinamiento domiciliario y la entrada en “la nueva normalidad ciudadana” los indicadores aportados por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) en su estudio sobre la incidencia del COVID-19¹¹⁴ en el mercado de trabajo varían considerablemente. Si bien antes de la pandemia en España el nº de establecimientos que priorizaba el teletrabajo oscilaba en un 16%, durante el estado de alarma se incrementó considerablemente hasta el 51,4%. Sin embargo, una vez adentrados en este proceso de normalización pandémica, se evidencia un retroceso considerable en el teletrabajo disminuyendo al 43,4% las empresas que optan por esta modalidad¹¹⁵.

Coetáneamente a esta respuesta o connotación negativa y para ser más específicos es necesario mostrar argumentos de peso respecto a estas consideraciones en el impacto del teletrabajo. Cabe a este respecto señalar los resultados obtenidos por UGT en el estudio de “Teletrabajo y Corresponsabilidad”¹¹⁶. La cuestión por dilucidar y que se pretende plasmar en estas líneas es si el teletrabajo perpetúa los roles de género o por el contrario actúa como instrumento de igualdad en el reparto de tareas familiares. A este respecto, tomando en consideración los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el impacto generado por el coronavirus incide de forma muy distinta a razón del género. Los datos son bastante reveladores, una comparación del total de trabajadores que optaron por el teletrabajo entre

¹¹² LOUSADA F. RON LATAS, R.P. (2015). *Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español*, en Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado, España, Editorial Aranzadi Thomson Reuters, pp. 31-46.

¹¹³ Unión General de Trabajadores (2020) “El teletrabajo en la encrucijada. Análisis y Propuestas”, Estudios, nº 5.

¹¹⁴ Indicador de Confianza Empresarial (ICE). Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19 Segundo semestre de 2020 y primer semestre de 2021.

¹¹⁵ Este retroceso puede tener causa en el abono de los gastos derivados del trabajo a distancia por el empresario, apostando por un modelo híbrido semipresencial abonando la figura del “trabajador en remoto”. Vid. Las empresas limitan el teletrabajo a menos del 30% para evitar los gastos asociados, (9 de septiembre de 2021), Cinco Días - El País Economía.

¹¹⁶ Romero Pedraz, S., y Varela Ferrio, J. (2021) Teletrabajo y Corresponsabilidad, *Servicios de Estudios UGT*, nº 16, pp. 12-16.

2019 y 2020, refleja un incremento interanual del 86,38% en hombres, mientras que un 158,08% en mujeres. Así mismo, entre 2019 y 2021, se produce un incremento en 58,18% en hombres y un 102,35% en mujeres. Lo que evidencia directamente que ante la adopción del teletrabajo por la irrupción de la crisis epidemiológica del COVID-19 produce un hecho histórico, por primera vez el nº de mujeres que priorizaron el teletrabajo supera al nº de hombres teletrabajadores, doblando prácticamente las cifras. Sumando la edad al estudio de género expuesto, los datos son aún más relevantes. Se ha cercado la investigación a los estadios de edad en los que generalmente se llevan a cabo labores de cuidados (tanto de ascendientes como descendientes), entre los 25 a los 55¹¹⁷. De este modo se puede comprobar que el incremento interanual es superior en mujeres frente a los hombres en todos los estadios de edad salvo en el comprendido entre los 16 y 24 años. Por lo que, las cifras arrojan una clara diferenciación entre generaciones jóvenes en las que se denota el equilibrio de género mientras que a partir de los 25 años existe una superioridad manifiesta de la mujer frente al hombre en la elección del teletrabajo. Los datos de esta encuesta muestran una realidad de nuestra sociedad, hoy en día, la mujer sigue ejerciendo un papel fundamental en las actividades del hogar y los cuidados intrafamiliares, lo que significa que continúa la perpetuación de los roles de género¹¹⁸. Las labores domésticas ocupan un buen número de horas diarias que dificultan la organización de la jornada laboral y su compatibilidad con los compromisos familiares y sociales. Razón por la que se pone de manifiesto la necesidad de concienciar al legislador en el impacto de género que podría provocar el teletrabajo exponencialmente las desigualdades económicas y sociales.

Por esta razón, para alcanzar una regulación completa y específica, es tarea del legislador resolver, entre otros, todo este tipo de interrogantes que se plantean. Pese a ello, parece ser que definitivamente, debido a una circunstancia de fuerza mayor, se ha impulsado

¹¹⁷ Los estadios de edad en los que se estructuran los datos son: Entre 16 y 24 años, entre 25 y 34 años, entre 35 y 44 años, entre 45 y 54 años y entre 55 o más años.

¹¹⁸ Esta situación ya era una realidad antes de la pandemia y de la implantación prioritaria del teletrabajo, y fue puesta de manifiesto en los resultados obtenidos por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INHSHT) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que publica cada cinco años. En la última publicación, en el año 2015, se proporciona información sobre la diferencia del reparto de horas entre mujeres y hombres respecto a tareas de cuidados, educación, trabajo doméstico, cuidado de personas dependientes, entre otros. Por un lado, pone de manifiesto la encuesta que las mujeres dedican 63,6 horas semanales frente a los hombres unas 56,7 horas en el total de horas semanales a trabajo remunerado, no remunerado y los desplazamientos. Por otro, muestra un dato bastante arrollador y que viene a confirmar la posibilidad de que el teletrabajo pueda incrementar la desigualdad por razón de sexo. Un 77,5% de las mujeres trabajadoras realizan todos los días actividades domésticas y de cocinar por un 32,9% de los hombres. Algo semejante ocurre en las actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos, primando la mujer con un 47,4% de mujeres trabajadoras y un 31,5% de hombres trabajadores.

el teletrabajo como modalidad alternativa tradicional de la prestación presencial de servicios.

Evidentemente potenciar nuevas alternativas a la presencialidad del trabajador por la invasión de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo, solo puede arrojar un balance positivo si se toman en consideración las circunstancias actuales. No ha dado tiempo a normalizar la situación debido a que la crisis sanitaria supuso la adopción de medidas inmediatas que pudieran salvar los puestos de trabajo, pero el legislador debe atender las nuevas vicisitudes que surgen en la sociedad para regular situaciones, como las que se viven actualmente, que claman por una normativa específica y concreta sobre el teletrabajo.

2.TIEMPO DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO: PARTICULARIDADES.

Sin duda alguna, dentro de los desafíos que plantea esta alternativa nos encontramos la duración de la jornada y los períodos de descanso. Efectivamente, los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso constituyen una de las principales preocupaciones primarias a tutelar por el derecho del trabajo. De hecho, este debate se remonta al desarrollo de la Primera Revolución Industrial en la que el proceso de industrialización urbana provocó el traslado del capital humano de las zonas rurales a las grandes urbes de la industria, dando lugar a las ciudades industrializadas (Chaves Palacios, 2004)¹¹⁹.

Así mismo, desde la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) se ha incidido incommensurablemente en la limitación de las jornadas de trabajo excesivas que van en detrimento tanto del derecho al descanso del trabajador como de otros tales como la conciliación de la vida laboral y familiar. Precisamente, su primer Convenio fue aprobado en 1919¹²⁰ y versaba precisamente por la limitación de la jornada de trabajo, manifestando que “no podrá exceder de ocho horas por día y cuarenta y ocho por semana”. Por otro lado, también se aprobó en 1930 el Convenio nº 30 sobre las horas de trabajo en comercios y oficinas¹²¹. Sería en este Convenio donde se refleja de forma muy precisa el concepto de “horas de trabajo” como aquel “tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador”. Ambos cuerpos normativos serían los precedentes a nivel nacional -art. 34.1

¹¹⁹ Chaves Palacios, J. (2004) Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial, *Norba: Revista de Historia*, nº 17, p. 98.

¹²⁰ En la Conferencia General de la Organización del Trabajo convocada en Washington por el Gobierno de EE. UU., el 29 de octubre de 1919 adopta el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), nº 1.

¹²¹ Convenio sobre las horas de trabajo (comercios y oficinas) nº 30. Ratificado por España el 29 de agosto de 1932.

del ET¹²²-, comunitario - art. 2 de la Directiva 2003/88/UE¹²³, relativa a los tiempos de ordenación del trabajo y de los periodos de descanso e internacional – art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos¹²⁴, así como el art. 2 de la Carta Social Europea¹²⁵-. Con la irrupción tecnológica en el ámbito de las relaciones laborales la OIT se ha adelantado para manifestar nuevamente este nerviosismo primario sobre la jornada de trabajo. En su informe “Trabajar para un futuro prometedor” deja constancia de que “en la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital¹²⁶”. De esta lectura se puede obtener una conclusión significativa, la imperiosa necesidad de adaptar el derecho al descanso del trabajador a la transformación de las relaciones laborales, debido al auge de la digitalización que implica el uso de dispositivos tecnológicos que implican nuevas formas de organización y desarrollo del trabajo.

Pese a ello, el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso siguen ocupando una de las principales preocupaciones en el terreno laboral, máxime cuando tendemos a normalizar una cuarta revolución industrial. Esta cuarta revolución industrial o de la industria 4.0, nace a partir de la “ fusión de tecnologías y de una creciente armonización e integración entre las disciplinas de investigación de las ciencias” (Patiño, 2019, p.1)¹²⁷. Constituyendo, por lo tanto, una nueva reordenación que ha dado lugar a un nuevo periodo histórico industrial en el que estamos inmersos en la actualidad. Transformación que debemos seguir con extrema precaución por la incidencia en los derechos fundamentales de las personas y que constituyen el objeto principal del presente trabajo.

¹²² Con la aprobación de nuestra carta magna de 1978 se incorpora en el texto legislativo en el Capítulo III – De los principios rectores de la política social y económica, Título I – De los derechos y deberes fundamentales, el art. 40.2 en el que se fija la encomienda a los poderes públicos de garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral.

¹²³ La Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (3), que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo en lo que se refiere a los periodos de descanso diario, de pausas, de descanso semanal, a la duración máxima de trabajo semanal, a las vacaciones anuales y a aspectos del trabajo nocturno, del trabajo por turnos y del ritmo de trabajo, ha sido modificada de forma significativa. En aras de una mayor claridad, conviene proceder, por tanto, a la codificación de las disposiciones en cuestión. Publicada en el DOUE el 18-11-2003.

¹²⁴ Art. 24 DUDH: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

¹²⁵ Artículo 2 CSE. Derecho a unas condiciones de trabajo equitativas. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, las Partes Contratantes se comprometen: 1. A fijar una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes.

¹²⁶ OIT (2019), *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, p.41.

¹²⁷ Patiño Vengoechea, J. G. (2019) “La cuarta revolución industrial”, *Revista Ingenierías USBMed*, nº 1, p.1.

La incipiente incorporación de las tecnologías en el ámbito de las relaciones de trabajo provoca cambios sumamente importantes en la organización y estructura de las empresas. Este proceso de digitalización de dichas organizaciones conlleva un uso notablemente excesivo de herramienta o aplicativos tecnológicos. Las TIC están presentes en el día a día de los trabajadores, ya sea por el uso del teléfono móvil, del ordenador portátil o sobremesa, la Tablet o el reloj inteligente, entre otros¹²⁸. Ante estos hechos, es aquí donde comienza la preocupación y se pone el punto de mira en cuanto a la salud y seguridad laboral del trabajador puesto que se genera periodos de conectividad excesivos provocados por la relación de dependencia digital. De este modo, las relaciones de trabajo sufren una evolución considerable adaptándose a la nueva realidad tecno-productiva y la organización de la jornada de trabajo.

Precisamente y ligado a este proceso de revolución tecnológica, el legislador previó necesario incorporar en la Ley 3/2018, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPD) un elenco de derechos necesarios en un contexto laboral digitalizado. De este modo se han fijado en el Título X “Garantía de los derechos digitales” (arts. 79 a 97) de la nueva LOPD un elenco de derechos digitales derivados del art. 18.4 CE y que son ejercitables en el ámbito laboral. Encontramos:

- a) El derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, art. 87.
- b) El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, art. 88.
- c) El derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos digitales de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, art. 89.
- d) El derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, art. 90.
- e) Los derechos digitales en la negociación colectiva.

¹²⁸ Eurofound (2020), *Industrial relations Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 3.

1. ¿Garantizar los derechos digitales significa también que se respetan los derechos fundamentales?

Como bien se ha avanzado con anterioridad, el tiempo de trabajo y descanso no se ha visto remodelado legislativamente ni por la incorporación de tales derechos digitales ni tan siquiera por la Ley 10/2020. Pero pese a ello, el legislador ha previsto necesario un refuerzo de ambos conceptos dado el contexto digitalizado de las relaciones laborales que pone en riesgo la salvaguarda de ambos derechos. Ello debido en cierto modo por las características disruptivas de las TIC que permiten difuminar las barreras de tiempo de trabajo y tiempo de descanso e inciden directamente en derechos fundamentales como la conciliación de la vida laboral y familiar, a la intimidad personal y a la salud (Vega Ruiz, 2010)¹²⁹. En efecto, a raíz de la implantación generalizada del teletrabajo, la prestación de servicios se ve alterada en tiempo y forma, siendo innecesario acudir al centro de trabajo como también cumplir con estrictos horarios de trabajo para completar las horas de contrato (Casas Baamonde, 2020)¹³⁰. Si bien es cierto, la movilidad de las franjas horarias deberá, en todo caso, respetar los tiempos de trabajo sin superar los límites horarios de la jornada y de descanso del art. 34 ET. Aunque, todo esto parece complejo de cuadrar debe preverse en el acuerdo de teletrabajo, observando los tiempos de disponibilidad obligatoria y respetando los tiempos de descanso. A este respecto, la salvaguarda de los derechos digitales en esta modalidad de teletrabajo tiene cabida en la Ley 10/2021, la cual dedica su estudio en los arts. 17 y 18. En ambos preceptos puede comprobarse que no existe ninguna novedad llamativa al respecto puesto que se alude prácticamente en los mismos parámetros planteados en los arts. 87, 88 y 89 LOPD.

Esta preocupación de la duración de la jornada de trabajo puede tener dos vertientes con consecuencias distintas para el trabajador; una positiva, en la que se utilizan medios tecnológicos para garantizar el estricto cumplimiento de la jornada de trabajo garantizando el derecho al descanso; así como una negativa, el peligro que entraña el control informático utilizado por el empresario ex art. 20.3 ET y 22 de la Ley 10/2021 en el ejercicio del poder de dirección sobre este tipo de trabajadores. Entre otras, puede adoptarse como medida la instalación de programas informáticos que permitan registrar un promedio de tareas y el

¹²⁹ Vega Ruiz, M^a. L. (2019) Revolución digital, trabajo y derechos: el gran reto para el futuro del trabajo, *Revista IUSLabor*, nº 2, p. 170.

¹³⁰ Casas Baamonde valora que la política legislativa era necesaria y acertada ante el desafío cada vez más “divergente” en el “nuevo marco de las relaciones laborales”, en Casas Baamonde, M.E. (2020) “El derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Revista Derecho de las relaciones laborales*, nº 11, p. 4.

tiempo invertido en estas, los períodos de conexión, desconexión o interrupciones. Lo que en cierto modo, podría significar la posibilidad de contrastar la duración de la jornada de trabajo habitual pactada entre trabajador y empresario. Más retorcido aún pensar en el control geolocalizado del dispositivo para saber desde dónde se está llevando a cabo la prestación laboral o utilizar la cámara del dispositivo para grabar o captar fotografías del trabajador. Empero, los medios informáticos utilizados para la vigilancia y control de la actividad laboral pueden vulnerar e incidir gravemente en los derechos fundamentales de los trabajadores máxime, de los teletrabajadores. Es por esto por lo que puede ocasionar una invasión en derechos fundamentales como la dignidad, la intimidad personal y familiar e incluso, el derecho a la propia imagen del trabajador.

En suma, es evidente el peligro que puede entrañar el teletrabajo en el espacio más íntimo y reservado como es el domicilio, donde deben mediar de forma equilibrada la vida laboral y personal o privada del trabajador. De ahí que tanto el RD-L como la Ley 10/2021 tomasen en consideración estas circunstancias y regule actualmente en el art. 17 la protección de la intimidad frente al uso de medios tecnológicos. En suma, supone reforzar el contenido de los arts. 87, 88 y 89, los denominados derechos digitales consagrados en la LOPD. Por lo tanto, el denominado control tecnológico atenderá a los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad examinados por la jurisprudencia emanada por el TS, TC y TEDH. Así, el empresario no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del teletrabajo. Lo que supone una redacción acorde con el pronunciamiento del “Caso Telepizza”¹³¹ en cuanto a la aportación de medios propios del trabajador para uso y control laboral.

Aunque si bien es cierto que la negociación colectiva juega un papel sumamente importante a fin de determinar buenas prácticas digitales, la jurisprudencia también puede arrojar mucha luz en cuanto a esclarecer los límites del control empresarial tomando en consideración la LOPD y la Ley 10/2021. Y es que los medios digitales se desarrollan a ritmos escalofriantes y su integración en las relaciones laborales es innegable. Lejos quedó

¹³¹ Este procedimiento fue objeto de tramitación en un primer momento ante la Audiencia Nacional (SAN 136/2019) y posteriormente en la Sala IV del Tribunal Supremo (STS 518/2021). Ambos tribunales llegan a la misma conclusión, resulta abusiva la aportación por el trabajador de medios propios para desarrollar su prestación laboral y para llevar a cabo un seguimiento por GPS de los pedidos por los clientes. Se trata de una medida que pese a obedecer una finalidad legítima del empleador adolece de la correspondiente proporcionalidad. En gran medida porque la finalidad pretendida (seguimiento instantáneo de los pedidos por los clientes) podría haberse alcanzado por otro tipo de sistemas menos intrusivos para la privacidad de los trabajadores.

la novedad en el uso de pendrives, discos duros o incluso la tablet frente al smartwatch o pulseras digitales, el smartphone o aplicaciones inteligentes. Una constante revisión de conceptos jurídicos provocada por la incidencia digital para garantizar el respeto de derechos fundamentales y minimizar el riesgo de afectación.

2. La regulación de la desconexión digital en un marco de teletrabajo.

En una primera aproximación a la regulación de la desconexión digital en la regulación del teletrabajo, se puede comprobar que de la lectura del art. 18 la Ley 10/2021 queda claro que el legislador no deslinda este derecho de esta modalidad. Acierto, por lo tanto, de este marco normativo que preserva la desconexión digital en la realización total o parcial del trabajo a distancia cuando el trabajador utiliza herramientas tecnológicas con fines laborales. De tal modo que se celebra primeramente la inclusión del deber empresarial de garantizar la desconexión absoluta del trabajador durante los períodos de descanso.

Si en un primer momento la sensación fue agridulce porque adolecía de ser insuficiente, quizás o probablemente, debido a la urgencia y perentoriedad de la situación actualmente vivida. Dicha sensación vuelve a repetirse en la Ley 10/2021, y es que, se apoya en su totalidad por la redacción propuesta por la LOPD. Es decir, proclama la innocuidad de encorsetar la regulación de la desconexión en un contexto de teletrabajo de forma generalizada para todo tipo de empresas.

Con anterioridad a la aprobación tanto del RD-L como de la Ley 10/2021 la actuación de la negociación colectiva encomendada por el legislador ha discursido por diferentes entornos y no ha seguido un patrón único. De hecho, se plantean dificultades en cuanto a la ubicación sistemática que se le ha otorgado por la negociación colectiva en atención a la finalidad que se pretende atender. Entre otros ámbitos, los ámbitos más comunes son¹³²:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Registro de jornada de trabajo.
- c) Horario y turnos.

¹³² Vid., esta propuesta sobre el análisis del tratamiento de la desconexión digital en los convenios colectivos en Barrios Baudor, G.L. (2020) La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico, *Revista Galega de Dereito Social*, nº 11, p. 105-165.

- d) Organización del trabajo y el teletrabajo.
- e) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- f) Planes de igualdad.
- g) Responsabilidad social corporativa.
- h) Acción social en la empresa.

Es precisamente por ello por lo que, tomando esta clasificación como punto de partida, es a partir de este momento donde se reclama un desarrollo necesario. De tal forma que pueda concretarse su concepto, las formas de ejercitarse teniendo en cuenta las adaptaciones en función de la modalidad contractual o las características de la prestación laboral y, con especial relevancia, el régimen sancionador en caso de incumplimientos en aras de garantizar que la dependencia jerárquica no influya negativamente sobre la obligación legal de desconexión (Serrano Argüeso, 2019)¹³³. Es un reto que merece la pena perseguir en tanto en cuanto se trata de un tema no solo transversal, sino multidisciplinar, con implicaciones hacia materias como la referida a la prevención de riesgos laborales o la igualdad, entre otras.

Adaptar el ordenamiento jurídico a la nueva sociedad tecno-digital que está en constante y continua evolución no es tarea fácil para una materia como la rama del Derecho de la que se dice que siempre llega con retraso, cuando en esencia, no puede llegar nunca, antes de la necesidad regulatoria. Pero sí es cierto, que da la sensación de que el legislador debía de haber hecho un esfuerzo mayor en términos de dotar de un tratamiento reforzado al derecho a la desconexión digital más allá de su mero reconocimiento. Y ello porque la posibilidad de llevar a cabo con efectividad este derecho, tanto en el ámbito privado como en el público, no será igual para todos, puesto que la disponibilidad, inmediatez o la conexión continua para atender las directrices empresariales parece más compleja en la Administración Pública, si cabe¹³⁴.

¹³³ Serrano Argüeso, M. (2019) Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, nº. 2, p. 175.

¹³⁴ A diferencia de lo que ha sucedido con la incorporación en el ET el derecho a la desconexión digital en la Sección II del Capítulo II – Contenido del contrato de trabajo, en el EBEP, recogido en el Capítulo I – Derechos de los empleados públicos del Título III – Derechos y Deberes, código de conducta de los empleados públicos, sí que nos parece acertada su ubicación puesto que está incorporado a continuación de la regulación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Si se lleva a cabo las reglas de una interpretación teleológica de la norma puede hallarse que la finalidad del legislador denota el desinterés en no intervenir en las relaciones laborales de los trabajadores a distancia cediendo el papel principal a la negociación en la búsqueda de consenso en la implantación de este tipo de actuaciones en las empresas (Ferreiro Regueiro, 2015)¹³⁵. Tal y como expresa Rojo Torrecilla “hemos pasado a mi parecer de una regulación originaria claramente “*labour friendly*” a otra en la que, por una parte, se amplía considerablemente la intervención empresarial en la regulación, y por otra, que es plenamente compatible con la anterior, se abre un amplio campo de actuación para la regulación vía negociación colectiva, como se puede comprobar por las numerosas referencias introducidas en la última versión de la norma a la regulación vía convencional¹³⁶. ” Lo que sin duda alguna deja un margen amplio para cuestiones tan novedosas en la realidad laboral actual como la protección de datos y la garantía de la seguridad, salud e higiene en el puesto de trabajo.

3. EL REFUERZO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA: LA IMPORTANCIA DE LA LABOR INSPECTORA DE LA ITSS.

La incipiente incorporación de las tecnologías en el ámbito de las relaciones de trabajo provoca cambios sumamente importantes en la organización y estructura de las empresas. El proceso de digitalización de dichas organizaciones conlleva un uso notablemente excesivo de herramienta o aplicativos tecnológicos. Las TIC están presentes en el día a día de los trabajadores, ya sea por el uso del teléfono móvil, del ordenador portátil o sobremesa, la tablet o el reloj inteligente, entre otros¹³⁷. Ante estos hechos, es aquí donde comienza la preocupación y se pone el punto de mira en cuanto a la salud y seguridad laboral del trabajador puesto que se genera periodos de conectividad excesivos provocados por la relación de dependencia digital.

¹³⁵ Ferreiro Regueiro, C. (2015) “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en VVAA *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, España, Editorial Aranzadi Thomson Reuters, pp. 47-60.

¹³⁶ Rojo Torrecilla, E. (5 de septiembre de 2020) Texto comparado, y anotaciones, de la primera versión del Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia (20 de junio) y del último documento presentado a los agentes sociales (1 de septiembre). Mucho más que meros retoques: del derecho de la persona trabajadora a la potenciación de la intervención empresarial y la regulación pactada. Recuperado de <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/09/texto-comparado-y-anotaciones-de-la.html>

¹³⁷ Eurofound (2020), *Industrial relations Right to disconnect in the 27 EU Member States*, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 3.

Por consiguiente, para hacer frente y paliar la vulneración de derechos fundamentales del trabajador por el uso de las TIC, la LOPD introdujo en su art. 88 el término “desconexión digital¹³⁸”. No ha sido tarea fácil el hecho de garantizar el respeto a la intimidad laboral frente a las intrusiones del empresario en ejercicio de su poder de control, incrementado gracias el caldo de cultivo idóneo que las nuevas fórmulas tecnológicas y digitales han supuesto. Frente a esta situación, se ha consagrado la desconexión digital como un derecho laboral de los trabajadores, previsto en el art. 20 bis ET y que pretende poner coto a los abusos derivados de la disponibilidad extraprofesional del trabajador.

Superada la tesis de que las TIC se han integrado en el seno de las empresas y han modificado los modos y maneras de organización empresarial (López Ruiz, 2017)¹³⁹, llama la atención el nuevo contexto tecnológico en el que nos encontramos. Se caracteriza por una mayor productividad a través de la automatización de tareas y ello supone, en general, imponer un ritmo de trabajo frenético y continuado en el tiempo que despierta opiniones encontradas¹⁴⁰. La conexión permanente e inmediata a la red permite desplazar el centro de trabajo a cualquier parte siendo innecesaria la presencia física del trabajador -de la presencialidad física a la virtual, la cultura del presentismo se consolida on line-. De hecho, “hace algunos años nuestra principal preocupación se enfocaba en generar las condiciones para incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral; sin embargo, el día de hoy necesitamos de forma imperativa establecer límites para que ambas situaciones no se superpongan (Sánchez Castro, 2019, p.4)¹⁴¹”.

Como se ha podido adelantar, la Ley 10/2021 incorpora a su articulado en el art. 18 el derecho a la desconexión digital al que dota de prácticamente la misma redacción y el mismo sentido previsto en el art. 88 de la LOPD. Por lo tanto, no se observan novedades a tal respecto que las adelantadas en su momento por la aprobación de esta última ley. Sin

¹³⁸ Si acudimos a la RAE para obtener una definición del concepto desconectar, constatamos entre otras, aquélla “acción en la que dos o más objetos, personas o aparatos, dejan de tener relación y comunicación”. Naranjo Colorado, L.D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis de la base del derecho laboral, *Revista Saber, ciencia y libertad*, Vol. 12, nº 2, p. 53.

¹³⁹ López Ruiz, C. G. (2017) *Derechos digitales en el entorno laboral*, Editorial Sepin. p. 9.

¹⁴⁰ De hecho, hay quienes señalan que “la apuesta por la desconexión digital puede enmarcarse en una corriente más amplia –el movimiento slow– que, en respuesta a la cultura de la velocidad antes citada, aboga por un estilo de vida más pausado. El movimiento slow denuncia la cultura de la prisa y sus consecuencias (la falta de paciencia, la hiperestimulación, la superficialidad y la multitarea, entre otras); frente a lo cual reivindica una forma alternativa de vida que cuestiona cualquier aceleración que no incorpore calidad a las diferentes actividades cotidianas”, en Naval, C., Serrano-Puche, J., Sádaba, C. y Arbués, E. (2016), Sobre la necesidad de desconectar *Education in the knowledge society*, vol. 17, nº 2, p. 80.

¹⁴¹ Sánchez Castro, I. (2019), El derecho de desconexión digital, el revés de la aplicación de nuevas tecnologías sobre la relación laboral, *Noticias CIELO*, nº 3, p. 4.

embargo, como contraste a este tipo de actuaciones legislativas aplaudidas y totalmente necesarias dado el contexto digital como el contexto sanitario sobrevenido en los albores del 2020, los datos no muestran el alcance finalista de ambas normas. Prueba de ello se pone de manifiesto en varios informes elaborados por Infojobs. En el primero de ellos¹⁴², arroja un dato demoledor respecto a la incidencia de los riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo; uno de cada dos encuestados afirma haber sufrido problemas de carácter psicológico durante el año 2020. En concreto, señalan haber sufrido estrés, ansiedad o falta de motivación. En el segundo informe¹⁴³, constatan que la priorización del teletrabajo dada la irrupción de la pandemia ha facilitado disipar las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, infringiendo por ende, el derecho a la desconexión digital. Si antes de la pandemia, situándonos en febrero de 2020, el porcentaje de trabajadores que respondía llamadas contestaba correos o WhatsApp, se situaba en el 63%, tras el periodo de confinamiento, este dato se incrementaría. Efectivamente, a junio de 2020 el porcentaje prácticamente alcanzaba el 70% y, en este nuevo periodo de normalidad post confinamiento socio laboral mundial, los datos empeoran drásticamente obteniendo un 82%.

Tomando en consideración los datos manifestados anteriormente, la Inspección de Trabajo emitió el Criterio Técnico 104/2021 sobre vigilancia de riesgos psicosociales. Entre las actuaciones tendentes a reforzar tanto el cumplimiento de la LPRL como los derechos digitales. De hecho, el documento ejemplifica entre “conductas pluriofensivas”, es decir, a la posible violación simultánea de: a) normas laborales respectivas al campo de la duración de la jornada laboral *ex arts.* 34-36 ET así como, b) el derecho a la intimidad *ex art.* 4.2. e) ET, en conexión con la desconexión digital amparada en el art. 88 de la LOPD. Y, evidentemente, que se están cumpliendo los parámetros marcados por la LPRL por el empresario.

Por lo tanto, en las actuaciones de verificación del cumplimiento la Inspección de Trabajo concreta de forma específica su sistema de tipificación de infracciones. A este respecto, y pese a ser adoptada en fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley 10/2021, aplica el régimen infractor que ha propuesto esta norma y que ha incrementado en un 20% las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales. De este modo, para los

¹⁴² Infojobs. (2021) *El incremento de los gastos en el hogar, principal problemática del teletrabajo para el 40% de los españoles.* Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-incremento-de-los-gastos-en-el-hogar-principal-problematica-del-teletrabajo-para-el-40-de-los-espanoles>.

¹⁴³ Infojobs, *El 82% de los trabajadores españoles responden llamadas o emails fuera del horario laboral.* Recuperado de <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-82-de-los-trabajadores-espanoles-responden-llamadas-o-emails-fuera-del-horario-laboral>

supuestos de teletrabajo en los que se pudiera generar un incumplimiento para los derechos de los teletrabajadores plantea lo siguiente:

- En primer lugar, en caso de verificar un incumplimiento de los límites de jornada laboral a tenor de lo dispuesto en los arts. 34-36 ET, podría constituir un supuesto de infracción grave prevista en los arts. 7.5 LISOS.
- En segundo lugar, para el supuesto de inexistencia de una política interna orientadas a fijar los parámetros de las modalidades del ejercicio del derecho de desconexión, las acciones de formación y sensibilización con el uso de las TIC en las relaciones laborales a todos los niveles jerárquicos podría calificarse como infracción grave del art. 7.10 LISOS.
- Por último, en caso de verificarse una violación del derecho a la intimidad *ex art. 4.2. e) ET* también constituiría una infracción grave prevista en el art. 8.11 LISOS.

Como conclusión de esta clasificación infractora, es evidente que ambos derechos, a saber, el derecho a la desconexión digital como el derecho a la intimidad han salido reforzados. Efectivamente, uno de los aspectos más significativos es el grado de importancia que la Inspección de Trabajo dota a la política interna de las empresas sobre las modalidades de desconexión. Cuestión que no debe sorprendernos ya que, por si fuera poco, los teletrabajadores están siendo el punto de observación de la sociedad en general al verse subsumidos en el padecimiento de riesgos psicosociales; estrés o fatiga informática, entre otros. No debe perderse de vista que la LOPD en el art. 88 insta al empresario a adoptar una política interna para cumplir con el ejercicio del derecho de desconexión de sus empleados. Quizás sea por venir a completar el carácter escueto del nuevo art. 20 bis ET que recoge de forma muy básica este derecho pero que se remite en extensión al marco establecido en la LOPD.

4. CONCLUSIONES

La aparición del COVID-19, además de haber ocasionado una pandemia con efectos tumultuosamente adversos tanto sanitaria como socialmente, también ha generado un estrepitoso revuelo estructural, sistemático que no reversible de las relaciones laborales. Se llevó a cabo una auténtica “prueba piloto” dadas las circunstancias que no posibilitaron más margen de maniobra. Dando lugar a un proceso de reflexión y de concordia de quienes se

aventuran a pronosticar el derecho del trabajo del futuro. A este respecto tanto el RD-L en su momento como la Ley 10/2021 ahora en vigor, han intentado ofrecer la necesaria cobertura legal a una modalidad que antaño no contaba con aceptación plena en la práctica. Por lo que se ha ofrecido una respuesta correcta y completa, tarea que no ha sido nada fácil ello hay que reconocer para el legislador, debido en cierto modo a los diferentes aspectos, que en cierto modo, inciden de forma directa o indirecta en la figura contractual del teletrabajo (prevención de riesgos, derechos digitales, gastos ocasionados, medios técnicos, etc.).

Precisamente, se ha orientado el debate sobre el teletrabajo tanto respecto a las oportunidades que plantea (eficacia, menores desplazamientos, comodidad, conciliación familiar y laboral, reducción de costes) como a los posibles riesgos (extensión de la jornada, hiperconectividad, patologías digitales) que inciden sobre esta modalidad. Y no faltan motivos puesto que el debate es totalmente acertado puesto que la interconectividad personal se agrava laboralmente. Se produce con mayor incidencia si cabe una ruptura de los tiempos de trabajo y descanso posibilitando situaciones de conexión y reconexión continuas que tienen consecuencias drásticas para el trabajador. Estas consecuencias han sido identificadas y se las ha catalogado de riesgos emergentes o riesgos psicosociales asociados a la interactuación humana con la tecnología. Surgen así viejos conocidos de la política preventiva psicosocial que han sufrido una evolución técnica en su tipología, denominándose en una era y área digital como tecnoestrés, tecnofatiga o incluso la tecnoadicción.

Como medida de involucración y externalización del cumplimiento de la norma, tanto de LPRL, la LOPD como de la Ley 10/2021, se realza la figura de la política interna de la empresa como protagonista en esta ardua tarea. Efectivamente, se ha intentado manifestar la íntima y estrecha relación que existe entre un derecho digital como es la desconexión digital y el goce, disfrute o bienestar del trabajador en términos de seguridad y salud laboral. Máxime, en una modalidad como el trabajo a distancia en la que el trabajador interactúa constantemente a través de medios o instrumentos tecnológicos que pudieran ser personales o propiedad de la empresa. Ambas normativas se caracterizan por ser generalistas, es decir, no constriñen una regulación única y específica para la totalidad de las empresas, dadas la diversidad constatada en el tejido empresarial español. De tal modo que a fin de facilitar el carácter finalista de tales normativas se parte de la autorregulación interna por medio de la política interna o bien por medios externos de negociación colectiva, a través del convenio colectivo.

Constituye en este sentido de uno u otro modo ambas acciones una medida sensata, consciente y realista puesto que no todas las empresas funcionan ni se desarrollan a diario de la misma forma ni mucho menos gestionan su personal de idénticas maneras. Por lo que, en definitiva, tanto la política interna como en su caso el convenio colectivo constituyen “medidas estrella” para alcanzar el fin común, la seguridad y salud de los trabajadores. Lo que en cierto modo redunda en un beneficio mutuo en ambas partes de la relación laboral. Por un lado, en el empresario cumpliendo los imperativos legales que le han sido asignados y que le respaldará en un incremento de su reputación corporativa. Significa, una apuesta o una política clara apuesta por los valores y la ética laboral. Y, por otro lado, para los trabajadores como principales protagonistas que disfrutan de estas medidas que adoptadas correctamente les permite disfrutar de un mayor bienestar personal y laboral.

LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN TIEMPOS DE PANDEMIA: ANÁLISIS DE SU ALCANCE Y EFECTOS¹⁴⁴

Esther Guerrero Vizuete

Universitat Rovira i Virgili

Abstract. Este trabajo analiza cómo la irrupción de la pandemia planteó la necesidad de frenar las consecuencias que, en términos de empleo, podían derivarse de la paralización temporal del consumo y de la producción. Es por ello que se adoptaron un conjunto de medidas cuya principal manifestación fue citado Real Decreto-Ley 8/2020 que habilitó un mecanismo de ajuste temporal de plantillas a través de los expedientes de regulación temporal de empleo que tienen su causa en la pérdida de actividad como consecuencia directa del Covid-19.

Key words. Protección el empleo, obligaciones contractuales, RD 8/2020

1. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO COMO PUNTO DE PARTIDA

La irrupción de la pandemia planteó la necesidad de frenar las consecuencias que, en términos de empleo, se derivarían de la paralización temporal del consumo y de la producción. Es por ello que se adoptaron un conjunto de medidas que tenían, como centro de gravedad, la suspensión del contrato de trabajo. A su través, ha sido posible la interrupción temporal de las obligaciones básicas que se derivan del contrato, esto es, trabajar y remunerar el trabajo, facilitando a la empresa la reorganización de sus recursos humanos sin acudir a medidas más traumáticas como pueden ser las extinciones contractuales. El cambio que se introduce en esta figura jurídica, respecto a su utilización

¹⁴⁴ Este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación titulado “Nuevas Tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar” (RTI 2018-097947-B-I00). Investigadores principales: Ana Romero Burillo y Josep Moreno Gené.

en etapas precedentes¹⁴⁵, se refiere al alcance de la causa que impulsa su utilización: la consideración de la enfermedad del coronavirus (COVID-19) como una situación de fuerza mayor. Debe advertirse que, hasta este momento, la fuerza mayor se vinculaba exclusivamente a acontecimientos catastróficos naturales que ocasionaban la destrucción total o parcial de la empresa imposibilitando la continuidad de la actividad productiva. En definitiva, a partir de un concepto que ha sido escasamente definido en el ordenamiento laboral, como es la fuerza mayor¹⁴⁶, el Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo habilitó un mecanismo de ajuste temporal de plantillas a través de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) que tienen su causa en la pérdida de actividad como consecuencia directa de la COVID-19 (ERTE por fuerza mayor-covid) (art. 22 RD ley 8/2020). El legislador, sin embargo, tuvo en cuenta otras posibles circunstancias que podían requerir ese ajuste temporal, y procedió a regular una variante del ya existente ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas cuando éstas causas estén relacionadas con la COVID-19 (ERTE por causas empresariales-covid) (art. 23 RD Ley 8/2020). Para ambos supuestos, ERTE por fuerza mayor- covid y ERTE por causas empresariales- covid, introdujo en su regulación especialidades respecto del procedimiento ya existente¹⁴⁷ destinadas a agilizar la tramitación de los procedimientos de suspensión o de reducción de jornada, con el fin de proporcionar una respuesta administrativa rápida. La lenta reactivación económica, y los altibajos producidos por la necesidad de imponer restricciones en determinadas actividades y servicios, condujo al reconocimiento de dos nuevas medidas: el ERTE por limitación y el ERTE por impedimento¹⁴⁸. Al primero se pueden acoger las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normal de su actividad a consecuencia de las decisiones o medidas adoptadas por las autoridades sanitarias; el segundo se dirige a aquellas empresas o entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de

¹⁴⁵ Tanto la reforma laboral de 2010 como la de 2012 favorecieron la utilización de la institución suspensiva con el fin de evitar la masiva destrucción de puestos de trabajo en un contexto de crisis económica. De este modo, la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de reforma del mercado de trabajo introdujo la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 Estatuto de los Trabajadores al tiempo que amplió los incentivos en favor de empresarios y trabajadores. Por su parte, la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, trató de dar agilidad al procedimiento suprimiendo la necesidad de autorización administrativa. Boletín Oficial del Estado, núm. 227 de 18 de septiembre de 2010 y núm. 162 de 7 de julio de 2012, respectivamente.

¹⁴⁶ Para obtener un concepto de fuerza mayor debemos recurrir al artículo 1105 del Código Civil donde se indica que “nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que previstos, fueran inevitables”. Paradójicamente, ninguna de las revisiones del ET de 1980 efectuadas en 1995 y 2015 abordaron la delimitación del concepto de fuerza mayor laboral.

¹⁴⁷ Regulado en el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se regula el procedimiento de despidos colectivos y suspensión de contratos. Boletín Oficial de Estado, núm. 261 de 30 de octubre de 2012.

¹⁴⁸ Ambos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-Ley 30/2020 de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Boletín Oficial del Estado, núm. 259 de 30 de septiembre de 2020.

sus centros de trabajo como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas. Ambas modalidades se pudieron solicitar a partir del 1 de octubre de 2020, llevando aparejadas exoneraciones de cuotas de distinto porcentaje según el tipo de ERTE y el tamaño de la plantilla de la empresa, estando previsto el fin de su vigencia el 28 de febrero de 2022¹⁴⁹.

Los ERTE, tanto por fuerza mayor-covid como por causas empresariales-covid, permitieron ofrecer una amplia cobertura pública dirigida al sostenimiento económico de personas trabajadoras y empresas. En efecto, al igual que ya sucediera en la etapa pre-pandémica, la autorización de un ERTE permite, por un lado, que las personas trabajadoras accedan a la prestación por desempleo¹⁵⁰ durante el tiempo de suspensión del contrato o de reducción de jornada y, por otro, facilita la solvencia de la empresa mediante una reducción de los costes empresariales a través del mecanismo de la exoneración de cuotas¹⁵¹.

Según los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, abril y mayo fueron los meses en los que un mayor número de personas trabajadoras estuvieron cubiertas por una prestación de desempleo, con un total de 2.314.020 y 2.661.878, respectivamente¹⁵². Teniendo en cuenta que el año 2020 finalizó con 755.613 personas en situación de suspensión de contrato por ERTE-Covid y en el tercer trimestre de 2021 la cifra se reduce a 272.190¹⁵³, es fácil advertir que el objetivo pretendido con la utilización de esta figura jurídica se ha conseguido, evitándose una destrucción masiva de empleos ante una paralización importante de la actividad económica. La idea de flexiguridad, como apunta MERCADER UGUINA, parece haber alcanzado un pleno equilibrio a través del atesoramiento del empleo vía ERTE y del desarrollo de políticas públicas que garanticen

¹⁴⁹ La última prórroga de los ERTE, comprendida entre el 30.09.20 y el 28.02.21, puso el acento en la formación de las personas trabajadoras. Con este fin, se incrementaba el porcentaje de exoneración de cuotas hasta el 80% a aquellas empresas que proporcionasen formación a las personas trabajadoras que continuasen afectadas por la suspensión.

¹⁵⁰ Vid. la crítica formulada por Fernández García, Antonio: “La protección por desempleo durante el primer estado de alarma ¿un agravio comparativo?”, Noticias Cielo 2/2021 disponible en www.cielolaboral.com

¹⁵¹ Estas exoneraciones han ido oscilando entre el 100% y el 65% de las cuotas empresariales dependiendo del tamaño de la empresa, incorporándose en posteriores normas junto a ellas beneficios incentivadores de la reincorporación de los afectados. Sirva de ejemplo el RD Ley 11/2021 de 27 de mayo que dispone exoneraciones del 95%-85% y entre el 85% y el 60% para aquellas empresas que pertenezcan a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTEs y una reducida tasa de recuperación de actividad y a partir del 1 de junio de 2021 reincorporasen a trabajadores afectados. Boletín Oficial del Estado, núm. 127 de 28 de mayo de 2021.

Estas medidas, junto con el aplazamiento bonificado de impuestos contenido en el Real Decreto-Ley 7/2020 de 12 de marzo (Boletín Oficial del Estado, núm. 65 de 13 de marzo de 2020), contribuyeron a reducir los costes de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica.

¹⁵²Datos contenidos en la estadística de prestaciones por desempleo. Disponible en <https://www.mites.gob.es/estadisticas/PRD/welcome.htm>

¹⁵³ Cifra correspondiente a 31 de agosto. Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

rentas suficientes a los empleados y protección a las empresas en un escenario de evolución impredecible¹⁵⁴.

El ámbito subjetivo tanto del ERTE-covid como del ERTE por causas empresariales-covid era muy amplio, estando incluidas tanto las personas trabajadoras vinculadas a las empresas afectadas por contratos indefinidos como por contratos temporales¹⁵⁵. Debemos señalar que la prolongación de los efectos de la pandemia sobre la actividad de las empresas no impidió la continuidad de la protección por desempleo; una medida que, pese a las críticas derivadas de su alto coste económico, se ha revelado como positiva, puesto que, desde una perspectiva global, fue mayor la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados por un ERTE que la reincorporación de los trabajadores que perdieron su empleo sin estar cubiertos por un ERTE, lo que refleja que, como mecanismo de ajuste temporal, los ERTE han funcionado bien¹⁵⁶.

2. LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN UN CONTEXTO DE CRISIS SANITARIA

La intervención del gobierno en el mercado de trabajo no se limitó a flexibilizar la utilización de la institución suspensiva al tiempo que ampliaba el ámbito subjetivo y el radio de acción de la protección por desempleo. Como hemos señalado, desde el primer momento, evitar la destrucción del empleo se erigió en idea-fuerza y para lograr este objetivo se introdujeron en la normativa de urgencia unas medidas que obligaban a los empleadores, por un lado, a mantener vivos los contratos de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE y por otro, a no fundamentar el despido en las mismas causas que, con anterioridad, se hubieran alegado para solicitar la suspensión temporal de los contratos.

¹⁵⁴ Mercader Uguina, Jesús R.: “Derecho del Trabajo y Covid-19: tiempos inciertos”. *Revista Labos*, vol.1, núm.2 ,2020, p.5. DOI: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5536>

¹⁵⁵El Real Decreto-Ley 9/2020 de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del COVID-19, posteriormente convalidado por la Ley 3/2021 de 12 de abril, disponía la interrupción del cómputo, tanto de la duración como de los períodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad. Boletín Oficial del Estado, núm. 88 de 3 de abril de 2021.

¹⁵⁶ Izquierdo, Mario, Puente, Sergio, Regil, Ana: Los ERTE en la crisis del Covid-19; un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados. Boletín Económico. Artículos Analíticos núm.2, 2021 pp.1-13. Recuperado de be2102-art11.pdf. La prórroga de los ERTEs fue posible gracias al consenso alcanzado entre el gobierno y los agentes sociales a través de los distintos Acuerdos sociales en Defensa del empleo. El primero de estos acuerdos se alcanzó el 8 de mayo de 2020 y quedó integrado en el Real Decreto-Ley 18/2020 de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Los siguientes se enmarcaron en el Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de junio, Real Decreto-Ley 30/2020 de 29 de septiembre, Real Decreto-Ley 2/2021 de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, siendo el último acuerdo alcanzado el 26 de mayo de 2021 e integrado en el Real Decreto-Ley 11/2021 de 27 de mayo.

2.1. La cláusula de salvaguarda del empleo

Una de las medidas complementarias que ha acompañado la utilización incentivada de los expedientes de regulación temporal de empleo que tienen su causa en la situación sanitaria motivada por la COVID (ERTE-Covid) y que más controversia ha planteado es la relativa a la llamada salvaguarda del empleo. Con ella se exige una contrapartida a las exoneraciones de cuotas obtenidas por las empresas¹⁵⁷ que han utilizado esta medida suspensiva, no siendo, por tanto, exigible a aquellas otras que no se hubieran acogido a las mismas.

La Disposición Adicional 6^a del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo señaló en su escueta redacción inicial que “las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en este real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”. Tan breve contenido ha sido objeto de ampliación e interpretación en posteriores normas, bien para aclarar las dudas planteadas, bien para aumentar el radio de acción de esta obligación. En este sentido, el Real Decreto-Ley 18/2020 de 12 de mayo precisó su ámbito material circunscribiéndolo a los ERTE por fuerza mayor-covid, y el alcance de este compromiso, definiendo el *dies a quo* a partir del cual comenzaría a contar ese plazo de 6 meses, indicándose como tal, el momento en el que se reincorporasen al trabajo efectivo las personas afectadas por el ERTE, aun cuando esa vuelta al trabajo fuese parcial o afectase a parte de la plantilla. Esta redacción pone punto y final al criterio que se venía aplicando hasta entonces y en base al cual el compromiso se activaba en el momento en que concluyese el ERTE por fuerza mayor a resultas de la finalización del Estado de alarma o de cualquiera de sus prórrogas¹⁵⁸. Una reincorporación al trabajo efectivo que planteó, no obstante, una importante duda jurídica: ¿los 6 meses se deben computar individualmente, es decir, desde la reincorporación de cada persona trabajadora afectada o por el contrario, se trata de un plazo general que comienza a contar desde la reincorporación al trabajo de la primera persona trabajadora o desde la reincorporación de la última persona trabajadora afectada por el ERTE en la empresa? Al respecto, son de distinto signo las opiniones vertidas. Así, para

¹⁵⁷ Mercader Uguina lo considera como una carga administrativa tendente a evitar un uso fraudulento de los recursos públicos y que se introduce como cláusula accesoria incorporada a la decisión administrativa que concede la exoneración de cuotas. Mercader Uguina, Jesús R.: “Derecho del Trabajo y Covid-19...”, ob. cit. p. 10

¹⁵⁸ La Dirección General de Trabajo en respuesta a las consultas formuladas por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (DGT-SGON-850-CRA de 11 de abril de 2020) señaló que por reanudación de actividad había que entender la fecha en la que termina el periodo de vigencia de las medidas extraordinarias. <https://croem.es/wp-content/uploads/2020/04/Respuesta-DGT-CEO.pdf>

De La Puebla Pinilla lo razonable es considerar que el cómputo de los 6 meses se inicia cuando se produce la reincorporación de la primera de las personas trabajadoras afectadas, dado que al admitirse una reanudación parcial de la actividad el *dies a quo* se produce respecto de cada empresa, no respecto de cada persona trabajadora¹⁵⁹. En sentido contrario, Godino Reyes entiende que el plazo de 6 meses es individual, iniciándose el cómputo cuando cada persona trabajadora deje de estar afectada por alguna medida de suspensión de contrato o de reducción de jornada derivada del expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor¹⁶⁰, opinión compartida por Preciado Domènec para quien los 6 meses no operan con carácter general para todos los afectados, sino que deviene individual para cada uno de ellos¹⁶¹. En el mismo sentido se pronuncia Cavas Martínez señalando que el compromiso de conservación del contrato de trabajo que adquiere la empresa lo es *uti singuli*, es decir, respecto de cada persona trabajadora individualmente considerada¹⁶². De la literalidad del RD Ley 18/2020 se desprende que el plazo debe iniciarse desde la reincorporación de la primera persona trabajadora, lo que supone una merma en las garantías de mantenimiento del empleo de aquellas que continuasen en situación de ERTE.

En relación al compromiso que se debía asumir, la redacción inicial de la DA 6^a se refería simplemente a la obligación de la empresa de mantener el empleo, por lo que tampoco delimitaba si esa protección se entendía como mantenimiento del nivel global de empleo de la plantilla o era una obligación nominativa quedando referida al empleo de cada una de las personas trabajadoras afectadas por la medida suspensiva. La redacción introducida por el Real Decreto-Ley 18/2020 (Disposición Final 1^a.3) resolvió esta cuestión al indicar que el compromiso protege a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE.

¹⁵⁹ Precisa la autora que la DA 6^a exige la reanudación de la actividad, por lo que se excluye el inicio del cómputo cuando la reincorporación no va acompañada de una reactivación real de la actividad empresarial. De la Puebla Pinilla, Ana: “Cuestiones problemáticas en torno a los expedientes de regulación temporal de empleo de la emergencia sanitaria Covid-19”, Trabajo y Derecho, núm. 12, 2020, p.1-26 del formato electrónico. En contrario, González González para quien el tenor literal de la norma admite otras lecturas, de modo que bastaría con recuperar a una sola persona trabajadora, incluso por una hora o varias, sin concurrir fraude de ley, para que el plazo de 6 meses a que se sujeta el compromiso se inicie respecto de todos los afectados. González González, Carlos: “ERTES y la transición a los despidos por necesidades empresariales. Consecuencias ante la crisis de la COVID-19”, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2020, p.363

¹⁶⁰ Godino Reyes, Martín: “Claves Prácticas Laborales. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo”, Francis Lefebvre, 2020

¹⁶¹ Preciado Domènec, Carlos H.: “Normativa Covid-19. Los compromisos de mantenimiento de empleo y la prohibición de despido. Doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia”. Ponencia presentada a las XXVI Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social organizadas por el Colegio de Graduados Sociales de Tarragona, 2021, ejemplar multicopiado.

¹⁶² Cavas Martínez, Faustino: “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”. Revista de Estudios Laborales y de Seguridad Social, núm.1, 2020, p.140

Este criterio está alineado con el parecer de la Dirección General de Trabajo¹⁶³ y de la normativa anterior que vinculaba exoneraciones de cuotas y mantenimiento del empleo, quedando referidas a la persona trabajadora individualmente considerada¹⁶⁴. No obstante, hay voces autorizadas que extienden el compromiso de mantenimiento del empleo a toda la plantilla¹⁶⁵.

Por otra parte, el compromiso de mantenimiento del empleo se extendió a todas las personas trabajadoras afectadas, al margen del carácter temporal o indefinido de su contrato, dado que el Real Decreto-Ley 11/2020 de 31 de marzo (DA 14^a) señalaba que la flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad para evitar despidos prevista en el Real Decreto-Ley 8/2020 era de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contratación. Como excepción, el Real Decreto-Ley 18/2020 dispuso que no es exigible el cumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurriese un riesgo de concurso de acreedores en los términos establecido en el artículo 5.2 de la Ley Concursal.

Tras el Real Decreto-Ley 11/2020 y el Real Decreto-Ley 18/2020, la profusión normativa se manifestó con una nueva norma, el Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de junio, cuyo artículo 6 amplió el radio de acción del compromiso de empleo al disponer que no solo vienen obligadas a su observancia las empresas acogidas a un ERTE por fuerza mayor-covid, sino también las empresas acogidas a un ERTE por causas empresariales-covid. En consecuencia, con independencia de su actividad o sector de actividad, si la empresa obtuvo las exoneraciones de cuotas por haberse acogido a un ERTE de uno u otro tipo, venía obligada a suscribir esa cláusula de salvaguarda del empleo, aunque ninguna norma señaló si el compromiso de empleo debía formalizarse o no en el momento de presentación del ERTE.

Sin embargo, lo destacable no era la extensión del compromiso de mantenimiento del empleo a más empresas. La novedad residió en que se modificaba el *dies a quo* para el cómputo del plazo de 6 meses, señalándose que para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones, el plazo comenzará

¹⁶³ DGT-SGON-863-CRA de 11 de abril de 2020, cit.

¹⁶⁴ Sirva de ejemplo la Ley 11/2013 de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo o el Real Decreto-Ley 16/2014 de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo.

¹⁶⁵ Sala Franco, Tomás- Velasco Paños, Marien: “Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias frente a la crisis sanitaria del Covid-19”, Tirant lo Blanch, 2^a ed. Valencia, 2020, p. 35

a computarse desde la entrada en vigor de esta norma, es decir, el 27 de junio de 2020. Un cambio que aportó seguridad jurídica pero introdujo, sin causa que lo justifique, un régimen diferenciado de cómputo para la vigencia del compromiso¹⁶⁶. En definitiva, a partir de esa fecha coexistirán dos formas de computar el compromiso de empleo, si bien en normas posteriores se volverá a la fecha de reanudación de la actividad como criterio prevalente¹⁶⁷.

La escasa redacción de la DA6^a no hacía referencia a cómo debía computarse el plazo cuando la empresa estuviese integrada por distintos centros de trabajo afectados de diversa forma por las medidas de contención tras la finalización del Estado de alarma y la adopción por las Comunidades Autónomas de limitaciones y restricciones asimétricas. Ante esta situación la Dirección General de Trabajo (DGT), en consulta no vinculante, señaló que el inicio del cómputo del plazo de 6 meses puede ser diferente en cada centro de trabajo, bien por estar afectado por varios expedientes, bien porque unos centros hayan reanudado la actividad y otros no¹⁶⁸. Una cuestión importante a efectos de un eventual incumplimiento de la cláusula de salvaguarda como analizaremos posteriormente.

Debe advertirse que las sucesivas prórrogas de las medidas extraordinarias previstas para los ERTE han conllevado el inicio en cada una de ellas de un nuevo plazo de 6 meses del compromiso de mantenimiento del empleo. Esto significa que si una empresa ha recibido exoneraciones de cuotas desde el inicio de la crisis sanitaria, el compromiso de mantenimiento del empleo se ha extendido durante un periodo de 24 meses (considerando su actual vigencia hasta el 30 de septiembre de 2021).

En definitiva, todas las empresas acogidas a un ERTE-covid venían obligadas a mantener en el empleo durante un periodo de 6 meses a las personas trabajadoras afectadas por esa medida suspensiva¹⁶⁹, plazo que deberá computarse desde que se reincorpora al trabajo efectivo la primera de ellas. Se trata, además, de un compromiso nominativo por lo que deben mantenerse en su empleo todas las personas afectadas. Como último apunte, el mantenimiento en el empleo se reforzó al prohibirse a las empresas que pudiesen realizar externalizaciones de su actividad, así como llevar a cabo nuevas contrataciones, de forma

¹⁶⁶ De la Puebla Pinilla, Ana: “Cuestiones problemáticas en torno a los expedientes...”, ob. cit, p. 12

¹⁶⁷ Esto sucederá en el Real Decreto-Ley 30/2020 cuyo artículo 5.2, remitiéndose a la DA 6^a Real Decreto-Ley 8/2020, señala de nuevo la reincorporación al trabajo de las personas afectadas como inicio del cómputo del plazo de 6 meses.

¹⁶⁸ DGT-SGON-1147CRA de 5 de mayo de 2021

¹⁶⁹ Salvo que renunciasen a los beneficios vinculados al mantenimiento en el empleo a través de una declaración responsable utilizando el sistema RED.

directa o indirecta, durante la aplicación de las medidas suspensivas (art. 1.3 y 2.5 Real Decreto-Ley 24/2020).

2.1.1. ¿Cuándo se entiende incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo?

La vorágine normativa, fruto de la emergencia sanitaria y la dimensión del tejido productivo afectado, hicieron que no se determinasen en la redacción inicial de la DA 6^a del Real Decreto-Ley 8/2020 las consecuencias que se desencadenarían en caso de incumplimiento del compromiso por quienes se beneficiasen de los recursos públicos vinculados a las medidas suspensivas. Dos meses más tarde, es el Real Decreto-Ley 18/2020 el encargado de delimitar cuándo se consideraría incumplido el compromiso y qué efectos se generarían.

En la redacción dada por su DF 1.3 se indicaba que se entenderá incumplido el compromiso cuando se produzca el despido o la extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes. A continuación delimitaba los supuestos que no se considerarán incumplimientos¹⁷⁰ haciendo una mención a los contratos temporales “cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación”. Una referencia que fue introducida por el Real Decreto-Ley 11/2020 al contemplar una posible exclusión del cumplimiento del compromiso de empleo en aquellas empresas que presentan una alta variabilidad y estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede con las empresas vinculadas a los sectores de las artes escénicas, musicales, cinematográficas y audiovisuales.

Estamos, por tanto, ante un incumplimiento del compromiso de empleo cuando a) la empresa lleva a cabo un despido calificado de improcedente o nulo, b) realiza un despido colectivo, objetivo, o individual por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, c) extinga el contrato por fuerza mayor Covid-19, d) la persona trabajadora inste la resolución del contrato por incumplimiento del empresario (artículo 50 ET), e) cuando la empresa extinga de forma indebida un contrato temporal y e) cuando el contrato se extinga en fraude de ley o por abuso de la contratación temporal. Existen, no obstante, zonas de incertidumbre como pudieran ser los supuestos de extinción del contrato durante el periodo de prueba o la resolución del contrato por decisión de la persona trabajadora en

¹⁷⁰ No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

el marco de un traslado o de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, al tratarse de situaciones que pueden ser asimiladas a los despidos¹⁷¹.

2.1.2 Efectos del incumplimiento de la cláusula de salvaguarda del empleo

El aspecto más controvertido, no obstante, es el que se introdujo como último apartado de la DA 6^a al señalar que las empresas que incumpliesen este compromiso deberían reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

Como punto de partida debe advertirse al lector que esta vinculación entre beneficios sociales y mantenimiento del empleo no es nueva en el ordenamiento laboral. Desde el año 2009 disponemos de normas que obligan a un compromiso en materia de empleo si las empresas disfrutan de bonificaciones o reducciones en las cotizaciones sociales. Una obligación cuya duración ha ido oscilando de los 6 a los 12 meses contados desde la finalización de la suspensión del contrato o la reducción de jornada según las distintas etapas legislativas¹⁷².

La novedad de la regulación actual residió en el alcance punitivo que se le imprime al incumplimiento empresarial. Frente a normas anteriores en las que se sancionaba el incumplimiento del compromiso de empleo con la devolución de las bonificaciones disfrutadas respecto de los trabajadores afectados, en la DA 6^a se indica que la obligación de reintegro alcanzará a la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultó exonerado el empresario incumplidor, junto con el recargo y los intereses de demora correspondientes con independencia del número de trabajadores afectados. En consecuencia, el incumplimiento del compromiso de empleo respecto de una sola persona trabajadora afectada por el ERTE obligaba a la devolución de la totalidad de las cuotas exoneradas correspondientes al conjunto de afectados por la medida suspensiva. El esfuerzo

¹⁷¹ “Estas extinciones han sido asimiladas en ocasiones al despido, por lo que podría interpretarse que tales extinciones constituyen igualmente un despido o extinción constitutiva de un incumplimiento del compromiso de empleo”. De la Puebla Pinilla, Ana: “Cuestiones prácticas en torno a los ERTE...”, ob. cit., p. 15

¹⁷² Inicialmente la Ley 29/2007 de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas estableció una duración de 12 meses que posteriormente fue reducida a 6 meses por la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de reforma del mercado de trabajo, para volver a ser ampliada a 12 meses por la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Pese a efectuar una reducción del plazo de duración del compromiso de empleo, la Ley 35/2010 de 17 amplió los incentivos para las personas trabajadoras y las empresas consistentes en reconocer la reposición de las prestaciones de desempleo consumidas a los primeros y un aumento en las bonificaciones de cuotas a las segundas.

público realizado para cubrir un amplio sector de la población trabajadora perjudicada por la crisis sanitaria justificaría exigir un mayor nivel de compromiso a las empresas, extendiendo la obligación de reintegro más allá de las concretas personas afectadas por el incumplimiento empresarial. Así lo señaló la Dirección General de Trabajo, con un criterio alineado con el parecer de la Tesorería General de la Seguridad Social. No estamos, sin embargo, ante una cuestión pacífica existiendo voces que, sobre la base del principio de proporcionalidad y del carácter nominativo del compromiso de empleo, sostienen “la limitación de la obligación de reintegro exclusivamente a las cuotas correspondientes a aquellos trabajadores que vieron extinguidos los contratos con desconocimiento por parte de la empresa de la cláusula legal de salvaguarda del empleo”¹⁷³. La escasa vigencia temporal de esta obligación no ha favorecido la formación de un criterio judicial que nos permita delimitar el alcance de esta previsión normativa.

Una última cuestión que se plantea en relación al incumplimiento y sus efectos es la relativa a su radio de acción cuando la empresa tenga varios centros de trabajo. En este supuesto, “la empresa se verá obligada a la devolución de la totalidad de las cuotas exoneradas correspondientes al ámbito del centro de trabajo afectado por el despido de la persona o personas trabajadoras respecto de las cuales se entiende incumplido el compromiso recogido en la Disposición Adicional Sexta”¹⁷⁴.

2.3. La prohibición de despedir

Conectado al compromiso de mantenimiento del empleo, y como corolario al conjunto de medidas adoptadas para evitar la destrucción de puestos de trabajo, se introdujo una prohibición de despedir por causa de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la Covid-19 (art.2 Real Decreto-Ley 9/2020 tácitamente derogado por la Ley 3/2021 de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19). De

¹⁷³ González González, Carlos: “Ertes y la transición a los despidos por necesidades empresariales...”, ob.cit. p. 362. Al respecto la DGT entiende que la interpretación de la DA6^a debe ser expresa y no ontológica o finalista, por lo que la devolución debe ser de la totalidad de las cuotas. Señala que no se trata de una sanción por lo que no es de aplicación el principio de proporcionalidad y la devolución de las cantidades referidas únicamente a las personas despedidas no cumple con el objetivo perseguido.

¹⁷⁴ DGT-SGON-1147CRA de 5 de mayo de 2021, p. 6

este modo, se refuerza y prioriza la salvaguarda del empleo sobre la extinción de los contratos¹⁷⁵.

De su contenido se desprende que una empresa no podrá extinguir sus contratos de trabajo amparándose en la fuerza mayor o en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tal y como se definen en los artículos 22 y 23 Real Decreto-Ley 8/2020, respectivamente. Dicho de otro modo, la causa que permite a una empresa acogerse a un ERTE o a una reducción de jornada no podrá, posteriormente, ser alegada para justificar una extinción contractual. Lo que se trata de evitar es que las causas que pueden justificar un ERTE sean las mismas que justifiquen una extinción contractual. Esa relación entre las consecuencias generadas por la crisis sanitaria y la extinción contractual debe ser inmediata, de tal forma que si la COVID-19 no es la causa directa del despido, el art. 2 Ley 3/2021 deviene inaplicable, “siendo en estos casos de aplicación la legislación general y ordinaria para situaciones de pérdida de actividad”¹⁷⁶. No obstante, como indica Gorelli Hernández, en aquellos casos de vinculación indirecta entre el COVID y la extinción de los contratos, como es el caso de las externalizaciones en las que la empresa principal extingue el contrato con la contratista por causas relacionadas con el COVID...si resultaría aplicable el art 2 RD Ley 9/2020”¹⁷⁷, produciéndose un efecto traslativo con el fin de aplicar el beneficio de los ERTE a las subcontratistas¹⁷⁸.

Surge la duda acerca de si estamos ante una verdadera prohibición de despedir dada la situación excepcional en la que nos encontramos o ante una limitación de las causas que pueden fundamentar un despido con el objetivo de potenciar los ERTE, siendo distintos los efectos que se derivarían en uno u otro caso. No existe unanimidad en la doctrina científica, si bien la mayoría se inclina por considerar que estamos ante una limitación en la causalidad con el fin de reconducir a las empresas hacia la vía de la flexibilidad interna en detrimento de la externa.

¹⁷⁵ Así se indica en el preámbulo del RD Ley 8/2020 de 17 de marzo: “El capítulo II establece las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos”.

¹⁷⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 66/2020 de 11 de diciembre, rec. 50/2020

¹⁷⁷ Gorelli Hernández, Juan: “Extinciones pandémicas: el despido en la era COVID-19”, Trabajo y Derecho, núm. 81, p.9 del formato electrónico.

¹⁷⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 101/2021 de 3 de febrero, rec. 733/2020

2.3.1. *Despido del trabajador y su ambivalente calificación judicial*

Dada la finalidad perseguida, el mantenimiento del empleo, lo relevante del precepto es el efecto que lleva asociado su incumplimiento. Hasta la fecha son cada vez más numerosos los pronunciamientos judiciales existentes, pudiéndose observar que no existe unanimidad de criterio, declarándose tanto la nulidad como la improcedencia de los despidos llevados a cabo transgrediendo la previsión legal. La razón se encuentra en el propio artículo 2 Ley 3/2021¹⁷⁹, el cual no indica qué efectos tendrá el incumplimiento de la prohibición de despedir. De ahí que el abanico de posibilidades sea amplio, llegando incluso a admitirse la procedencia del despido al indicar el juzgador que la prohibición plantea dudas sobre su encaje constitucional, considerando la medida como contraria a la libertad de empresa recogida tanto en el artículo 38 de la Constitución Española como en el artículo 16 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales¹⁸⁰.

Desde una perspectiva cuantitativa, hasta la fecha son muchas las sentencias que califican de improcedente el despido frente a las que optan por sancionarlo con la nulidad. En ellas se parte de la ausencia de previsión legal al respecto, advirtiendo que el legislador podría haber sancionado con la nulidad el incumplimiento de la prohibición de despedir y no lo hizo, por lo que procede su calificación como improcedente¹⁸¹; asimismo, se trae a colación la doctrina establecida por el Tribunal Supremo¹⁸² en base a la cual las causas de nulidad del despido son únicamente aquellas que de forma expresa establece el legislador, por lo que el despido que contravenga la citada prohibición debe ser declarado improcedente, pero no nulo, debiéndose reservar la nulidad para los casos más graves expresamente previstos en la ley y relacionados con los derechos fundamentales.

¹⁷⁹ Un análisis detallado de este precepto en Beltrán De Heredia Ruíz, Ignasi: “Crisis empresarial provocada por la pandemia y extinción de la relación laboral”. Ponencia presentada en las XXXI Jornadas Catalanas de Derecho Social, 2021, disponible en www.iuslabor.org

¹⁸⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona (Sección 1) 283/2020 de 15 de diciembre

¹⁸¹ Entre otras, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 1036/2020 de 25 de noviembre, rec. 590/2020; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) núm. 51/2021 de 24 de febrero, rec. 21/2021; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 1587/2021 de 31 de marzo de 2021, rec. 3825/2020.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 1587/2021 de 31 de marzo de 2021(Rec. 3825/2020). Se trata de un pronunciamiento no unánime del Pleno, formulándose al respecto tres votos particulares en los que se sostiene que la calificación debería ser la nulidad, dado que nos encontramos ante una norma imperativa que señala una medida extraordinaria en un contexto singular en el que es preciso salvaguardar el empleo a toda costa.

¹⁸² Esta línea jurisprudencial sobre la carencia de refrendo legal de la nulidad del despido fraudulento se inicia en la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1993 (Rcud. 3669/1992)

Llama la atención que otros jueces, precisamente sobre la base del artículo 15 CE que garantiza el derecho a la vida y a la integridad física y moral, entienden que el art. 2 de la Ley 3/2021 se adopta en un marco de excepcionalidad y en una coyuntura de gravísimo riesgo para la salud, la vida y la integridad de los ciudadanos. Y es ese riesgo el que justifica la limitación del derecho de los empleadores a extinguir los contratos de sus trabajadores cuando concurren causas objetivas¹⁸³. En estos pronunciamientos, la conclusión a la que se llega es la nulidad¹⁸⁴ al considerarse que nos encontramos ante una norma imperativa que señala una medida extraordinaria en un contexto singular en el que es preciso salvaguardar el empleo, remarcándose que la excepcionalidad de la coyuntura conlleva la implantación de medios y sistemas que en otro caso serían inadmisibles, requiriéndose una *restitutio ad integrum* de la quiebra de la normativa excepcional, y ello se traduce en la calificación del despido como nulo.

Los pronunciamientos contradictorios se suceden por lo que será necesario el transcurso de un cierto tiempo hasta que el Tribunal Supremo, mediante unificación de doctrina, siente un criterio unívoco, aunque, como bien indica GORELLI HERNÁNDEZ, si “se asume que hay una voluntad en el legislador de impedir los despidos, la nulidad es la única respuesta posible”¹⁸⁵.

3. CONCLUSIONES

A medida que la actividad económica va cogiendo impulso puede concluirse que los ERTE ofrecieron un mecanismo efectivo de ajuste de los costes laborales de las empresas¹⁸⁶, alcanzando el objetivo que con ellos se pretendía: a 31 de agosto el 92% de los incluidos en un ERTE se habían reincorporado a su actividad¹⁸⁷. Este dato, no obstante, debe ponerse en conexión con otros como pueden ser el tiempo de trabajo, o el salario, que nos permitirán conocer el alcance de la crisis sanitaria y sus efectos sobre el mercado de trabajo.

El Real Decreto Ley 18/2020 de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo contenía con un carácter imperativo (“se deberá proceder”) una alusión a la

¹⁸³ Sentencia del Juzgado de lo Social número 34 de Madrid de 5 de febrero de 2021.

¹⁸⁴ Si ánimo de ser exhaustivos, STSJ Asturias 18/2020 de 26 de octubre (Rec. 27/2020); Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 364/2021 de 24 de febrero, rec. 200/2021

¹⁸⁵ Gorelli Hernández, Juan: “Extinciones pandémicas: el despido en la era del COVID-19”, ob.cit. p. 13

¹⁸⁶ Así lo señalan Izquierdo, Mario, Puente, Sergio, Regil, Ana: “Los ERTE en la crisis del Covid-19; un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados”, ob. cit. p. 12.

¹⁸⁷ La cifra de afiliados también creció por lo que casi se ha alcanzado el nivel de ocupados de febrero de 2020, mes previo al inicio de la crisis sanitaria. Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Balance mensual (02.09.21)

reincorporación de las personas afectadas por los ERTE “en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada”. Recordemos que otros ajustes, en términos extintivos, no son posibles dado la prohibición de despedir analizada anteriormente. Se configura, por tanto, una vuelta a la normalidad flexible y adaptada a las concretas circunstancias de cada empresa, permitiendo garantizar una mejor gestión del tiempo de trabajo y la reducción de los tiempos de exposición.

Este doble objetivo, sin embargo, puede tener como efecto adverso una reducción generalizada del tiempo de trabajo. Si bien una gran parte de los afectados por un ERTE ha retorna a su actividad, la jornada media pactada, tanto a tiempo completo como parcial, fue ligeramente inferior en el cuarto trimestre de 2020 (34,5 horas) a la jornada media pactada en el tercer trimestre (34,8h) aun cuando las horas que no se trabajaron por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y/o fuerza mayor en el tercer trimestre fueron superiores (1,7 horas) a las no trabajadas por las mismas causas en el cuarto trimestre (1,5h). Por otro lado, si tomamos como referencia las horas efectivamente trabajadas, el tiempo de trabajo por persona trabajadora y mes, en jornada a tiempo completo en la industria, construcción y servicios, fue de 127,6 durante el 2º. trimestre de 2021 frente a las 129,0 del mismo periodo de 2020. La disminución de las horas efectivamente trabajadas también se aprecia en la jornada a tiempo parcial que ha pasado de 73,4 en el 1r. trimestre de 2020 a 71,3 en el mismo periodo de 2021¹⁸⁸.

En el mismo sentido, si tomamos como referencia la totalidad de las horas trabajadas por las personas asalariadas durante el primer trimestre de 2021 se ha producido un descenso de 310.123,3 horas con respecto a las trabajadas en el mismo periodo de 2020¹⁸⁹. Una reducción que disminuirá los ingresos de muchas familias con el consiguiente riesgo de aumento de la pobreza.

La negociación colectiva también se ha visto afectada por la crisis sanitaria. Se ha producido un descenso de los convenios colectivos registrados (74 en 2020) respecto a la etapa pre-pandémica (125 en 2019), disminuyendo también el número de trabajadores afectados por los mismos. Respecto del salario, se está produciendo una moderación relativa en los incrementos salariales respecto a los pactados un año antes, siendo la variación salarial media pactada en marzo de 2021 de 1,58% frente al 1,96% de 2020. Una

¹⁸⁸ Encuesta trimestral de Coste Laboral. Resultados nacionales. Desagregación del tiempo de trabajo. Fuente: INE

¹⁸⁹ Frente a los 6.804.890,3 horas trabajadas en el 1r. trimestre de 2020, en el primer trimestre de 2021 el total de horas trabajadas es de 6.494.767. Fuente: INE

circunstancia que evidencia la opción social por la reducción de salarios frente a la destrucción del empleo, aunque las consecuencias económicas y laborales de la crisis sanitaria “presenta el riesgo de ejercer una enorme presión a la baja sobre los salarios de los trabajadores”¹⁹⁰. Como último apunte, la temporalidad en la contratación se mantiene en los niveles anteriores a la crisis.

En definitiva, las medidas de protección del empleo adoptadas sirvieron para mantener la situación preexistente, si bien, la reactivación económica ha vuelto a poner de manifiesto las deficiencias de nuestra estructura productiva¹⁹¹ y de nuestro mercado de trabajo, en el que, de nuevo, los colectivos más vulnerables, mujeres, jóvenes y trabajadores migrantes, han sido, y si no se adoptan políticas adecuadas, seguirán siendo, los mayores damnificados¹⁹².

4. BIBLIOGRAFÍA

BELTRÁN DE HEREDIA RUÍZ, Ignasi (2021). “Crisis empresarial provocada por la pandemia y extinción de la relación laboral”. Ponencia presentada en las XXXI Jornadas Catalanas de Derecho Social.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino (2020). “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”. *Revista de Estudios Laborales y de Seguridad Social*, núm.1.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana (2020). “Cuestiones problemáticas en torno a los expedientes de regulación temporal de empleo de la emergencia sanitaria Covid-19”, *Trabajo y Derecho*, núm. 12.

FERNÁNDEZ GARCÍA, Antonio (2021). “La protección por desempleo durante el primer estado de alarma ¿un agravio comparativo?”, *Noticias Cielo* 2/2021

GODINO REYES, Martín (2020). “Claves Prácticas Laborales. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo”, *Francis Lefebvre-*.

¹⁹⁰ Así se pone de manifiesto en el Informe mundial sobre salarios 2020-2021 elaborado por la Organización Internacional del Trabajo. En él se subraya también el papel fundamental que tiene la negociación colectiva. OIT: “Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19”, 2020. Disponible en www.ilo.org

¹⁹¹ *Vid.* Gómez, Ángel L. -Del Río, Ana: “El impacto desigual de la crisis sanitaria sobre las economías del euro en 2020”. Documento ocasional nº 2115. Publicaciones Banco de España, 2021

¹⁹² *Vid.* OIT: “World Employment and Social Outlook: trends 2021”, pp. 85-105

GÓMEZ, ÁNGEL L., y DEL RÍO, Ana (2021). “El impacto desigual de la crisis sanitaria sobre las economías del euro en 2020”. Documento occasionales nº 2115. Publicaciones Banco de España, 2021

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Carlos (2020). “ERTES y la transición a los despidos por necesidades empresariales. Consecuencias ante la crisis de la COVID-19”, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan (2021). “Extinciones pandémicas: el despido en la era COVID-19”, *Trabajo y Derecho*, núm.81.

IZQUIERDO, Mario, PUENTE, Sergio, y REGIL, Ana (2021). Los ERTE en la crisis del Covid-19; un primer análisis de la reincorporación al empleo de los trabajadores afectados. *Boletín Económico. Artículos Analíticos*, núm. 2.

MERCADER UGUINA, Jesús R. (2020). Derecho del Trabajo y Covid-19: tiempos inciertos. *Revista Labos*, vol.1, núm. 2

OIT (2020). “Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19”.

OIT (2021). “World Employment and Social Outlook: Trends 2021”.

PRECIADO DOMÈNECH, Carlos H. (2021). “Normativa Covid-19. Los compromisos de mantenimiento de empleo y la prohibición de despido. Doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia”. Ponencia presentada a las XXVI Jornadas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social organizadas por el Colegio de Graduados Sociales de Tarragona.

SALA FRANCO, Tomás, y VELASCO PAÑOS, Marien (2020). *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias frente a la crisis sanitaria del Covid-19*. Tirant lo Blanch, 2^a ed. Valencia.

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y FACULTADES DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS¹⁹³

Luis Antonio Fernández Villazón

Universidad de Oviedo

Abstract. Los avances tecnológicos han generado nuevas fórmulas de trabajo y de organización empresarial que afectan a todos los ámbitos de la disciplina jurídico laboral y alteran en gran medida sus presupuestos. La articulación de la representación de las personas trabajadoras en la empresa no es una excepción a este fenómeno, que ha experimentado un fuerte impulso con la crisis sanitaria del COVID19. El legislador no ha permanecido del todo ajeno al problema y ha aprobado algunas disposiciones, especialmente en relación con las facultades que puede ejercer dicha representación en relación con las nuevas tecnologías. La presente comunicación pretende analizar el alcance de esas menciones normativas y valorar su suficiencia y adecuación. Se centra para ello en tres aspectos: las facultades otorgadas por la Ley a la representación del personal en materia de protección de datos, las recientes previsiones sobre la representación de los teletrabajadores y las aún más recientes competencias establecidas en relación con los algoritmos.

Key words. representación de las personas trabajadoras en la empresa, protección de datos, trabajo a distancia, algoritmos

¹⁹³ El presente trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto AUNAS: “Alternativas para UNa Acción Sindical eficaz en el nuevo modelo de empresa” (Ref.: RTI2018-093458-B-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, la Agencia Estatal de Investigación y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

1. INTRODUCCIÓN

La innovación tecnológica ha sido siempre uno de los motores de cambio del ordenamiento jurídico laboral. De hecho, la propia existencia de la disciplina se encuentra íntimamente relacionada con ella. No debe olvidarse que los profundos cambios económicos, políticos y sociales que dieron lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo fueron provocados por la Primera Revolución Industrial, en la que las innovaciones tecnológicas tuvieron un papel nada desdeñable. Desde entonces, esa relación se ha mantenido. Si la disciplina jurídica laboral es probablemente la rama del Derecho más sensible a los cambios económicos y sociales, no podía permanecer ajena a un fenómeno, el de la cada vez más acelerada innovación tecnológica, que ha sacudido todos y cada uno de los rincones del ordenamiento.

Curiosamente, esa influencia de lo tecnológico se ha manifestado más en el surgimiento de nuevos problemas jurídicos y retos para el intérprete y el aplicador del Derecho que en la creación de normas legales que aborden las nuevas realidades. El legislador español, tan dispuesto a reformar la normativa laboral como respuesta ante las crisis económicas y de empleo, se ha mostrado históricamente más reacio a construir soluciones normativas para las realidades generadas por las sucesivas revoluciones tecnológicas. No parece haberse tenido en cuenta que dichas realidades, por su durabilidad y estabilidad, pueden calificarse ya de estructurales; tampoco que hayan actuado en algunos casos como factores desencadenantes o, al menos, acelerantes de aquellas crisis económicas y de empleo.

Si de la perspectiva general pasamos a la específica de la participación y representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, la conclusión es aún más contundente. Muy poco tienen que ver los entornos empresariales sobre los que deben actuar esos mecanismos de representación y participación en la actualidad con los existentes en los años ochenta, década en la que quedó cristalizado el sistema actualmente vigente. Sin embargo, la normativa aplicable apenas ha experimentado cambios, más allá de algunas referencias poco claras; si bien recientemente se han incrementado las intervenciones legislativas. El objetivo de la presente contribución es, precisamente, analizar el alcance de esas escasas menciones normativas y valorar su suficiencia y adecuación. Nos centraremos para ello en tres aspectos: las facultades otorgadas por la Ley a la representación del personal en materia de protección de datos, las recientes previsiones sobre la representación de los

teletrabajadores y las aún más recientes competencias establecidas en relación con los algoritmos.

2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LA PROTECCIÓN DE DATOS.

Probablemente, la primera aproximación que nuestro legislador hizo a la necesidad de dotar a los representantes de la plantilla de competencias y funciones relacionados con las nuevas tecnologías se produce con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La norma supuso, de hecho, un hito importante en la garantía de los derechos a la protección de datos de las personas trabajadoras, pues implicó la ruptura de la aparente insensibilidad recíproca que, durante más de cuatro décadas, han mantenido entre sí el ordenamiento laboral y la normativa específica de protección de datos. No obstante, ese importante paso fue tímido, limitado y no exento de problemas interpretativos. En efecto, la regulación de la protección de datos en el ámbito laboral que se introdujo ha quedado, en gran medida, a medio camino y presenta una muy deficiente técnica legislativa. Se ha señalado, de hecho, muy gráficamente, que la nueva ordenación supuso el paso de la “anomia a la anemia normativa” (PRECIADO, 2019, p. 84). Las referencias a la participación de los representantes de los trabajadores en la materia son buena muestra de ello.

La primera de ellas se produce en el artículo 87, que regula el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. Este precepto obliga a los empleadores a “establecer criterios de utilización” de esos dispositivos y señala, además, que en “su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores”. Es un recordatorio razonable pero muy impreciso, pues no aclara en qué ha de consistir exactamente tal participación, ni cuáles serán las consecuencias de su incumplimiento. Tal y como está redactado el precepto, no establece un deber de negociar (al menos en el sentido técnico del término), pero tampoco se limita a establecer una simple obligación de informar¹⁹⁴. El texto exige (se utiliza el verbo “deberán”) una participación de los representantes en la elaboración. Ello implica, a nuestro juicio, al menos a que los órganos de representación sean informados y consultados, en la línea de lo que ya exigía el artículo 84.5 ET para todas las decisiones de la empresa que impliquen cambios relevantes en cuanto a la “organización del trabajo”. Recuérdese que, si

¹⁹⁴ Esta garantía se ha devaluado durante el proceso de tramitación parlamentaria, pues la versión originaria se refería al “derecho a acordar” (Miñarro, 2019, p. 8).

se trata de implantar o revisar sistemas de “control del trabajo” se exige, además, informe previo del Comité de Empresa (art. 84.5 f)). Interpretada así, la previsión no aportaría apenas novedades relevantes, por lo que entendemos que el legislador debió haber sido más preciso y ambicioso en este punto, formulando abiertamente un deber de negociar los criterios con la representación del personal, allí donde ésta exista.

La segunda mención se hace en relación con el novedoso derecho “a la desconexión digital, regulado en el artículo 88 de la misma Ley. Este derecho habrá de ajustarse en su ejercicio “a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores” en un claro llamado a los convenios colectivos y, en su defecto, a los pactos de empresa. En nuestra opinión, existían pocas dudas ya bajo la anterior regulación sobre la competencia de la autonomía colectiva para regular estas cuestiones, por lo que la redacción legal no va más allá de un recordatorio o una reivindicación del papel de la negociación. Lo que si exige el precepto es que la empresa elabore una “política interna” en la que se determinen, entre otros extremos “las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión”. La participación de los representantes del personal en dicha elaboración se reduce a la exigencia de simple audiencia previa. De nuevo, por lo tanto, nos encontramos ante una vía de participación poco innovadora y de baja intensidad. De hecho, existe un riesgo evidente de que quede convertida en la práctica en un mero trámite formal (Iguartua, 2018, p. 84).

Más interesante resulta la referencia incluida en los artículos 89 y 90 de la Ley, en relación con la instalación de sistemas de video vigilancia, grabación de sonidos y sistemas de geolocalización. En concreto, el artículo 89 establece la obligación de los empleadores de informar “de forma expresa, clara y concisa” acerca de las medidas de video vigilancia, tanto a los trabajadores como, “en su caso”, a los representantes. La referencia, claramente inspirada en la STC 29/2013 de 11 de febrero, no es baladí pues es la primera vez en nuestro ordenamiento que una disposición establece expresamente la necesidad de información previa a los trabajadores y a sus representantes para la puesta en marcha de los sistemas de control de imagen. La existencia de la obligación respecto de los trabajadores afectados ya podía defenderse, en nuestra opinión, bajo la anterior regulación, pero nunca había sido formulada de forma tan directa y contundente. Se corrige así, por fin, un punto suelto de nuestro ordenamiento.

Además, se añade ahora expresamente la necesidad de informar a los representantes de la plantilla, cuando estos existan (así ha de entenderse la partícula “en su caso”). Nos

encontramos, así pues, ante una nueva facultad específica de la representación del personal; si bien muy imprecisa, pues no se detalla, ni el contenido de tal información, ni las consecuencias del incumplimiento de la obligación. En relación con el contenido, podemos deducir éste de la interpretación sistemática de los preceptos sobre protección de datos. En primer lugar, tal y como están redactados los dos preceptos analizados, parece claro que la información de los representantes deberá ser exactamente la misma que la facilitada a los propios trabajadores afectados. Sobre esta última, la Ley tampoco es muy precisa. El artículo 89 se limita a señalar que ha de ser “acerca de esta medida”. Sin embargo, no resulta dudoso, a nuestro juicio, que su contenido ha de ajustarse a las exigencias del principio de trasparencia, tal y como lo regulan nuestra Ley y el Reglamento General de Protección de Datos, lo que incluye necesariamente la finalidad del tratamiento (arts. 11.3 y 11.2 b) LOPD y art. 14.1 c) RGPD).

El artículo 90, referido a la geolocalización, reitera esa obligación de información, aunque con formulación parcialmente diferente, lo que ha llevado a parte de la doctrina a plantearse si el alcance de la información podría ser distinto en uno y en otro caso. El hecho de que el artículo 89 obligue a informar con carácter previo de “esta medida” (utilización de las cámaras con fines de vigilancia), mientras que el 90 refiere tal obligación a la “existencia y características de estos dispositivos” (los de geolocalización) podría interpretarse en el sentido de que, en el caso de la geolocalización, sólo sería necesario informar sobre la existencia de los dispositivos, pero no sobre la posibilidad de que sean utilizados como mecanismo de control de los trabajadores (Aguilera, 2020, p. 131. Sin embargo, una tal interpretación no encajaría en los principios generales del Reglamento General de Protección de Datos de la UE, norma que es de obligado cumplimiento para el legislador español (Terradillos, 2021, p. 24).

En relación con cuáles serán las consecuencias del incumplimiento de este deber con los representantes cabe señalar que, hasta la fecha, se venía entendiendo, en la mayoría de los casos, que los deberes de información a los representantes de los trabajadores afectaban a la posición de éstos como tales en la empresa, pero no a la regularidad de la medida concreta adoptada. Aplicando esta interpretación al caso que nos ocupa, podríamos deducir que, mientras que la ausencia de información al afectado puede suponer una vulneración de su derecho a la libertad informática, tal vulneración no se produciría si lo omitido es sólo la comunicación a los representantes. Sin embargo, en nuestra opinión, esa mención expresa a la necesidad de informar a la representación del personal, hecha dentro de la propia normativa de protección de datos, parece convertir su intervención en algo más que una

mera formalidad externa, transformándola en requisito adicional de validez de las medidas de vigilancia. De confirmarse esta interpretación, se habría producido un cambio de calado en relación con la relevancia que la intervención de la representación tendría en estos casos.

3. FACULTADES DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN RELACIÓN CON EL TRABAJO A DISTANCIA.

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, hoy Ley 10/2021, de 9 de julio, ha introducido por primera vez en nuestro país una regulación completa y detallada de esta modalidad de trabajo. Dado que el texto es fruto del consenso con los agentes sociales y teniendo en cuenta la gran relevancia que en él se da a los desarrollos que puedan realizarse a través de la negociación colectiva, cabía esperar también un interesante desarrollo de las facultades y competencias de los representantes de la plantilla en relación con la materia. Sin embargo, podemos adelantar ya que la regulación introducida sobre este aspecto, peca en general, como vimos que sucedía con la de protección de datos, de ser tímida y poco innovadora.

De entrada, buena parte de las referencias de la Ley a la materia son simples recordatorios de lo ya establecido en la LOPD. Así sucede con el artículo 17.3, que reitera la obligación de las empresas de establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales en cuya elaboración “deberá participar la representación de los trabajadores”. La redacción del precepto es prácticamente idéntica al 87 LOPD con la única diferencia de que en el trabajo a distancia se incorpora una habilitación a la negociación colectiva para que puedan especificar los términos en los que se pueden utilizar dichos dispositivos con fines personales. Tampoco esta habilitación es especialmente novedosa, pues no es otra cosa que una especificación del reconocimiento genérico que de la función de los convenios colectivos en materia de protección de datos hace el artículo 91 de la LOPD. Lo mismo puede decirse del artículo 18, relativo al derecho a la desconexión digital. Aunque dicho precepto realiza cierto esfuerzo para concretar los que significa la aplicación de tal derecho al ámbito específico del trabajo a distancia, lo cierto es que no introduce ninguna innovación relevante respecto de lo ya señalado en la LOPD. En materia de representación de personal, en concreto, se mantiene la participación de ésta en la elaboración de la política interna a través de una audiencia previa.

La nueva Ley incorpora también la obligación de entregar a la representación de personal una copia de todos los acuerdos de teletrabajo efectuados en la empresa, en los diez

días siguientes a su realización (art. 6.2). Una previsión adecuada y necesaria, pues habilita a los representantes a efectuar un primer control de legalidad de estos acuerdos que puede ser base para actuaciones posteriores. No obstante, no se trata de una medida precisamente innovadora, sino más bien de una adaptación a la nueva regulación de la obligación de comunicación de los contratos hechos por escrito que existe desde hace mucho tiempo en nuestro ordenamiento. De hecho, el propio precepto comentado remite al artículo 8.4 ET, donde se regula dicha obligación.

Esta tónica de escasas novedades y adaptación mínima de lo ya existente se rompe parcialmente en la regulación de las facultades o prerrogativas de comunicación de los representantes con la plantilla, objeto del apartado dos del artículo 19 de la Ley. En él se menciona expresamente la obligación de la empresa de suministrar a la representación los elementos precisos para el desarrollo de su actividad “entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa” y la implantación del “tablón virtual”. Se realiza así una interesante actualización de las vetustas reglas sobre local y tablón de anuncios del ET y de la LOLS, que ya habían tenido que ser actualizadas por nuestra jurisprudencia. Lejos de señalar una medida concreta, la norma formula un genérico deber de la entidad empleadora de suministrar los medios necesarios para la actividad de representación, siempre que sean compatibles con la modalidad de trabajo a distancia. Las menciones a las comunicaciones electrónicas o al tablón virtual son meramente ejemplificativas, por lo que la regla se blinda frente a futuros cambios tecnológicos. La obligación no es la de ofrecer un concreto canal de comunicación, sino la de suministrar aquéllos que sean necesarios y compatibles con el trabajo a distancia.

Además, pese a que una primera lectura del precepto podría dar la impresión de que la norma se limita a reproducir los postulados de nuestro Tribunal Constitucional en materia de comunicaciones electrónicas de la representación del personal (sobre todo por la alusión a las comunicaciones digitales “de uso en la empresa”), lo cierto es que un análisis más detallado de la misma muestra que va bastante más allá. Recordemos que la doctrina constitucional sobre el particular había reconocido el derecho de los representantes a acceder a las comunicaciones electrónicas “de uso en la empresa” con la condición de que tal acceso no interfiera o perturbe la operatividad de las comunicaciones digitales, ni suponga gravámenes adicionales para el empresario (STC 281/2005, de 7 de noviembre).

Exigencia esta última sustentada en la inexistencia de “una carga empresarial expresamente prescrita en el Ordenamiento”¹⁹⁵.

Pues bien, lo que hace el comentado artículo 19.2 es, precisamente, establecer expresamente esa carga. El segundo inciso del precepto no deja lugar a dudas: “deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras”. Así pues, en nuestra opinión, la existencia de costes adicionales no debería suponer un obstáculo para el acceso a las comunicaciones electrónicas en las empresas que adopten el trabajo a distancia, pues ahora pesa sobre los empleadores una obligación legal de carácter activo en este punto. Nótese, además, que la obligación en tales empresas se extiende también al resto de las personas trabajadoras, lo que amplia notablemente el campo de aplicación de la regla, pues bastará que se haya introducido el trabajo a distancia en algunos puestos de trabajo de una organización para que ésta debe garantizar el cumplimiento de la obligación para toda su plantilla

Nos encontramos, en consecuencia, ante una razonable actualización de las reglas sobre local y tablón de anuncios de la representación de las personas trabajadoras que termina con algunas de las disfunciones producidas bajo la normativa anterior y que se convierte en un instrumento clave para el ejercicio eficaz de los derechos colectivos (VALLE, 2021). El mayor reproche que puede hacérsele es que la nueva norma se limita a las empresas que hayan incorporado el trabajo a distancia. Por ello, deja fuera de la obligación, no sólo a las organizaciones que mantengan una prestación de trabajo 100% presencial, sino a aquéllas, cada vez más numerosas, que han adoptado el trabajo a distancia para su plantilla en un porcentaje inferior al 30% de la jornada que la Ley exige para considerar esa forma de organización del trabajo como “regular” y, en consecuencia, sujeta a sus disposiciones. Sería conveniente, en definitiva, una actualización de los preceptos relacionados del ET y de la LOLS en la misma línea.

¹⁹⁵ Un estudio detallado de esta jurisprudencia y su aplicación por la jurisdicción ordinaria puede encontrarse en CAMPAL, 2011.

4. EL CONTROL DE LOS ALGORITMOS.

El Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, hoy Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, ha sido objeto de gran atención mediática. No obstante, dicha atención se ha centrado principalmente en la nueva presunción de laboralidad regulada en la norma, pero no tanto en otra medida de carácter mucho más general y, en nuestra opinión, de mayor calado y trascendencia.

Me refiero a la nueva letra d) que se introduce en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, señalando que la representación del personal debe ser informada “de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”. Se trata de una previsión muy avanzada y pionera que refuerza el papel de los representantes de los trabajadores como vigilantes del cumplimiento de la legalidad en la empresa y defensores de los derechos básicos de la plantilla. Nótese que se obliga a informar, no sólo sobre la existencia del algoritmo o sistema de inteligencia artificial, sino sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan. De este modo, se dota a la representación de un arma poderosa para luchar contra la vulneración de derechos fundamentales que pudiera derivarse del uso incontrolado de tales sistemas y, muy especialmente, de la llamada discriminación algorítmica.

La reforma supone probablemente la innovación más importante realizada en la legislación sobre participación de las personas trabajadoras en la empresa desde que el ET y la LOLS configurasen el sistema vigente. Hasta ahora, la única referencia a los algoritmos y sistemas de decisión con inteligencia artificial la encontrábamos en la regulación de las decisiones individuales automatizadas de la normativa sobre protección de datos de carácter personal. En efecto, el artículo 22 del Reglamento Europeo de Protección de Datos reconoce el derecho del interesado “a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él”. El derecho se excepciona precisamente en los casos en que la decisión sea “necesaria para la celebración o ejecución de un contrato entre el interesado y el responsable del tratamiento”. Si bien en esos casos exige la adopción por el responsable de las medidas

necesarias para garantizar los derechos y libertades del interesado, entre ellos, como mínimo, “el derecho a obtener intervención humana, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión”.

La previsión del reglamento es ciertamente muy ambigua y tal parece que, en el necesario balance entre la protección de los derechos de las personas y la necesidad de no entorpecer el desarrollo económico y tecnológico, ha dado más peso a la segunda parte del binomio. A su tenor, la elaboración de perfiles automatizados de las personas necesaria para la ejecución de un contrato de trabajo está permitida. Además, las garantías mínimas establecidas nos hablan de que los trabajadores afectados podrán impugnar la decisión y requerir una “intervención humana”, pero no que tengan derecho, al menos expresamente, a conocer los criterios o reglas sobre los que se basa tal decisión. Decimos “al menos expresamente”, porque el derecho a la intervención humana y a la impugnación sólo tienen sentido, en nuestra opinión, si se conocen los criterios y normas por los que se rige el perfil. De lo contrario, se convertirían en simples garantías formales vacías de contenido. Por ello, consideramos que el derecho a conocer al menos los aspectos principales sobre los que se ha basado la decisión debe entenderse implícito en las garantías del artículo 22.

En todo caso, la nueva regulación de nuestro ET puede considerarse sin mayor problema como una disposición interna específica “para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral” autorizada expresamente por el artículo 88 del Reglamento Europeo. Las materias enumeradas en el precepto como exemplificación (contratación de personal, ejecución del contrato laboral, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes) son todos aspectos sobre los que pueden operar los algoritmos. Además, dichas normas nacionales deben incluir “medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados”, prestando especial atención “a la transparencia del tratamiento”. No creo que pueda ponerse en duda que esa transparencia pasa necesariamente por que se conozcan los parámetros, reglas o instrucciones en que se basa el perfil electrónico.

Se ha planteado como posible obstáculo para la operatividad de esta regla la necesaria protección de los intereses de los creadores del algoritmo, pues podrían verse comprometidos si se ven obligados a mostrar cómo funciona éste. Se trata, en nuestra opinión, de una crítica con muy poco recorrido. En primer lugar, porque de lo que estamos

hablando aquí no es de desvelar el funcionamiento o estructura internos del algoritmo, aspectos sobre los que recaerían los intereses empresariales en el secreto. De lo que hablamos es de poner sobre la mesa los parámetros o variables que son tenidos en cuenta a la hora de tomar la decisión automatizada. En una decisión humana, cuando se exige fundamentación, lo que se pide es una explicación de cuáles son las razones que han llevado a ella, no que se conozcan cuáles han sido las conexiones neuronales del cerebro. Del mismo modo, en el caso de las decisiones automatizadas, no se plantea que se desvelen los secretos de su funcionamiento interno, sino sólo los criterios en los que se fundan, en los mismos términos que exigiríamos a una inteligencia no artificial.

Además, para proteger esos intereses están previstos los derechos de propiedad intelectual e industrial. Derechos que no imponen el secreto sobre la invención o la creación intelectual, sino al contrario, garantizan su difusión, asegurando que nadie pueda reproducirla o copiarla sin permiso de los creadores. Es cierto que, más allá de la esa normativa, la Ley garantiza también los secretos empresariales, entendidos como componentes del patrimonio intelectual de la empresa que quedan precisamente al margen de la protección otorgada en el seno de la propiedad intelectual o industrial, pues su valor primordial reside en permanecer ocultos a la competencia (Agra, 2020, p. 120). Algo que puede suceder perfectamente con un algoritmo. No obstante, la Ley 1/2019, de 20 de febrero señala, con buen criterio, que se considera lícita la obtención de información constitutiva de secreto empresarial cuando se realice a través del “ejercicio el derecho de los trabajadores y los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados, de conformidad con el Derecho europeo o español y las prácticas vigentes”. De este modo, el interés colectivo en la información prevalece legalmente como excepción al interés de patrimonial de la empresa (López, 2019, p. 62). En último término, debemos recordar que nuestra legislación ya ha previsto desde hace tiempo situaciones de este estilo, creando para ello la figura del deber de sigilo de los representantes de los trabajadores.

Otro argumento en contra de esta nueva facultad de la representación de personal incide en el hecho de que las entidades empleadoras no suelen ser las autoras del algoritmo, sino que actúan como simples clientes de los verdaderos desarrolladores del sistema de inteligencia artificial. Siendo así, podrían no estar en condiciones de dar la información que se les exige, pues la desconocen. Tampoco creemos que este sea un obstáculo importante. En realidad, resulta muy poco creíble que una empresa contrate un mecanismo de toma de decisiones tan relevante sin recabar una mínima información sobre los parámetros sobre los que va a actuar dicho sistema. Como cliente, de hecho, se encuentra en posición de recabar

una tal información, que va afectar de lleno a sus procesos de funcionamiento interno y a las relaciones con la plantilla. Más aún si la propia Ley le obliga a facilitar dicha información a la representación del personal.

Por añadidura, la legislación laboral da al empleador un amplio haz de facultades para organizar el trabajo y emplear las herramientas de gestión de toma de decisiones que estime convenientes. Pero, como reverso, la empresa también asume la responsabilidad directa sobre las consecuencias del uso de tales herramientas y su conformidad con la Ley, sin que el recurso a la subcontratación de terceros haya significado nunca para el Derecho del Trabajo exención alguna de esas responsabilidades. Frente a los trabajadores y sus representantes el responsable es siempre el empleador, por más que, posteriormente, pueda repetir civilmente los efectos económicos de esa responsabilidad contra el tercero que le haya facilitado la herramienta.

5. A MODO DE CONCLUSIÓN: EL CADA VEZ MÁS URGENTE REPLANTEAMIENTO DEL MODELO ESPAÑOL DE REPRESENTACIÓN.

Como vemos, incluso en un conjunto normativo tan aparentemente estable como es el de las facultades y garantías de los representantes de las personas trabajadoras han comenzado a producirse adaptaciones legislativas. Algunas son tímidas y poco ambiciosas, pero otras, en cambio, resultan más innovadoras e interesantes. No obstante, por mucho que dicha regulación pueda llegar a adaptarse adecuadamente a las nuevas realidades empresariales, no se llegará con eso a solucionar el problema principal al que nos enfrentamos en la materia. Éste no es otro que la enorme dificultad existente para articular fórmulas de representación del personal en esas nuevas realidades.

No debe olvidarse que estamos hablando de facultades en relación con las nuevas tecnologías y han sido, precisamente, las compañías de base tecnológica las que han liderado en gran medida una transformación de los modelos de empresa que pone en cuestión un sistema de representación pensada para el modelo industrial “fordista”. También en ese sector se ha apreciado de forma más intensa una nueva “huida del Derecho del trabajo”, especialmente centrada en los derechos colectivos de los trabajadores. Una vez que parece parcialmente reconducida la cuestión de los falsos autónomos, quedan todavía muchas formas de organización, especialmente el llamado *fissured workplace*, que no suponen una inaplicación de las normas laborales propiamente dichas, pero sí una alteración de los presupuestos sobre las que éstas operan, generando serias disfunciones.

En el caso de la representación de las personas trabajadoras en la empresa, el presupuesto que se encuentra sometido a una mayor alteración es el concepto de centro de trabajo. Éste es crucial para el desarrollo de la representación unitaria y tiene su influjo, aunque menor, también en la sindical. A nadie se le escapa que la economía de plataformas y el teletrabajo suponen una seria alteración de los presupuestos del concepto de centro de trabajo, que lo convierte en un elemento a veces muy difícil de reconocer. Probablemente es excesivo afirmar que la figura ha muerto. Entre otras razones, porque los cambios no afectan al 100% del tejido productivo y siguen existiendo numerosas organizaciones de corte tradicional donde este elemento sigue siendo muy relevante. Sin embargo, se hace cada vez más urgente una reformulación del mismo que le permita adaptarse a las nuevas realidades.

Si no se afronta pronto esa reformulación, corremos el riesgo de encontrarnos en una situación en la que no habrá representantes que puedan ejercer las nuevas facultades que se les otorguen. Desgraciadamente, no parece en estos momentos que el contexto político de nuestro país sea favorable a una reforma que debe ser profunda, pero también ponderada y fruto de la reflexión y el consenso. Otra cuestión relevante es la crisis de imagen que sufren en la actualidad las organizaciones sindicales y las dificultades que éstas encuentran para extender su actuación a las nuevas formas de empleo. No obstante, ese es un reto que trasciende el ámbito del Derecho y entra de lleno en el campo de la política interna de desarrollo de las propias organizaciones.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AGRA VIFORCOS, B. (2020). La protección del secreto empresarial en la era digital. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº. 452
- AGUILERA IZQUIERDO, R. (2020). El derecho a la protección de datos en el ámbito laboral. Los sistemas de video vigilancia y geolocalización, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº. 442
- CAMPAL MARTÍNEZ, A. M. (2011). La libertad sindical y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el ejercicio de las libertades de expresión e información por los representantes de los trabajadores, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 27

IGUARTÚA MIRÓ, M^a. T^a. (2019). El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº. 432.

LÓPEZ AHUMADA, J. E. (2019). La exclusión del deber de sigilo de los representantes de los trabajadores de la noción de secretos empresariales. a propósito de la ley 1/2019 de secretos empresariales, *Temas Laborales*, nº. 148.

MIÑARRO YANINI, M. (2019). La «Carta de derechos digitales» de los trabajadores ya es ley. menos claros que oscuros en la nueva regulación, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº. 430

PRECIADO DOMÈNECH, C. H. (2019). *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y Garantía de los Derechos Digitales*, Aranzadi, Cizur Menor

TERRADILLOS ORMAETXEA, E. (2021). El derecho de información a los trabajadores y a sus representantes resultante del deber de información previo, como garantía del derecho a la protección de datos y como límite al ejercicio de las facultades de dirección y control de la empresa en relación con la instalación y el uso de dispositivos digitales en el contexto de la relación laboral, *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 58.

VALLE MUÑOZ, F. A. (2021). Los derechos colectivos en el teletrabajo (1), *Trabajo y Derecho*, nº. 79.

LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO COMO MEDIO DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

Francisco Andrés Valle Muñoz

Universitat Pompeu Fabra

Abstract. The video surveillance cameras in the company are a technological instrument available to the employer to control the provision of work, but, in turn, they are a means of evidence to prove contractual breaches of the worker in the labor process. In this study, we analyze the value of video surveillance cameras as a means of evidence in the labor process, studying three main issues. The first of them is the legality of this means of evidence, when the information contained in them is obtained with violation of fundamental rights of the worker such as the right to privacy and the right to protection of personal data. Linked to the above, we study the effects that this entails in the sanction imposed by the employer on the worker. The second issue is the autonomous legal nature or not of this means of evidence and its qualification as electronic evidence and not as documentary evidence. Finally, the third issue is the proof of the authenticity and integrity of the information contained in said recordings, and the recourse to other alternative means of evidence to verify such circumstances.

Keywords. Video surveillance, company, means of evidence, judicial labor process.

1. INTRODUCCIÓN.

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación se han convertido no solamente en una herramienta de control de la prestación de trabajo sino también en un medio de prueba utilizado por el empresario para demostrar judicialmente incumplimientos contractuales del trabajador, en lo que se ha conocido como prueba electrónica o digital¹⁹⁶.

Ni la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), ni tampoco la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (LEC) que es de aplicación supletoria en virtud de lo dispuesto en la Disposición Final Cuarta de la LRJS, ofrecen un concepto de prueba electrónica o digital, habiendo sido ésta definida como aquella información contenida en un dispositivo electrónico a través del cual se adquiere el conocimiento de un hecho controvertido, mediante el convencimiento psicológico, o bien como consecuencia de fijar una norma legal este hecho como cierto¹⁹⁷.

Precisamente uno de estos sistemas de control tecnológico empresarial de la prestación de trabajo es el llevado a cabo mediante cámaras de videovigilancia, cuyo uso viene amparado en el poder de control que el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) otorga al empresario¹⁹⁸, y cuya instalación puede a su vez estar justificada por razones preventivas o disuasorias de actividades ilícitas de terceros, pero también para verificar el adecuado cumplimiento de la prestación de trabajo.

En esta materia, tres son los temas que merecen especial atención desde un punto de vista jurídico procesal: el primero de ellos es el relativo a la licitud de las cámaras de videovigilancia como medio de prueba; el segundo de ellos es su consideración como prueba electrónica o digital y no como prueba documental; y el tercero de ellos son los medios alternativos de prueba sobre la autenticidad y exactitud de lo reproducido en dichas grabaciones, para el caso de ser impugnadas.

¹⁹⁶ Molina Navarrete, C., “Control tecnológico del empleador y derecho probatorio: Efectos de la prueba digital lesiva de derechos fundamentales”, *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 150, 2019, pág. 331 y ss.

¹⁹⁷ Sanchis Crespo, C., “La prueba en soporte electrónico”, en AA.VV. *Las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia: análisis sistemático de la Ley 18/2011, de 5 de julio*, ed. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2012, pág. 713 y ss.

¹⁹⁸ Fuentes Soriano, O., “Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias”, *Práctica de los Tribunales*, nº 135, 2018, pág. 31 y ss.

2. LA LICITUD DE LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA EN LA EMPRESA COMO MEDIO DE PRUEBA.

El artículo 24.2 de la Constitución Española (CE) reconoce el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes en un proceso judicial, para articular la defensa y formar la convicción del juzgador. Pero el ejercicio de ese derecho debe limitarse a la práctica de la prueba lícita, es decir, aquella que no se haya obtenido con vulneración de derechos fundamentales¹⁹⁹. Por tal motivo el artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) dispone que: *No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales.*

De manera paralela, el artículo 90.2 de la LRJS señala que: *No se admitirán pruebas que tuvieran su origen o que se hubieran obtenido directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas*, estableciendo un incidente sobre cómo debe resolverse en el proceso laboral la ilicitud de una prueba en caso de que se suscite por alguna de las partes, o por el tribunal de oficio²⁰⁰. De manera similar, el artículo 287 de la LEC regula el incidente que ha de seguirse en el proceso civil cuando en la obtención u origen de alguna prueba admitida se han vulnerado derechos fundamentales.

Esta prohibición de admitir en el seno del proceso pruebas que hayan vulnerado derechos fundamentales, se fundamenta en la posición preferente de éstos en el ordenamiento jurídico²⁰¹. De modo que admitida la ilicitud de la prueba, la consecuencia será la eliminación de la misma del proceso, no debiendo tenerla en consideración el Juez a ningún efecto²⁰².

Para que una prueba sea calificada de ilícita, será necesaria la concurrencia de dos requisitos: en primer lugar que se haya vulnerado algún derecho fundamental, sin que sea suficiente que en el control empresarial que está en el origen se pueda haber cometido alguna

¹⁹⁹ Blazquez Agudo, E. M., *Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales*, ed. CISS, Madrid, 2018, pág. 240 y ss.

²⁰⁰ Véase: Aramendi Sánchez, J.P., “Comentarios al artículo 90 de la LRJS”, en AA.VV. *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, ed. La Ley, Madrid, 2015, pág. 648 y ss.

²⁰¹ Alonso Olea, M., “Admisibilidad en el proceso como prueba de grabaciones de conversación. El secreto de las comunicaciones y la intimidad personal”, en AA.VV. *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, tomo II, ed. Civitas, Madrid, 1985, pág. 215.

²⁰² Lousada Arochena, J.F., “La prueba ilícita en el proceso laboral”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2006, pág. 837 y ss.; Gil Plana, J., *La prueba en el proceso laboral*, ed. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2005, pág. 202 y ss.

irregularidad; y en segundo lugar que exista una conexión funcional entre la vulneración del derecho fundamental y el resultado probatorio²⁰³.

Por otra parte, un análisis de los supuestos de licitud probatoria en el proceso laboral, pone de manifiesto dos datos: el primero de ellos es que la prueba ilícita se obtiene en un momento previo al proceso, y como consecuencia del ejercicio del poder empresarial de control de la relación laboral. Y el segundo dato es la desigualdad real existente entre las partes contractuales, circunstancia ésta que hace que los poderes empresariales de control facilitados por las nuevas tecnologías, puedan fomentar situaciones de abuso. Desde esta perspectiva se ha afirmado que aunque la prohibición de la prueba ilícita en el proceso laboral se proponga como una regla de alcance procesal, en realidad se trata de una aplicación más de la vigencia de los derechos fundamentales del trabajador en el seno de la relación de trabajo, que impone tener en cuenta la desigualdad de origen existente entre empresario y el trabajador, desigualdad que ha de reequilibrarse de forma patente en el proceso de trabajo²⁰⁴.

Siendo ello así, el control empresarial de la prestación de trabajo mediante cámaras de videovigilancia puede afectar a dos derechos fundamentales del trabajador como son el derecho a la intimidad, y el derecho a la protección de datos de carácter personal.

El derecho fundamental a la intimidad, previsto en el artículo 18.1 de la CE, es aquél que protege la dimensión íntima de las personas. Al respecto, la doctrina constitucional²⁰⁵ ha afirmado que: la función del derecho fundamental a la intimidad es la de proteger frente a cualquier invasión que pueda realizarse en aquel ámbito de la vida personal y familiar que la persona desea excluir del conocimiento ajeno y de las intromisiones de terceros en contra de su voluntad. Se trata de un derecho que confiere el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera de la persona y la prohibición de hacer uso de lo así conocido.

²⁰³ Munín Sánchez, L.M., “Las nuevas maneras de trabajar y los nuevos medios de prueba”, en AA.VV. *Nuevas tecnologías y nuevas maneras de trabajar: Estudios desde el Derecho español y comparado*, ed. Dykinson, Madrid, 2017, pág. 341 y ss.

²⁰⁴ Baylos Grau, A., “Medios de prueba y derechos fundamentales. Especial referencia a la tutela de estos derechos”, en AA.VV. *La prueba en el proceso laboral*, ed. CGPJ, Madrid, 1998, pág. 245; Del Rey Guater, S., “Nuevas técnicas probatorias, obtención ilícita de la prueba y derechos fundamentales en el proceso laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 37, 1989, pág. 65 y ss.; García-Perrote Escartín, I., *La prueba en el proceso laboral*, ed. Civitas, Madrid, 1994, pág. 139 y ss.

²⁰⁵ STC nº 292/2000, de 30 de noviembre.

Y el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, pese a su estrecha vinculación con el anterior, es un derecho autónomo, con una regulación propia en el artículo 18.4 de la CE. En este punto, la doctrina constitucional²⁰⁶ ha insistido en que es un derecho que: persigue garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y su destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y el derecho del afectado. Se trata de un derecho que confiere un poder de disposición sobre los datos personales y que permite también al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso²⁰⁷.

A la hora de proteger estos derechos fundamentales, los tribunales han intentado hacerlos prevalecer frente a la potestad de control del empresario²⁰⁸. De hecho, el control empresarial de la prestación de trabajo mediante cámaras de videovigilancia es una materia que ha sido abordada en profundidad por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que se han encargado de establecer toda una serie de reglas de actuación²⁰⁹.

El Tribunal Supremo²¹⁰ ha señalado, en términos generales, que es válida la utilización empresarial de cámaras de videovigilancia instaladas por razones de seguridad para controlar también la prestación de trabajo, siempre que el trabajador conozca de su existencia por haberse colocado carteles que indicaban de su presencia, y ello aunque no hubiera sido informado del destino o tratamiento que pudiera darse a las imágenes grabadas. Este tipo de medidas puede venir justificada por razones de seguridad, expresión amplia que incluiría la vigilancia de actos ilícitos de los trabajadores y de terceros. A juicio del Tribunal Supremo, el requisito que ha de exigirse inexorablemente es que la medida sea razonable y proporcionada al objeto pretendido por el empresario, es decir, que cumpla el juicio de proporcionalidad por ser una medida justificada, idónea, necesaria y equilibrada.

El Tribunal Constitucional ha entendido que se vulnera el derecho a la intimidad del trabajador cuando la empresa no sólo instala cámaras de videovigilancia con las que controlar la

²⁰⁶ STC nº 29/2013, de 11 de febrero.

²⁰⁷ Arrabal Platero, P., “La videovigilancia como prueba en el proceso”, *Revista General de Derecho Procesal*, nº 37, 2015, pág. 1 y ss.

²⁰⁸ STC nº 114/1984, de 29 de noviembre; STC nº 107/1985, de 7 de octubre; STC nº 64/1986, de 21 de mayo; STC nº 80/1991, de 15 de abril; STC nº 85/1994, de 14 de marzo; STC nº 181/1995, de 11 de diciembre; STC nº 49/1996, de 26 de marzo; STC nº 81/1998, de 2 de abril; STC nº 49/1999 de 5 de abril, entre otras muchas.

²⁰⁹ Véase: Navarro Nieto, F., “Las facultades de control a distancia del trabajador: videovigilancia y grabación del sonido”, *Temas laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 150, 2019, pág. 71 y ss.

²¹⁰ Por todas: STS de 7 de julio de 2016 (Rec. nº 3233/2014); STS de 31 de enero de 2017 (Rec. nº 3331/2015); STS de 1 de febrero de 2017 (Rec. nº 3262/2015); STS de 2 de febrero de 2017 (Rec. nº 554/2016).

prestación de trabajo, sino también micrófonos con los que grabar las conversaciones de los trabajadores y clientes²¹¹. De igual modo, ha entendido que es lícita la instalación temporal de cámaras ocultas para controlar la prestación de trabajo en un espacio concreto si se tienen sospechas de la comisión de actos ilícitos, sin que ello suponga una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad del trabajador, siempre que se respete el principio de proporcionalidad²¹². También ha insistido en que es necesaria una información previa, expresa, clara, precisa e inequívoca a los trabajadores de la finalidad perseguida con la instalación de cámaras de videovigilancia concretando las características y el alcance del tratamiento de datos que va a realizarse²¹³. Pero a la vez, ha precisado que la grabación de imágenes mediante cámaras situadas en un lugar visible y con un dispositivo informativo, no vulneraría el derecho a la protección de datos de carácter personal si se tienen sospechas de la comisión de actos ilícitos por parte de los trabajadores²¹⁴.

Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos²¹⁵ ha entendido que la instalación temporal por parte de la empresa, de cámaras de videovigilancia visibles y otras ocultas, informando a los trabajadores de la existencia de las primeras, pero no de las segundas, no tiene por qué implicar necesariamente una vulneración del derecho a la vida privada del trabajador al tratarse de una medida proporcional y legítima. En tales casos, y cuando exista una sospecha razonable de incumplimiento grave del trabajador, con un indudable perjuicio para la empresa, no sería necesaria la previa información de la instalación de cámaras ocultas al trabajador, y ello porque de informarse previamente, la medida no hubiera servido para el fin pretendido.

Actualmente, y desde un punto de vista estrictamente legal, el artículo 20.3 del ET establece que: *El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y de control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad....* Y el artículo 20.bis del ET, con el título: *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*, señala que: *Los trabajadores tienen derecho a la intimidad...frente al uso de dispositivos de videovigilancia... en los*

²¹¹ STC nº 98/2000, de 10 de abril.

²¹² STC nº 186/2000, de 10 de julio.

²¹³ STC nº 29/2013, de 13 de febrero.

²¹⁴ STC nº 39/2016, de 3 de marzo.

²¹⁵ STEDH de 17 de octubre de 2019 (asunto López Ribalda II), modificando así la doctrina sentada por la STEDH de 9 de enero de 2018 (asunto López Ribalda y otros contra España).

términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Precisamente, el artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), con el título: *Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo*, establece que el empresario podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el control de los trabajadores ex artículo 20.3 del ET siempre dentro del marco legal y con los límites previstos en él. A tales efectos deberá informar de dicha medida con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores y a sus representantes legales, si bien en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible a que alude el artículo 22.4 de la Ley. Además, no se admitirá la instalación de sistemas de videovigilancia ni de grabación de sonidos en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores (tales como vestuarios, aseos o comedores), y la utilización de sistemas similares para la grabación de sonidos sólo se admitirá cuando sean evidentes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas en el centro de trabajo, y siempre respetando los principios de proporcionalidad y de intervención mínima.

De este precepto se desprende las siguientes conclusiones: En primer lugar, que el empresario ha de informar previamente y de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores y en su caso a los representantes legales acerca de la instalación de cámaras de videovigilancia, en lo que se ha dado en llamar cámaras informadas. Esa información deberá concretar las características y el alcance del tratamiento de datos que va a realizarse, es decir, en qué casos las grabaciones pueden ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, y más específicamente, si pueden utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias.

En segundo lugar, que en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por parte de los trabajadores, se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese un dispositivo a que alude el artículo 22.4 de dicha Ley (dispositivos que van dirigidos no a controlar la actividad laboral ordinaria, sino la seguridad en la empresa), en lo que ha dado en llamarse cámaras de identificación no informadas. Es decir, no existirá el deber empresarial de información en los términos antes expresados si se constata la

comisión flagrante de un acto ilícito por parte del trabajador, mediante un dispositivo informativo colocado en un lugar suficientemente visible en el que se identifique al menos: la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos legalmente ex artículo 22.4 de la LOPD.

La cuestión a dilucidar es si son lícitas las pruebas obtenidas mediante un sistema de videovigilancia utilizado específicamente para controlar la actividad laboral y del que no se ha informado al trabajador, pero que, por casualidad, demuestra la comisión de un acto ilícito. En tales casos deberían también ser perfectamente admisibles y consecuentemente, debieran poder derivarse de las mismas, las sanciones disciplinarias oportunas al trabajador²¹⁶.

Un tema tampoco resuelto por la LOPD es el de la licitud del control de la prestación de trabajo mediante cámaras ocultas, y más concretamente si la empresa puede acudir a ellas ante las sospechas de que el trabajador está cometiendo un acto ilícito. En principio, la ley únicamente legitima el control de la prestación laboral en tales casos mediante cámaras identificadas y no informadas, por lo que el control mediante cámaras ocultas no sería posible, al vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador. Sin embargo, la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos²¹⁷ sí que ha venido a admitir la videovigilancia con cámara oculta siempre que se respeten ciertas condiciones, ya que la información previa al trabajador, haría perder la eficacia de su uso.

Y, en tercer lugar, no se admitirá la instalación de cámaras de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores. Y en relación con la grabación de sonidos, solo se admitirán si resultan relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas y si además, se respeta el principio de proporcionalidad y de intervención mínima²¹⁸. En consecuencia, corresponderá al empresario probar que la grabación de sonido responde a una justificación relacionada con la seguridad de la empresa y que el sistema utilizado implica una intromisión lo menos invasiva posible, quedando descartado el uso de sistemas que permitan la audición continuada e indiscriminada de todo tipo de conversaciones. Además, dicho sistema habrá

²¹⁶ Fuentes Soriano, O., “Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias”, ob. cit. pág. 11 y ss.

²¹⁷ STEDH de 17 de octubre de 2019 (asunto López Ribalda II).

²¹⁸ López Balaguer, M., y Ramos Moragues, F., “Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral”, en AA.VV. *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías, estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuela*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 400 y ss.

de ser informado tanto a los trabajadores como a sus representantes legales, al exigir la ley las mismas garantías previstas para los supuestos antes descritos.

Por todo lo expuesto, cabe concluir que la licitud de las cámaras de videovigilancia como medio de prueba, dependerá en última instancia del respeto a los límites antes descritos en los términos expresados por el artículo 89 de la LOPD y precisados por la jurisprudencia a la que hemos hecho referencia.

3. LOS EFECTOS DE LA PRUEBA OBTENIDA ILÍCITAMENTE EN LA SANCIÓN EMPRESARIAL AL TRABAJADOR.

A la hora de abordar los efectos que tiene la prueba obtenida ilícitamente en la sanción que el empresario imponga al trabajador, puede adelantarse que existen dos grandes tesis²¹⁹.

La primera tesis parte de afirmar que la sanción o el despido disciplinario impuestos por el empresario han de calificarse como de nulos. Esta posición, mantenida por un sector de la doctrina científica²²⁰ por la jurisprudencia²²¹, y abundante doctrina judicial²²² viene a señalar que la nulidad de la prueba irradia sus efectos al despido o a cualquier otra decisión adoptada por el empresario, que también debe ser calificada como de nula.

Se trata de una tesis que se basa en la teoría de los frutos del árbol envenenado, según la cual, no es posible separar la calificación que se dé a una prueba obtenida ilícitamente de la calificación que deba darse al despido o a cualquier otra sanción, ya que la obtención de

²¹⁹ Molina Navarrete, C., “Control tecnológico del empleador y derecho probatorio: Efectos de la prueba digital lesiva de derechos fundamentales”, ob. cit. pág. 343 y ss.; Lluch Corell, F., “La prueba ilícita y sus efectos sobre la calificación del despido”, *Revista de Jurisprudencia. El derecho*, nº 1, 2015, pág. 1 y ss.; Blazquez Agudo, E. M., “Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales”, ob. cit. pág. 240 y ss.; Falguera Baró, M.A., “Nuevas tecnologías y trabajo (y III): perspectiva procesal”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 22, 2016, pág. 35 y ss.

²²⁰ Colas Neila, E., “Nuevas tecnologías, obtención de pruebas y derechos fundamentales: STSJ de Madrid de 31 de enero de 2002 (AS 2002,916)”, *Aranzadi Social*, nº 1, 2002 pág. 3189 y ss.; Colas Neila, E., y Yelamos Bayarri, E., “Prueba digital lícita y calificación del despido: la constatación judicial de la vulneración de derechos fundamentales no puede suponer otra cosa sino la nulidad”, en AA.VV. *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*, ed. CEJFE, Barcelona, 2019, pág. 272 y ss.

²²¹ STS de 21 de junio de 2012 (Rec. nº 2194/2011); STS de 13 de mayo de 2014 (Rec. nº 1685/2013).

²²² STSJ de Cantabria de 19 de julio de 2003 (Rec. nº 909/2003); STSJ del País Vasco de 12 de septiembre de 2006 (Rec. nº 1270/2006); STSJ de Galicia de 3 de marzo de 2008 (Rec. nº 6219/2007); STSJ del País Vasco de 10 de mayo de 2011 (Rec. nº 644/2011); STSJ de Madrid de 18 de diciembre de 2014 (Rec. nº 761/2014); STSJ del País Vasco de 9 de abril de 2015 (Rec. nº 445/2013); STSJ de Asturias de 22 de enero de 2016 (Rec. nº 2404/2015); STSJ de Andalucía de 5 de abril de 2017 (Rec. nº 277/2017); STSJ de Cataluña de 9 de marzo de 2017 (Rec. nº 39/2017); STSJ del País Vasco de 27 de febrero de 2018 (Rec. nº 226/2018); STSJ de Cataluña de 4 de junio de 2019 (Rec. nº 969/2019).

dicha prueba se realiza precisamente para la consecuencia de un fin específico que es acreditar los hechos con que despedir o sancionar al trabajador. Y si se vulnera un derecho fundamental para obtener la prueba que fundamente los hechos motivadores del despido o la sanción, la consecuencia será la nulidad de ambas decisiones.

Esta solución resulta más lógica con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores²²³, y así se prevé en el artículo 108.2 de la LRJS al señalar que se declarará nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución o en la Ley, o que se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Y también en el artículo 115.1.d) de la LRJS al señalar que la sentencia declarará nula la sanción impuesta al trabajador, cuando ésta tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. De hecho, así lo ha venido a entender el Tribunal Constitucional en su sentencia nº 196/2004, de 15 de noviembre, y también en la sentencia nº 29/2013, de 11 de febrero.

La segunda tesis ha sido defendida por otro sector de la doctrina científica²²⁴ y por la doctrina judicial²²⁵, y entiende que la sanción o el despido impuestos por el empresario al trabajador sobre la base de una conducta acreditada mediante una prueba ilícita obtenida con vulneración de derechos fundamentales debiera de aparejar, a lo sumo, la improcedencia de dicho despido o el carácter injustificado de la sanción, pero no su nulidad. Esta tesis se basa principalmente, en que debe separarse la valoración de la prueba ilícita de la calificación final que deba darse al despido o a la sanción.

La inadmisión de la prueba obtenida como consecuencia de la vulneración de algún derecho fundamental, sólo conllevaría la imposibilidad de utilizar dicho medio de prueba para acreditar los incumplimientos laborales imputados al trabajador, pero no excluiría la posibilidad de examinar la licitud del despido con el resto de los medios de prueba aportados

²²³ Lluch Corell, F., “La prueba ilícita y sus efectos sobre la calificación del despido”, ob. cit. pág. 1 y ss.; Blazquez Agudo. E. M., “Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales”, ob. cit. pág. 240 y ss.

²²⁴ Gil Plana, J., *La prueba en el proceso laboral*, ob. cit. pág. 219; Sempere Navarro, A.V., y San Martín Mazzucconi, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, ed. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2002, pág. 57 y ss.

²²⁵ STSJ de Madrid de 30 de mayo de 2011 (Rec. nº 5990/2010); STSJ de Castilla-La Mancha de 10 de junio de 2014 (Rec. nº 1162/2013); STSJ de Madrid de 29 de septiembre de 2014 (Rec. nº 1993/2013); STSJ de Castilla-La Mancha de 28 de noviembre de 2014 (Rec. nº 1040/2014); STSJ de Canarias de 27 de marzo de 2017 (Rec. nº 934/2016); STSJ de la Comunidad Valenciana de 21 de marzo de 2017 (Rec. nº 3904/2016); STSJ de Castilla-La Mancha de 12 de enero de 2018 (Rec. nº 1416/2017); STSJ de Canarias, de 24 de enero de 2020 (Rec. nº 899/2019); STSJ de Baleares, de 22 de enero de 2020 (Rec. nº 286/2019) y STSJ de Baleares de 12 de junio de 2020 (Rec. nº 378/2020).

por el empresario al juicio oral, siempre que los mismos no estuvieran contaminados por la prueba declarada ilícita. Consecuentemente, si no se acreditan los hechos imputados para justificar el despido por no contar con otra prueba válida, el despido será declarado improcedente; por contra, si se han aportado otros medios de prueba que permitan constatar el incumplimiento del trabajador, el despido podrá ser declarado procedente.

Esta segunda tesis ha sido acogida por el Tribunal Constitucional en su sentencia nº 61/2021, de 15 de marzo, apartándose con ello de su jurisprudencia anterior. El alto Tribunal descarta que la nulidad de una prueba obtenida por el empresario con violación del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones de un trabajador, deba llevar aparejada la calificación de nulidad del despido y considera que no es contrario al derecho a la tutela judicial efectiva la interpretación del artículo 55.5 del ET que lleve a calificar el despido como de improcedente, pese a la nulidad de la única prueba en la que se fundamentaba el despido. Según el Tribunal Constitucional, no se vulneran los derechos fundamentales del trabajador al calificarse el despido como de improcedente en lugar de nulo, pues no puede proclamarse que entre la calificación del despido y la reconocida lesión extraprocesal de un derecho fundamental pueda afirmarse la existencia de una consecutiva lógica y jurídica.

Al margen de cuál sea al posicionamiento a seguir, algunos autores²²⁶, han insistido en que cuando exista una violación de un derecho fundamental, por haber obtenido el empresario la prueba del incumplimiento contractual de manera ilícita, procederá en todo caso una indemnización resarcitoria por los daños causados según lo dispuesto en el artículo 183 de la LRJS, y ello con independencia de la calificación final del despido. Así lo ha entendido la sentencia del Tribunal Constitucional nº 61/2021, de 15 de marzo, al admitir la indemnización resarcitoria en un caso de despido declarado improcedente, en el que la única fuente probatoria se obtuvo con violación de derechos fundamentales.

²²⁶ Molina Navarrete, C., “Control tecnológico del empleador y derecho probatorio: Efectos de la prueba digital lesiva de derechos fundamentales”, ob. cit. pág. 349 y ss.

4. LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA COMO MEDIO DE PRUEBA ELECTRÓNICO O DIGITAL.

El segundo tema a abordar es el relativo a la forma en que los hechos reflejados en las cámaras de videovigilancia han de ser aportados al proceso laboral, tema que entraña con otro no menos importante, que es precisamente el de la naturaleza jurídico-procesal de este medio de prueba.

Según el artículo 90.1 de la LRJS, las partes, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.

Los medios de prueba *regulados en la Ley* y admisibles en el proceso laboral son los descritos, con carácter general, en el artículo 299.1 de la supletoria LEC, y concretamente: el interrogatorio de parte, la prueba documental, la prueba pericial, la prueba testifical, y la prueba de reconocimiento judicial. Pero también se admite la aportación de los medios electrónicos antes descritos. Por ello, el artículo 299.2 de la LEC, señala que también se admitirán, conforme a lo dispuesto en esta Ley, los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, así como los instrumentos que permiten archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase, relevantes para el proceso.

Este precepto reconoce a la prueba electrónica como una prueba autónoma e incluye, por un lado, los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen, cuya regulación se desarrolla en los artículos 382 y 383 de la LEC con la terminología legal de *instrumentos de filmación, grabación y semejantes*. Y, por otro lado, los instrumentos que permiten archivar, conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase (los llamados instrumentos y archivos informáticos), cuya regulación se contempla en el artículo 384 de la LEC con la denominación de *instrumentos que permiten archivar, conocer o reproducir datos relevantes para el proceso*.

La admisión de esta prueba electrónica requiere además del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 90.1 de la LRJS, es decir: que se aporte *por medio de*

soporte adecuado, poniendo a disposición del órgano jurisdiccional los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos.

Cuando el medio de prueba consista en la reproducción de las palabras, imágenes o sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación y otros semejantes, las partes, al proponer la prueba, deberán acompañar, en su caso, transcripción escrita de las palabras contenidas en el soporte de que se trate y que resulten relevantes para el caso (art. 382.1 de la LEC). Además, se admite que la parte que proponga este medio de prueba pueda aportar los dictámenes y medios de prueba instrumentales que considere convenientes. Y también las otras partes podrán aportar dictámenes y medios de prueba cuando cuestionen la autenticidad y exactitud de lo reproducido (art. 382.2 de la LEC).

Por último, se levantará la oportuna acta, donde se consignará cuanto sea necesario para la identificación de las filmaciones, grabaciones y reproducciones llevadas a cabo, así como, en su caso, las justificaciones y dictámenes aportados o las pruebas practicadas (art. 383.1 de la LEC). Y el material que contenga la palabra, la imagen o el sonido reproducidos, se ha de conservar por el Letrado de la Administración de Justicia, de modo que no sufra alteraciones (art. 383.2 de la LEC).

La principal cuestión que se ha suscitado es si la información contenida en las cámaras de videovigilancia ha de ser considerada como una prueba documental o no, sobre todo cuando los hechos contenidos en las mismas (como son las imágenes captadas) se aportan impresos al acto de juicio en soporte papel, o por transcripción de las conversaciones.

El que las pruebas obtenidas mediante dispositivos de videovigilancia se consideren o no pruebas documentales no es una cuestión intrascendente, ya que afecta directamente a la posibilidad de revisar los hechos declarados probados en la sentencia a través del recurso de suplicación o de casación. Si se consideran pruebas documentales, cabría la revisión, en caso contrario no, y es que según el artículo 193.b) de la LRJS, el recurso de suplicación solo podrá revisar los hechos declarados probados en la sentencia de instancia *a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas*. Y según el artículo 207.d) de la LRJS, el recurso de casación habrá de fundarse en un error en la apreciación de la prueba *basado en documentos que obren en autos* que demuestren la equivocación del juzgador, sin hacer mención ninguno de estos preceptos a la prueba electrónica o de reproducción de palabra, imagen o sonido.

El Tribunal Supremo²²⁷ en unificación de doctrina, ha señalado que la prueba por instrumentos de reproducción de la palabra, la imagen o el sonido no tiene la naturaleza de prueba documental (ni siquiera en aquellos casos en los que se haya aportado la transcripción documental de la grabación) y, en consecuencia, no pueden utilizarse para revisar los hechos declarados probados en una sentencia por la vía del recurso de suplicación o en su caso de casación.

La construcción del Tribunal Supremo descansa sobre dos hilos argumentales: en primer lugar, en la no aplicabilidad del artículo 26 del Código Penal, donde expresamente se reconoce que se considera documento todo soporte material que exprese o incorpore datos, hechos o narraciones con eficacia probatoria o cualquier otro tipo de relevancia jurídica, a los efectos estrictamente penales. Y, en segundo lugar, en la regulación y el tratamiento separado que la LEC dispensa a esta prueba electrónica respecto de la prueba documental.

Según el Tribunal Supremo, limitándose la ley adjetiva social a establecer en el artículo 90 que se admiten como prueba los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido, sin establecer cuál es su naturaleza y qué tratamiento ha de dárseles, habrá que acudir a lo dispuesto en la LEC en este extremo. Y en este sentido, el apartado segundo del artículo 299 de la LEC ha dado un tratamiento autónomo a los medios de reproducción de la palabra, la imagen y el sonido, diferenciándolos así de la prueba documental prevista en el apartado primero.

Además, en el proceso laboral, la forma de aportar y practicar una y otra prueba también es diferente, ya que mientras que en la prueba documental ha de darse traslado a las partes en el acto del juicio, la práctica de la prueba de medios de reproducción de la palabra, la imagen y el sonido se realiza en último lugar, una vez que se han practicado todas las pruebas (ex art. 300.1 de la LEC). Y la diferencia entre unos y otros no solo se aprecia en la forma de aportación y práctica de la misma sino en la valoración por el Juez, ya que mientras la prueba documental está sometida a un sistema mixto de valoración probatoria, esta prueba electrónica está sometida al sistema de valoración libre dado que el artículo 382.3 de la LEC insiste en que el Tribunal valorará las reproducciones de la palabra, la imagen o el sonido captadas mediante instrumentos de filmación, grabación u otros semejantes, conforme a las reglas de la sana crítica.

²²⁷ STS de 16 de junio de 2011 (Rec. nº 3983/2010) y STS de 26 de noviembre de 2012 (Rec. nº 786/2012).

Por todo lo expuesto, debe concluirse que las cámaras de videovigilancia son un medio de prueba electrónico o digital, previsto expresamente en el artículo 90.1 de la LRJS a la hora de referirse a los medios de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido, y los hechos declarados probados en la sentencia a través de las mismas, no podrán ser revisados mediante el recurso de suplicación o de casación²²⁸.

5. LA PRUEBA SOBRE LA AUTENTICIDAD Y EXACTITUD DE LO REPRODUCIDO EN LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA.

Una vez aportado el contenido de la cámara de videovigilancia por la parte interesada al proceso, quedaría por analizar tanto su validez como su eficacia probatoria. Y tanto una como otra, dependerán de la autenticidad y exactitud de lo reproducido en dichas cámaras²²⁹.

Respecto a la autenticidad, habrá que garantizar el origen de los datos y la fuente de la que proceden. Y respecto a la exactitud habrá que comprobar que el autor aparente de las imágenes grabadas se corresponde con el autor real (para el caso de discutirse la autoría), y habrá que demostrar que la prueba no ha sido manipulada, o alterada desde el momento de su extracción o acceso hasta el momento de su aportación al juicio (para el caso de discutirse su integridad).

En esta materia destacan las facultades del Juez o Tribunal a la hora de advertir o alertar a las partes de la conveniencia de aportar otras pruebas que sean coadyuvantes a la hora de acreditar la autenticidad y exactitud de los medios de prueba electrónicos al amparo de lo dispuesto en el artículo 429.1 de la LEC. De ello se desprende que el Juez queda facultado para introducir estas advertencias a las partes, lo cual es especialmente relevante en el proceso laboral, que dota al Juez de importantes facultades en la intervención de la práctica de la prueba, sin que ello ponga en cuestión la imparcialidad del mismo, habida cuenta de las especialidades respecto de los valores y bienes jurídicos tutelados en el proceso social²³⁰.

²²⁸ Burgos Herrera, E., “La utilización del vídeo como sistema de control y medio de prueba”, *Aranzadi Social*, nº 2, 1998, pág. 2660.

²²⁹ Salas Velasco, A.C., “La utilización de las tecnologías de la comunicación e información (TIC) y sus efectos en la práctica de la prueba en el proceso”, en AA.VV. *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. XXIX Jornadas Catalanas de Derecho Social*, ed. CEJFE, Barcelona, 2019, pág. 221.

²³⁰ González González, C., “Control empresarial de la actividad laboral mediante la videovigilancia y colisión con los derechos fundamentales del trabajador. Novedades de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 4, 2019, pág. 5 y ss.

Por ello, las partes pueden valerse de los medios de prueba previstos en el artículo 299.1 de la LEC para demostrar la realidad la información contenida en las cámaras de videovigilancia, como son: el interrogatorio de parte, el interrogatorio de testigos, el reconocimiento judicial, los documentos públicos y privados, y el dictamen de peritos.

En base al interrogatorio de parte (arts. 91 de la LRJS y 301 de la LEC), se podría interrogar a la parte contraria (en este caso el trabajador) sobre si tiene conocimiento de la realidad de los hechos constatados mediante las cámaras de videovigilancia de modo que, si se reconoce en los mismos, cabría entender como válida dicha prueba, desplegando plenos efectos. Es decir, la conducta procesal de la parte a la que perjudique la aportación de esta prueba electrónica, consistente en aceptarla, debe ser interpretada como una expresa admisión de la autenticidad y exactitud de la información contenida en ella.

Naturalmente el problema se plantea cuando la parte contraria no se reconoce en las imágenes, o entiende que las mismas pueden haber sido manipuladas, cuestionando dicha prueba e impugnándola. Y al respecto ya puede afirmarse que, por aplicación de las reglas sobre distribución de la carga de la prueba, previstas en el artículo 217 de la LEC, la impugnación de esta prueba electrónica va a suponer, automáticamente, un desplazamiento de la carga de probar la autenticidad y exactitud de lo reproducido a la parte que la presentó. Siendo ello así, y como esta actitud procesal impugnatoria se acaba convirtiendo en una tónica general en el marco de una estrategia defensiva, se ha apuntado la conveniencia de que los tribunales exigiesen a la parte impugnante una cierta justificación o fundamentación de dicha impugnación, esgrimiendo argumentos razonados y serios y no meramente espurios²³¹.

Por lo que se refiere a la prueba testifical (arts. 92 de la LRJS y 360 de la LEC), en el proceso podrán intervenir como testigos aquellas personas conocedoras de los hechos controvertidos relativos al objeto del juicio y más específicamente sobre el contenido de las grabaciones²³², dotando con ello de credibilidad a la información incorporada al proceso mediante las cámaras de videovigilancia.

²³¹ Fuentes Soriano, O, “Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias”, ob. cit. pág. 11 y ss.;

²³² STSJ de Canarias de 27 de julio de 2016 (Rec. nº 385/2016).

Sin embargo, para que la prueba sea aceptada con mayores garantías, será necesario que la misma sea certificada mediante otras vías como son: el reconocimiento judicial; el acta de diligencia de constancia; el acta notarial; y la prueba pericial²³³.

La prueba de reconocimiento judicial (art. 353 de la LEC), está prevista para el esclarecimiento o apreciación de los hechos debatidos mediante el examen directo por parte del Juez o Tribunal de algún objeto, lugar o persona, por lo que resulta un medio probatorio adecuado para incorporar al juicio la prueba digital. El Juez puede visualizar por sí mismo la grabación de la cámara de videovigilancia, pero en ningún caso podrá verificar la autenticidad o exactitud de la información contenida en ella, para el caso de que fuese impugnada.

Otra opción sería solicitar al Letrado de la Administración de Justicia que levante acta del contenido de las grabaciones mediante diligencia de constancia ex artículo 383 de la LEC. Ahora bien, al igual que sucedía con el reconocimiento judicial, cabe insistir en que el Letrado de la Administración de Justicia nada puede decir sobre la autenticidad y exactitud de las imágenes o sobre su posible manipulación.

Por tal motivo, otro de los medios probatorios a los que acudir sería el levantamiento de acta notarial. El Notario, como fedatario público, hará constar mediante un acta de protocolización, la existencia de la información contenida en dichas grabaciones, las fechas de las mismas, así como las identidades de los intervenientes. Respecto al contenido del acta notarial cabe precisar lo siguiente²³⁴: a) El requerimiento de la actuación notarial solamente podrá hacerlo quien tenga interés legítimo en ello, y así, el requirente deberá explicar la razón por la que se desea hacer constar ante Notario las grabaciones de imágenes o de sonido; b) El Notario debe informar al requirente de que la existencia de una copia notarial no supone el permiso para una publicidad indiscriminada de su contenido, correspondiendo al requirente la responsabilidad de no divulgar indebidamente datos personales; c) El Notario debe hacer una serie de comprobaciones técnicas, para verificar que el dispositivo pertenece al requirente; y d) Será necesario incluir en el acta todo lo necesario para que se comprenda bien el contenido de las imágenes o de los sonidos grabados. Ahora bien, la actuación del Notario tampoco puede garantizar que la grabación no haya sido manipulada.

²³³ Falguera Baró, M.A., “Nuevas tecnologías y trabajo (y III): perspectiva procesal”, ob. cit. pág. 10 y ss.

²³⁴ Colas Neila, E., y Yelamos Bayarri, E., “El WhatsApp como prueba de hechos discutidos en el proceso laboral. ¿Más exigencias que una prueba tradicional?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, nº 2, 2020, pág. 55.

Por todo lo expuesto, y ante las dificultades de detectar la manipulación, es recomendable acudir a una prueba pericial (arts. 93 de la LRJS y 335 de la LEC). La prueba pericial informática permite resolver las carencias del acta notarial, al dar certeza tanto de la autenticidad como de la exactitud de la grabación, certificando el perito la inexistencia de alteración de la misma, y garantizado así la ausencia de manipulación²³⁵. Por tal motivo, el perito informático resulta indispensable para dar garantías a esta prueba digital, al disponer de los conocimientos especializados sobre la materia, conocimientos que puede aportar ante el Juez mediante el oportuno dictamen. Además, la prueba pericial no solo resulta la más garantista y segura, sino que los hechos declarados probados en la sentencia de instancia a través de la misma, son revisables a través del recurso de suplicación según dispone el artículo 193.b) de la LRJS.

En la investigación pericial se distinguen tres fases: la primera es el análisis preliminar para la identificación de la prueba electrónica que se desea obtener; la segunda es la adquisición de los datos electrónicos, conservando las copias y la constatación de las técnicas empleadas para garantizar la integridad de la información; y la última fase es la del análisis forense de la información digital, a cuyo efecto es conveniente que el perito tenga un mínimo conocimiento de la normativa legal. En cualquier caso, será necesario que el informe pericial sea ratificado en juicio por parte del perito que lo haya elaborado, al exigirlo así el artículo 93 de la LRJS, al disponer que la práctica de la prueba pericial se lleve a cabo en el acto de juicio presentando los peritos su informe y ratificándolo.

Ahora bien, aunque la prueba pericial sea la mejor vía para poder llegar a conocer la autenticidad y exactitud de la grabación, también es cierto que es una prueba altamente compleja, que, para practicarse con todas las garantías, resulta lenta y costosa²³⁶.

Sea como fuere, cuando no se pudiera deducir la autenticidad y exactitud de lo reproducido en la cámara de videovigilancia, el órgano jurisdiccional valorará la validez y eficacia probatoria de dicha reproducción de acuerdo con el conjunto de las restantes pruebas que han sido practicadas, y conforme a las reglas de la sana crítica ex artículos 97.2 de la LRJS y 382.3 de la LEC²³⁷.

²³⁵ STSJ de Galicia de 23 de febrero de 2012 (Rec. nº 4927/2011).

²³⁶ Fuentes Soriano, O., “Vídeos, comunicación electrónica y redes sociales: cuestiones probatorias”, ob. cit. pág. 11 y ss.

²³⁷ Salas Velasco, A.C., “La utilización de las tecnologías de la comunicación e información (TIC) y sus efectos en la práctica de la prueba en el proceso”, ob. cit. pág. 229.

6. CONCLUSIONES.

Las cámaras de videovigilancia en la empresa se han convertido en un medio de prueba con el que el empresario puede demostrar incumplimientos contractuales del trabajador en el ámbito del proceso laboral. Pero dicha prueba será ilícita cuando vulnere derechos fundamentales del trabajador como son el derecho a la intimidad o el derecho a la protección de datos personales. En este punto, el artículo 89 de la LOPD, impone al empresario el deber de informar previamente al trabajador y a sus representantes legales acerca de la existencia de dichas cámaras, y la jurisprudencia ha insistido en el respeto a los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Estamos ante una prueba electrónica o digital, que no es hábil a efectos de revisar los hechos declarados probados en la sentencia a través del recurso de suplicación o de casación, y que deberá ser aportada al acto de juicio mediante el soporte adecuado. Y cuando se discuta la autenticidad o exactitud de lo reproducido en la videocámara, será necesario acudir a otros medios de prueba alternativos y especialmente a la prueba pericial informática.

LA PROTECCIÓN DE LOS ESTÁNDARES LABORALES EN EL COMERCIO INTERNACIONAL POST-PANDEMIA: ESTUDIO DE LOS ALC DE LA UE

Marouane Laabbas el Guennouni

Universitat Rovira i Virgili

Abstract. Every time a socio-economic crisis has been faced, one of the groups of rights that have been curtailed has been workers' rights. This situation has happened in current Covid-19 pandemic, which knows no borders since it is a global pandemic. This is why it is necessary to know the tools that hold great potential to address this reality, and, what better tool than one that enables an agile exchange of goods and products between the EU and other states? Indeed, this article analyzes how labour standards are incorporated into Free Trade Agreements and how those can address situations such as the current crisis, once the configuration of these labour standards has been identified from an international and EU perspective.

Key words. Labour standards, Covid-19, FTA.

1. INTRODUCCIÓN

A día de hoy, somos conocedores de que el Covid-19 ha conllevado una pandemia imprevista que ha causado situaciones desastrosas que no hace falta recordar y que, han acabado ocasionando cambios en el mundo tal y como lo concebíamos dos años atrás.

Como era de esperar, el mundo del trabajo no ha sido ajeno a estos cambios. Esto se ha materializado en nuevas formas de entender el trabajo que hasta día de hoy eran irrisorias

o circunstanciales, como lo son, el teletrabajo²³⁸, el *crowdwork*²³⁹, entre otros. Y, por otro lado, también se ha requerido una atención especial a la protección de ciertas situaciones como la del desempleo que ha causado dicha pandemia²⁴⁰, aspecto que, en territorios con una mayor implicación del sector turístico, como es el caso español, se ha visto acentuado²⁴¹.

Ahora bien, si realizamos una breve reflexión sobre la rápida propagación del virus causante de la actual pandemia, podemos achacarlo a un sistema socioeconómico que ya no entiende de fronteras, sino que mantiene a los diversos grupos sociales más conectados que nunca. Esto se traduce en que una posible enfermedad detectada en el punto A pueda llegar al punto B en un lapso de tiempo corto y seguir propagándose *sine die*. Es decir, un efecto mariposa que implica una afectación casi directa entre dos espacios totalmente separados y que aparentemente, no tienen relación alguna, más allá que la de formar parte de un mismo planeta²⁴².

De aquí que encontremos necesario abordar el intercambio socioeconómico que trasciende límites territoriales y que puede afrontar situaciones como la actual desde una perspectiva jurídica. Con ello nos referimos a un grupo de normas internacionales que vinculan el libre comercio entre diferentes estados (conocidas como Acuerdos de Libre Comercio, ALC) y la necesidad de establecer ciertos estándares laborales que pretendan la protección de los trabajadores. Dicha protección, como veremos más adelante, no es común en los ALC, pero desde nuestro punto de vista, podría atajarse ya sea desde la perspectiva de los Derechos Humanos de los trabajadores, como también mediante acciones coercitivas para quienes propicien el menoscabo de los derechos laborales o incluso, incentivos a quienes muestran una implicación con dichos estándares.

Para ello, el presente trabajo se estructura en dos grandes partes (además de la presente introducción y las conclusiones). Primeramente, nos familiarizaremos con la protección de

²³⁸ López Pérez, E. (2020). La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar: Una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del Covid-19. *La Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 43, 252-254.

²³⁹ Guerrero Vizuete, E. (2019). La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores. *IUSLabor*, 1/2019, 270-271.

²⁴⁰ Tal y como se indica por la OIT, el número de desempleados a nivel mundial ha aumentado de forma considerable. Tal es así que el año 2019 el número de parados era de 187.400.000 trabajadores, mientras que el primer año afecto por la pandemia, el 2020, el número ascendió a un total de 220.300.000 trabajadores desempleados; la mayor cifra hasta hoy registrada por la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/wesodata/>

²⁴¹ Llorente Heras, R. (2020). Impacto del Covid-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. Serie Documentos de Trabajo, 2, 18-19. [Documento en línea], consultado el 01/08/2021, en: https://ebuah.uah.es/xmlui/bitstream/handle/10017/42247/impacto_llorente_IAESDT_2020_N02.pdf?sequence=1&isAllowed=y

²⁴² Marchiori Buss, P. y Tobar, S. (2020). La COVID-19 y las oportunidades de cooperación internacional en salud. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(6), pp. 1-2. [Documento en línea], consultado el 01/08/2021, en: <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2020.v36n4/e00066920/es>

los estándares laborales desde el prisma del derecho internacional y de la Unión Europea, con la finalidad de conocer la protección otorgada a dichos estándares laborales y las instituciones y normas que juegan un rol importante al respecto. Seguidamente, se analizará la protección de dichos estándares en los ALC, sobretodo de la UE, apartado que se acompañará de la crítica a la poca protección y falta de previsión ante situaciones como la actual pandemia. Finalmente, se recogerán las propuestas de mejora y críticas realizadas en las conclusiones del trabajo.

2. ESTÁNDARES LABORALES: ¿MARCO NORMATIVO?

2.1. Protección de los estándares laborales desde el prisma internacional

Hoy en día, los movimientos de productos de un país a otro, en lo que respecta al trabajo diario de cualquier industria, son considerables. Lo que lleva consigo la complicación de detectar si todas las piezas de la cadena de suministro/producción están respetando las normas generales laborales de un estado o los derechos humanos. O, en otras palabras, la trazabilidad de la producción de un producto y/o la prestación de un servicio, se convierte en una tarea ardua²⁴³. Este problema es más complicado cuando nos referimos a nuestro mundo globalizado, donde para crear un producto necesitamos acceder a mercados de todo el mundo, con sus propias normas, culturas y economías.

En contraposición, están apareciendo varias regulaciones y políticas internacionales para dotar a nuestro sistema socioeconómico de mejores prácticas que afecten a este problema descrito. Un claro ejemplo que ha tenido una considerable implementación son los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), concretamente el octavo, que pretende *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Además del ODS 1, que pretende *Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo*, destacando la necesidad de una protección social a nivel global y el ODS 9 que tiene como objetivo *Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación*²⁴⁴. Lo que parece dar a entender el

²⁴³ Aspecto ya señalado en: Ministerio de Sanidad y Política Social. (2009). Guía para la aplicación del sistema de trazabilidad en la empresa agroalimentaria. Agencia Española de Seguridad Alimentaria y Nutrición, pp. 6 – 7., de la siguiente manera: “*la trazabilidad interna o trazabilidad de proceso es un aspecto que la Propia Unión Europea considera una meta a alcanzar, pero que de modo alguno plantea como una imposición desde el primer momento*”.

²⁴⁴ Naciones Unidas. (2015). Memoria del Secretario General sobre la labor de la Organización - Septuagésimo período de sesiones - Suplemento núm. 1 (A/70/1*). Asamblea General de las Naciones Unidas, pp. 35 y ss. En: <https://undocs.org/es/A/70/1>

surgimiento de una nueva perspectiva que implica lugares de trabajo decentes, ambientalmente sostenibles en los que se respeten los estándares laborales y los derechos humanos, es más, según lo indicado por Farah, *The process leading to the adoption of SDGs was also supported by the UN Global Compact framework – focusing mainly on the relationship between business and human rights – which highlighted the contribution of business in fostering the SDGs by the means of responsible business actions*²⁴⁵.

Por otro lado, no debemos olvidar que el derecho al trabajo, como bien se indica por Bellnoch Sanz y Pavón De Paula, *se consagra al máximo nivel en los textos internacionales como [...] La Declaración Universal de Derechos Humanos y [...] El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*²⁴⁶. Aspecto que se ve reforzado por los tribunales internacionales como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos²⁴⁷, jurisprudencia²⁴⁸ a través de la cual *puede observarse que el derecho a la dignidad convierte los derechos de contenido laboral en derechos humanos [...] con plenas facultades para ejercerlos*²⁴⁹.

Ahora bien, si transportamos esta nueva idea al seno de empresas transnacionales desde un punto de vista jurídico internacional, observamos que el respeto de los derechos humanos supone, aparte de un requisito básico actual, una ventaja competitiva para ellas²⁵⁰. En esta misma línea, las Naciones Unidas, ya en el año 2008, establecieron una iniciativa que asociaba ambos ámbitos dando lugar al binomio Empresas y Derechos Humanos. Esta iniciativa era la de *Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos* con la idea de crear *un marco conceptual y de políticas que sirva de base al debate sobre las empresas y los derechos humanos, y contribuya a orientar a todos los actores [hacia] tres principios básicos: el deber del*

²⁴⁵ Farah, P. D. (2018). Sustainable Development Goals in Europe and Their Intersection with the Business and Human Rights Framework. En: Bonfanti, Angelica. *Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges*, Londres: Routledge, pp. 12-13.

²⁴⁶ Bellonch Sanz, P. y Pavón de Paula, S. (2015). El derecho al trabajo como derecho humano. Una visión española. En: Charro Baena, P., et. al. *Apuntes sobre el trabajo como derecho humano. Un estudio desde las dos orillas*. Madrid: Dykinson, pp. 19-23. Donde además se cita como texto de referencia la Carta Social Europea dado que deviene el “*instrumento internacional que contiene el más completo catálogo de derechos sociales*”.

²⁴⁷ Martínez Miranda, M. M. (2016). Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Lex Social: Revista jurídica de los derechos sociales*, 6, 1, pp. 360-370.

²⁴⁸ *Vid. SSTEDH: Asunto Pretty contra Reino Unido*, de 29 de abril de 2002, *Asunto Konstantin Markin contra Rusia*, de 22 de marzo de 2012, *Asunto Matelly contra Francia*, de 2 de octubre de 2014, *Asunto Rantsev contra Chipre y Rusia*, de 7 de enero de 2010, *Asunto Bigaeva contra Grecia*, de 28 de mayo de 2009.

²⁴⁹ Chacartegui Jávega, C. (2013). *Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Albacete: Bomarzo, pp. 91-92.

²⁵⁰ Uysal, E. (2021). *Business and Human Rights: The State as a Buyer*. *European Procurement & Public Private Partnership Law Review*, 16, 1, pp. 54-55.

*Estado de proteger frente a los abusos de derechos humanos cometidos por terceros, en particular las empresas; la obligación de las empresas de respetar los derechos humanos; y la necesidad de vías más efectivas a los recursos*²⁵¹. Estos tres pilares pueden traducirse en el establecimiento de un marco jurídico básico frente a la vulneración de los Derechos Humanos por parte de las corporaciones, el respeto de dichos Derechos Humanos a partir de la Responsabilidad Social Corporativa y el acceso a mecanismos para la lucha contra dichas vulneraciones²⁵².

Esto se desarrolló a partir del documento de Principios Rectores sobre empresas y derechos humanos (PREDH) en el que se materializaba esta triple política²⁵³. Es más, mediante este mismo texto se acabó definiendo el deber del estado de proteger los derechos humanos de las violaciones de los actores no solo estatales, que según FASCIGLIONE se traduce en que *Under the international human rights [...] states bear a positive obligation to secure the human rights of everyone under their jurisdiction by taking all reasonable and appropriate steps in protecting individuals against violations perpetrated by non-state actors, including business enterprises*²⁵⁴.

Cabe recordar que, por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene desarrollando, desde hace bastantes años, un escenario legal que vaya en contra de las prácticas que vulneren derechos humanos de los trabajadores creando un marco legal fundamental²⁵⁵. A este respecto destacan las convenciones encaminadas a luchar contra el trabajo forzoso, concretamente, el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso y su protocolo de

²⁵¹ Consejo de DDHH de las NNUU. (2008). “Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie (A/HRC/8/5)”. [Documento en línea], consultado el 04/08/2021, en: https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/11/Proteger_respetar_remediar_abril2008.pdf

²⁵² Uysal, E. (2021). Business... *Op. Cit.*

²⁵³ Consejo de DDHH de las NNUU. (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Aplicación del marco de las Naciones Unidas Proteger, Respetar y Remediar”. Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, UN Doc. A/HRC/17/31. [Documento en línea], consultado el 05/08/2021, en: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

²⁵⁴ Fasiglione, M. (2018). Enforcing the State Duty to Protect under the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Strasbourg Views. En: Bonfanti, Angelica. Business... *Op. Cit.* pp. 38-39.

²⁵⁵ “Annex X includes the International Labour Organization’s (ILO) ‘fundamental’ or ‘core’ conventions concerning freedom of association and collective bargaining, forced labour, child labour and workplace discrimination. These give effect to core labour standards as reflected in the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, which arguably have universal application to business enterprises”. Tal y como se establece en: Conlon, Eamonn. (2019). Civil liability for abuses of ILO core labour rights in European Union government supply chains: Ireland as a case study. En: Martín-Ortega, O. and Methven O’Brien, C. (2017). Public Procurement and Human Rights: Opportunities, Risks and Dilemmas for the State as Buyer. Londres: Edward Elgar Online, pp. 116-117.

2014²⁵⁶ y el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso²⁵⁷. De esta manera, cabe entender que existen compromisos de los estados parte de estas convenciones de luchar contra estas prácticas. Sin embargo, a día de hoy, la realidad es algo distinta, pues, existen dichas prácticas, y lo más sorprendente es que corporaciones de estados parte de dichas convenciones llevan a cabo la comercialización de bienes fruto del trabajo forzoso. Esto se entiende al hacer referencia al cuerpo legal que regula el libre comercio y la Organización Mundial del Comercio (OMC), pues como bien indica GRUNI, ante la existencia de productos fruto de trabajo forzoso, *does not mean that WTO Members are obliged not to trade between themselves products produced with forced labour but only that when it happens, they can refuse the import or export of such products*²⁵⁸. Aspecto destacable pues resulta posible, que en un solo escenario, se prohíba la realización de una práctica²⁵⁹ y legitime el intercambio de aquello que se obtiene de la práctica prohibida.

2.2. Derechos Humanos y empresas: Protección desde la perspectiva comunitaria

En lo referente a los Derechos Humanos es inevitable citar, a nivel europeo, los preceptos existentes en normas de rango originario como lo son el art. 2 del Tratado de la Unión Europea, que lista los valores de la UE y entre los cuales se encuentra *la dignidad humana, libertad, igualdad, y respeto de los derechos humanos*²⁶⁰ (entre otros)²⁶¹ o el art. 5 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales que prohíbe la esclavitud y el trabajo forzado²⁶².

²⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 29, de 28 de junio de 1930, sobre el trabajo forzoso, Ginebra. [Documento en línea], consultado el 07/08/2021, en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174

²⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 105, de 25 de junio de 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso, Ginebra. [Documento en línea], consultado el 07/08/2021, en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250

²⁵⁸ Gruni, G. (2021). Substantive and enforcement issues of forced labour obligations in EU's free trade agreements. *Revue europeenne de droit de la consommation*, núm. 1, pp. 82-84.

²⁵⁹ Esta excepción ha sido utilizada por la Administración de Aduanas de los EE.UU. para confiscar/destruir productos que habían sido producidos mediante trabajo forzado. La UE no dispone de un sistema similar.

²⁶⁰ Unión Europea. Tratado, de 26 de octubre de 2012, de la Unión Europea. (DOUE C, 326 de 26-10-2012 pp. 1 – 390).

²⁶¹ El art. 3.5 TUE establece que “*En sus relaciones con el resto del mundo, la Unión [...] Contribuirá [...], al desarrollo sostenible del planeta, [...], al comercio libre y justo, [...] y la protección de los derechos humanos*”. Y el art. 21.2 (apartados b y d) establecen que: “*La Unión [...] se esforzará por lograr un alto grado de cooperación en internacional con el fin de: consolidar y respaldar [...], los derechos humanos y los principios del Derecho internacional; apoyar el desarrollo sostenible en los planos económico, social y medioambiental de los países en desarrollo, [...]*”.

²⁶² Unión Europea. Carta, de 18 de diciembre de 2000, de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (DOUE C, 364, de 18-12-2000, pp. 1-22).

Por otra parte, este nuevo paradigma está reforzando la aparición de políticas que dan más cabida a un sistema que respete los estándares laborales y un claro ejemplo a nivel europeo es el *European Green Deal*, que pretende integrar la perspectiva medioambiental en todos los escenarios actuales, lo que implica el mundo laboral, la gestión de las cadenas de suministro y la protección social de la ciudadanía²⁶³, además de incentivar una industria sostenible²⁶⁴.

De la misma manera, la UE ha querido apostar por la misma dirección que la guía establecida por las Naciones Unidas en los PREDH²⁶⁵, la cual se ha incorporado en el cuerpo legislativo comunitario a partir tanto de la Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, que incluye tanto la aplicación de la guía mencionada en materia de Derechos Humanos y empresas, como también otros aspectos como el empleo y la protección del medio ambiente²⁶⁶. Por otra parte, también se establece el segundo plan de acción para los derechos humanos y la democracia de la UE, que abarca el período 2015-2019 y que se marca como objetivo avanzar en la implementación del binomio derechos humanos y empresa²⁶⁷. Objetivo que sigue desarrollando el tercer plan aplicable para los años 2020-2024, pero que, además, se fija como objetivos (entre otros), los de:

- *Engage with the business sector on upholding and promoting human rights, anticorruption measures and best practices on corporate social responsibility [and] due diligence [...] (e.g. supply chains, zero tolerance for child labour).*

²⁶³ Comisión Europea. (2019). COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES, sobre El Pacto Verde Europeo (COM/2019/640 final). [Documento en línea], consultado el 03/08/2021, en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52019DC0640>

²⁶⁴ Comisión Europea. (2020). COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES, sobre Un nuevo modelo de industria para Europa (COM/2020/102 final). [Documento en línea], consultado el 03/08/2021, en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0102>

²⁶⁵ Aspecto que viene implícito en el art. 2 TUE, el cual lista los valores de la UE, entre los cuales se encuentran “*la dignidad humana, [...] y el] respeto de los derechos humanos*”.

²⁶⁶ Comisión Europea. (2011). COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas (COM/2011/0681 final). [Documento en línea], consultado el 07/08/2021, en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>

²⁶⁷ Consejo de la Unión Europea. (2015). The 2015-19 action plan on human rights and democracy. Oficina de publicaciones de la Unión Europea. [Documento en línea], consultado el 08/08/2021, en: https://www.consilium.europa.eu/media/30003/web_en__actionplanhumanrights.pdf

- *Enhance business engagement in decent job creation, sustainable development and related advocacy work along the supply chain.*
- *Ensure linkages and synergies between the EU's bilateral relations (including political, human rights and sectoral policy dialogues, the monitoring of human and labour rights under the GSP, and work on labour rights under FTAs) and its multilateral relations.*
- *Strengthen the implementation of human rights provisions in EU trade policy, including through the GSP and by promoting labour rights in the context of FTAs*²⁶⁸.

En otras palabras, por una parte, se pretende fortalecer el binomio derechos humanos y empresa, y, por la otra parte, se apuesta por el respeto de los estándares laborales, además del respeto de los derechos humanos por parte de los actores económicos en los ALC, todo ello con la finalidad de promocionar un sistema global para el respeto de los Derechos Humanos de los trabajadores.

Además, este plan, incorpora un aspecto que resulta de gran interés para nosotros, y es que se trata de un documento que tiene en cuenta el Covid-19 y sus consecuencias socioeconómicas que han tenido un impacto cada vez más negativo en los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho, lo que ha provocado una profundización de las desigualdades preexistentes, así como una mayor presión sobre las personas en situación de vulnerabilidad²⁶⁹.

Todo este anagrama de normas y guías que impregnán la normativa europea invitan a disertar sobre ejemplos concretos que atiendan al binomio del que venimos hablando. De esta manera, destaca la directiva 2014/24/UE sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE²⁷⁰ la cual en su preámbulo ya establece la posibilidad de establecer obligaciones dirigidas a salvaguardar las preocupaciones laborales, ambientales y sociales. Por otra parte, tal y como indica GIL Y GIL, también destaca la propuesta de

²⁶⁸ Comisión Europea. (2020). Annex to the Joint Communication to the European Parliament and the Council EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024 (JOIN(2020) 5 final). [Documento en línea], consultado el 08/08/2021, en: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e9112a36-6e95-11ea-b735-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_4&format=PDF

²⁶⁹ Netherlands Helsinki Committee. (2020). EU Action Plan on Human Rights and Democracy Adopted. [Documento en línea], consultado el 08/08/2021, en: <https://www.nhc.nl/eu-action-plan-on-human-rights-and-democracy-adopted/>

²⁷⁰ Unión Europea. Directiva 2014/24/UE, del Parlamento Europeo y el Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE. (DOUE L, núm. 94, de 28/03/2014, pp. 65-242).

Directiva sobre el deber de diligencia de las empresas multinacionales en los ámbitos del medio ambiente y los derechos humanos, la cual sí va encaminada a salvaguardar los Derechos Humanos frente a acciones de grandes corporaciones desde un punto general y no sectorial²⁷¹.

3. LOS ACUERDOS DE LIBRE COMERCIO Y LOS ESTÁNDARES LABORALES

3.1. *La protección de los estándares laborales en los ALC de la UE*

Llegados a este momento, es necesario preguntarnos hasta qué punto es aceptable crear productos si el ritmo de producción de los mismos no permite respetar las normas laborales y los derechos humanos. Es por ello que ahora nos centraremos en los ALC y la protección de los estándares laborales en estos.

Sin embargo, como bien hemos citado anteriormente²⁷², existe un doble rasero pues, si bien es cierto que las normas de la OIT obligan a luchar contra el trabajo forzoso y que en varios ALC también se establecen disposiciones al respecto, las normas generales de la OMC carecen de dicha intención²⁷³, fin que no es otro que el de propiciar el cumplimiento de los estándares laborales entre los estados parte y sobretodo en territorios en vías de desarrollo²⁷⁴. Para ello, vayamos a ver algunos ejemplos concretos que podamos comparar y obtener propuestas de mejora.

Los recientes ALC de la UE (además de otros) contienen normas para intentar evitar que los bienes comercializados internacionalmente tengan un origen vinculado al trabajo forzoso²⁷⁵, estas normas aparecen normalmente en los ALC firmados después de 2010 en sus capítulos destinados a la sostenibilidad, donde además de incluir los aspectos laborales, también hacen referencia al respeto medioambiental, también conocidos como la Nueva Generación de ALC²⁷⁶. El primer ejemplo de ello es el ALC entre la UE y Corea del Sur

²⁷¹ Gil y Gil, J. L. (2020). La responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneraciones de los estándares laborales. Una perspectiva global. Lex Social – Revista jurídica de los Derechos Sociales, 10, 2, pp. 12-14. Donde también se comparte la idea de compatibilizar el fenómeno de la globalización con los estándares laborales y los ALC.

²⁷² Apartado 2.1. *in fine*.

²⁷³ Frohmann, A., et. al. (2020). Incentivos a la sostenibilidad en el comercio internacional, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, pp. 27-28.

²⁷⁴ Tham, J. C. and Ewing, K. D. (2020). Labour Provisions in Trade Agreements: Neoliberal Regulation at work. International Organization Law Review, 17, pp. 154-155.

²⁷⁵ Gruni, G. (2021). Substantive... *Op. Cit.*, pp. 84-85.

²⁷⁶ Vid. Van den Bossche, P. and Zdouc, W. (2017). The Law and Policy of the World Trade Organization: Text, Cases and Materials. Cambridge: Cambridge University Press. En el que se establece que “*Preferences under the special incentive arrangements for the protection of labour rights [specially] by the European*

donde ya se incluía este nuevo capítulo de desarrollo sostenible con implicaciones tanto laborales como ambientales. Aspecto que también se repite en varios ALC como los de Moldavia, Georgia, Canadá, Colombia-Perú-Ecuador, América Central (que comprende a Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), Ucrania, Singapur y Vietnam²⁷⁷. Destaca que su contenido va en una misma línea, la de respetar e intentar adoptar los *ILO core labour standards*²⁷⁸, es decir, los ocho²⁷⁹ convenios fundamentales de la OIT²⁸⁰. La intención de dichos apartados de los ALC, aunque no con cláusulas idénticas pero sí similares, es influir en alcanzar mejores estándares laborales en dichos territorios (normalmente en vías de desarrollo)²⁸¹.

En esta misma línea, el Tribunal de Justicia de la UE en su Dictamen 2/15 ya establecía que el incumplimiento de una disposición social o ambiental del ALC entre la UE y Singapur, *autoriza a la otra Parte a finalizar o suspender la liberalización de ese comercio*²⁸². Aspecto que, como bien indica MANERO SALVADOR *a la práctica [...] no llega a tener su alcance ya que el acuerdo no recoge ninguna cláusula de este tipo. Ello no impide, no obstante, que se pueda afirmar que para el TJUE el desarrollo sostenible es un objetivo de la Unión*²⁸³. De aquí que señalemos que, todo y existir la intención programática en los ALC, las medidas y cláusulas concretas son inexistentes, lo que supone un límite al alcance de los objetivos de la Unión y de los propios ALC de nueva generación.

Cabe preguntarse, llegados a este punto, sobre el porqué de esta limitación. Para ello, resulta interesante la categorización de los ALC de la UE llevada a cabo por HARRISON,

Communities to comply with certain labour standards". Idea relacionada con la nueva generación de ALC, los cuales conllevan aspiraciones sociales, económicas, laborales y ambientales.

²⁷⁷ Harrison, J., et. al. (2019). Labour standards provisions in EU Free Trade Agreements: reflexions on the European Commission's reform agenda. *World Trade Review*, 18(4), pp. 3-4.

²⁷⁸ Campling, Liam et. al. (2016). Can labour provisions work beyond the border? Evaluating the effects of EU free trade agreements. *International Labour Review*, 155, 3, pp. 362-363. Concretamente, los citados en Martín-Ortega, O., cita 18. En este sentido, se echa en falta el derecho a la Salud y Seguridad de los Trabajadores, el cual vendría relacionado con la protección tanto del medioambiente como de los trabajadores, como indica Sierra Benítez, E. M. (2021). Porque en materia de medio ambiente, el Derecho del Trabajo, no es sólo empleo verde. [Ponencia]. II Simposio Internacional Direito Ambiental. Asociación Brasileña de Energía y Derecho Ambiental.

²⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

²⁸⁰ Bronckers, M. and Gruni, G. (2021). Retooling the sustainability Standards in EU Free Trade Agreements". *Journal of International Economic Law*, 24, pp. 26-27.

²⁸¹ Campling, Liam et. al. (2016). Can labour... *Op. Cit.*, pp. 364-366.

²⁸² Dictámen del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Pleno) 2/15, de 16 de mayo de 2017, (ECLI:EU:C:2017:376).

²⁸³ Manero Salvador, A. M. (2020). La política comercial común de la Unión Europea y el desarrollo sostenible. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 66, 614-614.

como acuerdos promocionales²⁸⁴, pues como se puede observar, pretenden promocionar el respeto de ciertas normas en territorios terceros a los de la UE, pero no se establecen cláusulas que materialicen la tesis del TJUE. En contra partida, en el caso de los EE.UU. se trata de un modelo de ALC condicional, pues vincula directamente el cumplimiento de las normas laborales a consecuencias económicas²⁸⁵, y para ello, sírvase de ejemplo la norma general aplicable a las importaciones en EE.UU. en la que se establece que *[a]n importer has [to] demonstrate that he or she has made every reasonable effort to determine both the source of and the type of labor used to produce the merchandise and its components. If the importer does not successfully contest the WRO and does not remove the merchandise at issue from the United States, CBP is to seize and destroy it*²⁸⁶. De esta manera, ante una sospecha de productos importados fruto del trabajo forzoso se posibilita un proceso que puede culminar en la destrucción y el no comercio de los productos, lo que, a nuestro parecer, deviene un elemento disuasorio contra el trabajo forzoso y el respeto a la salud y seguridad de los trabajadores.

Esto propicia que aparezcan diferencias entre territorios e incumplimientos de los estándares laborales que deberían ser respetados por los EEMM de la UE. Esto mismo es señalado por HARRISON en tres casos concretos – los ALC UE y CARIFORUM, Corea del Sur y Moldavia – en los que se llegó a identificar situaciones de *informal workers not protected, concerns over freedom of association and forced labour, Poverty pay, child labour in agricultural sector [and] erosion of capacity of State Labour Inspectorate*²⁸⁷.

Ahora bien, cabe preguntarse si esta situación se repite en todas las cuestiones. La respuesta a ello resulta ser negativa, pues destaca el ámbito de la propiedad intelectual (IP) donde una actividad contraria a la protección de la IP en un Estado parte del acuerdo se considera una violación del ALC sin necesidad alguna de demostrar ningún efecto sobre el

²⁸⁴ Cabe señalar que los diversos ALC de la UE siguen un mismo esquema. A título de ejemplo señalamos el ALC UE-Japón, que en su art. 16.2 establece que “*each Party shall strive to ensure that its laws, regulations and related policies provide high levels of environmental and labour protection and shall strive to continue to improve those laws and regulations [...]*”. Aunque en ningún caso se prevé una sanción, siendo así meras declaraciones de interés. Disponible en: https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/august/tradoc_157228.pdf#page=440

²⁸⁵ Harrison, J., et. al. (2019). Labour standards... *Op. Cit.* pp. 4-5.

²⁸⁶ A. Casey, C., et. al. (2021). Section 307 and Imports Produced by Forced Labor. Washington: Congressional Research Service of the US. pp. 1-2. [Documento en línea], consultado el 30/08/2021, en: [https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IF/IF11360#:~:text=Section%20307%20of%20the%20Tariff,\(C%20BP\)%20enforces%20the%20prohibition](https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IF/IF11360#:~:text=Section%20307%20of%20the%20Tariff,(C%20BP)%20enforces%20the%20prohibition).

²⁸⁷ Harrison, J., et. al. (2019). Governing Labour Standards through Free Trade Agreements: Limits of the European Union’s Trade and Sustainable Development Chapters. *Journal of Common Market Studies*, 57, 2, pp. 271-272. [Documento en línea], consultado el 01/09/2021, en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jcms.12715>

comercio²⁸⁸. Para ello véase el art. 17.1 del Reglamento (UE) 608/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo a la vigilancia por parte de las autoridades aduaneras del respeto de los derechos de propiedad intelectual y por el que se deroga el Reglamento (CE) n ° 1383/2003 del Consejo, en el que establece que *cuando las autoridades aduaneras identifiquen mercancías sospechosas de vulnerar algún derecho de propiedad intelectual amparado por una decisión de aceptación de una solicitud, suspenderán el levante de las mercancías o procederán a su retención*²⁸⁹. Esta diferencia de protección otorgada a los derechos laborales y los derechos de propiedad intelectual nos lleva a pensar que existe una falta de compromiso ante la primera y la necesidad de establecer un nuevo esquema que guíe los ALC venideros.

3.2. Los ALC de la UE ante el Covid-19 y posibles mejoras

Como bien se señalaba al principio, la pandemia causada por el Covid-19 ha causado niveles de desempleo y precariedad laboral considerables a escala global²⁹⁰. Pero además, como ya es sabido por todos, también supuso un cierre de fronteras, mayores controles fronterizos y limitaciones de movimientos tanto de personas como de mercancías²⁹¹. Aspecto que ante la falta de provisiones laborales en los ALC ha posibilitado varias injusticias sociales bajo el pretexto de la situación pandémica. En otras palabras, mientras aparecían políticas *stay safe/at home* un gran número de trabajadores seguían acudiendo al lugar de trabajo sin las condiciones necesarias, como: el distanciamiento social²⁹² o *human rights violations committed against workers who protest against being laid off without pay*²⁹³.

Por otro lado, la OIT en su último Informe Mundial sobre la Protección Social 2020 – 2022, ya se afirmó que la *COVID-19 ha subrayado la importancia crítica de lograr la protección social universal. Es fundamental que los países –los gobiernos, los*

²⁸⁸ Bronckers, M. and Gruni, G. (2021). Retooling the..., *Op. Cit.* pp. 35-36.

²⁸⁹ Unión Europea. Reglamento (UE) 608/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo a la vigilancia por parte de las autoridades aduaneras del respeto de los derechos de propiedad intelectual y por el que se deroga el Reglamento (CE) n ° 1383/2003 del Consejo. (DOUE L, núm. 181 de 29/06/2013, pp. 15-34).

²⁹⁰ Véase el apartado “1. Introducción”.

²⁹¹ Frenkel, A.. (2020). El Mercosur ante la Covid-19: de la disputa comercial a la amenaza sanitaria. Análisis Carolina, 40, pp. 6-7.

²⁹² Tham, J. C.. (2020). COVID-19, Labour Rights and the Role of the State. Journal of Australian Political Economy, 85, pp. 74-75.

²⁹³ Castañeda- Navarrete, J., et. al. (2020). COVID-19's impacts on global value chains, as seen in the apparel industry. Development Policy Review, pp. 8-9.

*interlocutores sociales y otras partes interesadas – resistan las presiones para volver a un camino fácil y adopten el camino óptimo hacia la protección social para hacer frente a la pandemia en curso, así como para asegurar una recuperación centrada en las personas y un futuro inclusivo*²⁹⁴, protección que, desde nuestro punto de vista, debería también fomentarse en los ALC. Esto se debe además, a que en materia de libre comercio la afectación de la pandemia actual abarca un nivel superior, un ejemplo claro de ello sería el ALC-Africano (del que la UE sale beneficiada fruto de la globalización), el cual, gracias a él se emplea a un importante número de trabajadores que a causa del Covid-19 han perdido el empleo con una protección social pésimas²⁹⁵. Dicho esto, podemos asumir que los actuales ALC no atienden a situaciones concretas de magnitudes globales como lo es la pandemia actual²⁹⁶, aspecto que debe ser sin duda, atajado por la comunidad internacional y los estados.

Ante esta situación, resulta necesario como ya señalábamos anteriormente, que los ALC se concibran desde un paradigma distinto en lo referente a los estándares laborales con una doble finalidad. Primero, la de atender al respeto de los derechos de los trabajadores, los derechos humanos y a la seguridad y salud de estos en su lugar de trabajo, y segundo, atender a dichos estándares en situaciones críticas como la actual. De este modo, ya se está empezando a hablar de utilizar los ALC como palanca para que los socios comerciales alcancen los mismos niveles de exigencia que nosotros imponemos en nuestro mercado interior de la UE²⁹⁷. Esto sería, ya no solo desde el punto de vista programático sino con un estatus jurídico superior que podría traducirse en cláusulas en los ALC que contengan obligaciones, responsabilidades, o incluso, posibles sanciones²⁹⁸, dando lugar así a lo que posiblemente se conocerá como la tercera generación de ALC.

Ante esta situación, una primera posible solución, que, a nuestro parecer, resultaría muy positiva, sería apostar por el modelo estadounidense, el cual, establece una norma

²⁹⁴ Organización Internacional del Trabajo. (2021). Informe Mundial sobre la Protección Social 2020 – 2022. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 8-9. [Documento en línea], consultado el 05/09/2021, en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_817576.pdf

²⁹⁵ Agarwal, P. y Chonzi, M. (2020). Impact of COVID-19 on International Trade: Lessons for African LDCs. Policy Hackathon on Model Provisions for Trade in Times of Crisis and Pandemic in Regional and other Trade Agreements, pp. 13-15. [Documento en línea], consultado el 07/09/2021, en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3693901

²⁹⁶ Aspecto reforzado por la carencia de una norma internacional que haga referencia a la regulación de situaciones pandémicas. Pues como bien indicaba Sierra Benítez, E. M. (2021). Porque..., *Op. Cit.*, esto permitiría dar un fundamento legal a aspectos ya no solo ambientales sino también de seguridad y salud de los trabajadores.

²⁹⁷ Gruni, G. (2021). Substantive... *Op. Cit.*, pp. 83-84.

²⁹⁸ Bronckers, M. and Gruni, G. (2021). Retooling the..., *Op. Cit.* pp. 39-49.

general aplicable dentro de su territorio que faculta a los agentes aduaneros a llevar a cabo un control sobre el origen de los productos que entran en territorio nacional, ya sea por su propia sospecha o una denuncia de terceros y que puede culminar con la retención y destrucción de mercancías en caso de no respetarse los estándares laborales. Esto, en la UE también existe, pero se aplica en el ámbito de los derechos de propiedad intelectual²⁹⁹, aspecto que denota una falta de compromiso político en lo referente a las medidas laborales para con el comercio internacional.

Por otro lado, es necesario hacer referencia a las crisis en los ALC. Esto no es algo idílico, pues estamos acostumbrados a la coletilla legal existente en las normas internas de *en casos de fuerza mayor*. Por ello resulta interesante atender a cláusulas excepcionales en dichos acuerdos que entran en juego en situaciones excepcionales. Esta misma línea es sustentada por MEYER cuando afirma que *member states must also reconsider how trade rules provide policy space for states to manage supply chain risks. A system that forecloses aggressive preventative regulation of supply chain risks in favor of crisis management is a system that courts more crises*³⁰⁰.

En relación con el cumplimiento de las provisiones laborales uno de los retos para los ALC es el acceso a la justicia, es por ello que diversos autores proponen el establecimiento de procesos bien detallados a la hora de hacer cumplir dichas provisiones. Esto mismo fue afirmado por LENOX y ARSHT al decir que *an alternative way to design modern FTA dispute settlement that will empower workers more directly is to provide a private right of action to workers before an international arbitral panel for violations of the labor chapter of their FTA*³⁰¹. Concretamente, hasta ahora, lo que ha existido en algunos ALC de la UE son mecanismos alternativos de resolución de conflictos como el arbitraje. En cambio, resulta necesario apostar por mecanismos que permitan a las partes afectadas, acceder a la justicia de forma directa. Una posibilidad sería la argumentada por GRUNI de permitir a la Comisión Europea llevar a cabo una petición al TJUE para que imponga una sanción al estado miembro que no cumpla con las provisiones laborales³⁰².

Este acceso a la justicia se complementaría con la participación de la sociedad civil a partir de herramientas de participación pública que a nivel de la UE se componen de

²⁹⁹ Véase el apartado 3.1 *in fine* del presente trabajo.

³⁰⁰ Meyer, T. (2020). Trade Law and Supply Chain Regulation in a post-Covid-19 world. *The American Journal of International Law*, 114:4, pp. 646.

³⁰¹ Lenox, Z. and Arsh, A. (2018). Towards Enforceable Labor Rights in U.S. Free Trade Agreements. *Harvard Human Rights Journal*, 31, pp. 192-193.

³⁰² Gruni, G. (2021). Substantive... Op. Cit., pp. 96-97.

*representatives of the European Economic and Social Committee, labour unions, employer federations, and other civil society organizations*³⁰³, en otras palabras, se consigue una participación ya no solo tripartita, sino que pretende trascender a lo más hondo de la sociedad en lo referente al intercambio de mercancías.

Por otra parte, y haciendo referencia a la falta de implicación política desde la UE en lo referente a la protección de los estándares laborales, los ALC adoptados por la Unión carecen del establecimiento de sanciones que sirvan de herramienta coercitiva contra prácticas contrarias a los estándares laborales. Un ejemplo que podría ser adoptado es el del ALC Canadá-Colombia³⁰⁴ (concretamente, en el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y la República de Colombia) que en su artículo tercero establece la posibilidad de *iniciar, de manera oportuna, procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas en caso de violaciones a su legislación laboral*³⁰⁵. Dichas sanciones pueden adoptar distintas formas, desde la suspensión del libre comercio hasta las multas pecuniarias, pasando por el modelo estadounidense de prohibición de entrada de bienes con orígenes dudosos³⁰⁶.

Y, finalmente, otra de las opciones para mejorar las provisiones laborales de los ALC sería apostar por un redactado más concreto y no tan programático como el ya analizado al principio, con expresiones como las de *promover, incentivar, fortalecer...*³⁰⁷. Y para contrarrestarlo, se podría jugar con sistemas de recompensas como están haciendo Holanda y Francia, los cuales pretenden premiar aquellos estados parte que implementen efectivamente las provisiones laborales como por ejemplo, aminorando los aranceles, aunque estas medidas tienen que tener un límite temporal, pues solo pretenden que se cumplan prácticas que de por sí deberían cumplirse³⁰⁸.

³⁰³ Bronckers, M. and Gruni, G. (2021). Retooling the..., *Op. Cit.* pp. 33-34.

³⁰⁴ Cabe decir que dicho ALC también establece un procedimiento claro de acceso a la justicia estatal en caso de incumplimiento de las provisiones laborales que puede activarse por los propios particulares.

³⁰⁵ Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2021). Acuerdo de cooperación laboral entre la República de Colombia y Canadá. Gobierno de la República de Colombia, pp. 3-4. [Documento en línea], consultado el 13/09/2021, en: <https://www.tlc.gov.co/TLC/media/media-TLC/Documentos/Acuerdo-de-Cooperacion-Laboral.pdf>

³⁰⁶ Bronckers, M. and Gruni, G. (2021). Retooling the..., *Op. Cit.* pp. 38-46.

³⁰⁷ Véase el apartado 3.1.

³⁰⁸ *Ibídem.* pp. 49-50.

4.CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas hemos podido comprobar que existen ciertos compromisos internacionales, como son las convenciones fundamentales de la OIT y el respeto de los derechos humanos del trabajo, disposiciones que deberían ser implementadas correctamente por los estados parte de dichos convenios y miembros de las NNUU.

Sin embargo, cuando hacemos referencia al intercambio de bienes y el comercio internacional observamos que la realidad es algo distinta, pues dichas provisiones no están dotadas de la fuerza legal que deberían. Si bien es cierto que desde hace poco más de una década dichas provisiones laborales están cobrando más importancia en los ALC adoptados por la UE, no deja de ser cierto que dichos ALC tienen disposiciones algo laxas en lo referente al respeto de los estándares laborales tal y como se configuran a nivel internacional³⁰⁹.

Es por todo ello que resulta necesario establecer nuevas guías en la adopción de ALC por la UE que no resulten tan programáticos en relación con el respeto de lo que es uno de sus objetivos fundamentales: el desarrollo sostenible, lo que conlleva incentivar un mercado de trabajo decente. Esto solo puede venir de la mano de una implicación por parte del legislador europeo a la hora de negociar los ALC y establecer unos estándares laborales básicos.

Como hemos podido observar, las herramientas para llevar a cabo esta tarea son variadas, basándonos en los ejemplos existentes en diversos ALC y la doctrina, observamos la posibilidad de establecer obligaciones concretas para las partes, sanciones en caso de no respetar las provisiones legales, controles que retiren los productos con orígenes dudosos, el acceso a la justicia, la participación pública o incluso incentivos a las partes con implicación en los derechos laborales.

Es por ello que, desde nuestro punto de vista, creemos que la adopción de estas herramientas por parte de la UE, puede traducirse en la mejora de la situación laboral a nivel internacional pero también en la protección de los trabajadores en situaciones críticas como lo es la actual pandemia.

³⁰⁹ Sobre todo, en relación con los convenios fundamentales de la OIT.

5. BIBLIOGRAFÍA

- CASEY, C., *et. al.* (2021). *Section 307 and Imports Produced by Forced Labor.* Washington: Congressional Research Service of the US.
- CHARRO BAENA, P., *et. al.* (2015). *Apuntes sobre el trabajo como derecho humano. Un estudio desde las dos orillas*, Madrid: Dykinson.
- BONFANTI, A. (2018). *Business and Human Rights in Europe: International Law Challenges*, Londres: Routledge.
- CAMPLING, L., *et. al.* (2016). Can labour provisions work beyond the border? Evaluating the effects of EU free trade agreements. *International Labour Review*, 155.
- CASTAÑEDA- NAVARRETE, J., *et. al.* (2020). COVID-19's impacts on global value chains, as seen in the apparel industry. *Development Policy Review*, s/n.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C. (2013). Dignidad de los trabajadores y derechos humanos del trabajo según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Albacete: Bomarzo.
- FRENKEL, A. (2020). El Mercosur ante la Covid-19: de la disputa comercial a la amenaza sanitaria. *Análisis Carolina*, 40.
- FROHMAN, A., *et. al.* (2020). *Incentivos a la sostenibilidad en el comercio internacional*, Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- GIL y GIL, J. L. (2020). La responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneraciones de los estándares laborales. *Lex Social – Revista jurídica de los Derechos Sociales*, 10, 2.
- GRUNI, G., y BRONCKERS, M. (2021). Retooling the sustainability Standards in EU Free Trade Agreements. *Journal of International Economic Law*, 24.
- GRUNI, G. (2021). Substantive and enforcement issues of forced labour obligations in EU's free trade agreements. *Revue Europeenne de Droit de la Consommation*, 1.
- GUERRERO VIZUETE, E. (2019). La digitalización del trabajo y su incidencia en los derechos colectivos de los trabajadores. *IUSLabor*, 1.
- HARRISON, J., *et. al.* (2019). Governing Labour Standards through Free Trade Agreements. *Journal of Common Market Studies*, 57.

- HARRISON, J., *et. al.* (2019). Labour standads provisions in EU Free Trade Agreements: reflexions on the European Commission's reform agenda. *World Trade Review*, 18(4).
- LENOX, Z., y ARSHT, A. (2018). Towards Enforceable Labor Rights in U.S. Free Trade Agreements. *Harvard Human Rights Journal*, 31.
- LLORENTE HERAS, R. (2020). *Impacto del Covid-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables*. Serie Documentos de Trabajo, 2.
- LÓPEZ PÉREZ, E. (2020). La industria 4.0 y las nuevas formas de trabajar: Una perspectiva desde el caso mexicano en tiempos del Covid-19. *Revista de Relaciones Laborales*, 43.
- MANERO SALVADOR, A. M. (2020). La política comercial común de la Unión Europea y el desarrollo sostenible. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 66.
- MARCHIORI BUSS, P. y TOBAR, S. (2020). La COVID-19 y las oportunidades de cooperación internacional en salud. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(6).
- MARTÍNEZ MIRANDA, M. M. (2016). Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Lex Social: *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 6, 1.
- MARTÍN-ORTEGA, O., y METHVEN O'BRIEN, C. (2019). *Public Procurement and Human Rights: Opportunities, Risks and Dilemmas for the State as Buyer*. Londres: Eduard Elgar Online.
- MEYER, T. (2020). Trade Law and Supply Chain Regulation in a post-Covid-19 world. *The American Journal of International Law*, 114:4.
- THAM, J. C., y EWING, K. D. (2020). Labour Provisions in Trade Agreements: Neoliberal Regulation at work. *International Organization Law Review*, 17.
- THAM, J. C. (2020). COVID-19, Labour Rights and the Role of the State. *Journal of Australian Political Economy*, 85.
- UYSAL, E. (2021). Business and Human Rights: The State as a Buyer. *European Procurement & Public Private Partnership Law Review*, 16, 1.
- Van den BOSSCHE, P., y ZDOUC, W. (2017). *The Law and Policy of the World Trade Organization: Text, Cases and Materials*. Cambridge: Cambridge University Press.

MANAGEMENT TRACK

Transforming old models and concepts for a new post-pandemic era

TOWARDS A SUSTAINABLE DEMOCRATIC HYBRID ECONOMY

Manuel Ahedo

University of Copenhagen

Abstract. After neoliberal capitalism's recurrent crises and growing inequality in recent decades, and the challenge of climate change, there is an urgent need to envision new ways to socially and comprehensively organize the economy. Based on accumulated empirical knowledge and normative debates and propositions to alternatives to capitalism(s), the article presents a model of democratic hybrid socio-economy. It has four main features. First, its hybrid character integrates the three main domains (for-profit, non-profit and commonal, and public) in a complementary way within renewed democratic laws and norms. Second, it aims to equalize the distribution of capital and finance among employees and citizens, through a regime of publicly regulated finance funds. Third, it creates new forms for participation by employees and citizens in decision-making to agree about what and how to produce and to redistribute benefits. Fourth, it strongly prioritizes solutions to climate change problems, especially by general and transversal forms of representation of nature's needs in economic collective decisions. This new economy is to be constructed within a glocal multi-level transformative process based on public-civil cooperation, some countries and macro-regions might be more proactive by using their democratic and favourable conditions.

Keywords. Capitalism, alternatives, economic democracy, commonal goods, socio-civil economy.

1. INTRODUCTION¹

Envisioning a better and possible near future is expected from responsible and engaged social sciences. Empirical social sciences have already enough accumulated knowledge about the human and social reality and about the different problems of the contemporary reality. They thus can and must propose possible positive developments or futures. Marx wrote more than 150 years ago that philosophy besides understanding the world must also change it. In the last 150 years of modernity, much has been advanced and learnt alongside social, political, economic, and cultural changes, enough as to welcome new proposals to make the world evolve more positively in the benefit of all or the vast majority.

Worldwide capitalism has proved to be unable to deliver a balanced and equal comprehensive development and wellbeing. The capitalist civilization has put devastating pressure upon nature, and growing evidence sets limits for nature's sustainable life. The planet cannot sustain more materialist economic growth. But all conventional material prosperity available in the planet is very unequally distributed between rich and poor at various levels: globally, between core, semi-periphery and peripheral macro-regions, macro and cross-nationally, within the world-regional societies, and at nation-state level, across inter-social groups. The agreement on this diagnostic can be easy, but what about the solution?

Most solutions to the capitalist civilization have been thought and developed within the Marxist tradition, much of it based on socio-scientific knowledge, hoping that socialist projects could deliver just and accepted socioeconomic organization. But human social reality, wanted or not, has been pervasive, and all socialist regimes have failed to be long-term alternatives to capitalism, due to two main factors: a) private property may not be a fundamental obstacle to a non-capitalist economy, with limitation to the size of the private property, its coexistence with other types of property (cooperative and public) can make private property a less negative factor, b) economic decision-making has not been organized as a bottom-up process, thereby fostering problems of legitimacy and effectiveness. After the frustration generated by the socialist projects, and the impotence brought about by the neoliberal economic crises in the global financial capitalism, where to search for alternatives to the industrial and financial global capitalist civilization? There is a clear need of both alternativism and of new thinking and envisioning.

The article aims to provide ideas, pathways, and suggestions to envision an alternative to the dominant capitalist economy. The second section discusses the main theoretical questions about alternatives to capitalism. The third section presents the foundations, the features, and a synthesis of the alternative model of a sustainable democratic hybrid socio-civil economy. The fourth section outlines the complementary and balanced hybrid socio-economy between three domains (for profit private, non-profit civil, and public). The fifth section discusses how the finance could be participatory redistributed and democratically controlled. The sixth section suggests the democratic practices and arrangements in economic decision-making, to keep the socioeconomic order under legitimate dynamics. The seventh section problematizes the relation between nature and economy. The eighth section discusses how the proposed alternative could be unfolded within a glocal multi-level civil-public transformative process. The conclusions summarize the main arguments.

2. LEGITIMATE AND EFFECTIVE UTOPIA-ORIENTED ALTERNATIVES TO CAPITALIST ECONOMY: WHY, WHAT, AND HOW?

A critique of capitalism has been a core activity of critical social sciences, and increasingly a constitutive part of the capitalist order, as capitalism has been able to incorporate and adapt the various criticisms against it (Chiapello, 2013). Likewise, it has become clear that the socialist alternative does not work, at least as it has been actualized. What is thus needed is a more subtle envisioning of alternatives to the capitalism order. There is a need of a renewed sociology and social sciences, that can suggest idealist and desirable but also possible and feasible futures. Social constructivism theory (Barnes, 1995) has both deconstructed and opened for reconstruction of the most objectivized and naturalized aspects of the collective human nature. The role of ideas and ideologies is increasingly stressed in constituting social and economic reality (Pikkety, 2019). Ideas and ideologies are increasingly shaped by socio-scientific knowledge. Future thinking is part of the construction of the present, and it is necessary to regard the future as minimally open within current tendencies. Within this perspective, utopia-oriented sociology and social science are thus necessary. Levinas (2013) argues that utopia-oriented analysis has been part of the history of sociology, and that in the last decades of neoliberal capitalism it has become more appealing and necessary in the social sciences. Moylan and Baccolini (2007) stress the necessity of social dreaming to foster a non-pessimistic or dystopian perspective of the present and future.

2.1. Why to change the asocial, financial, and anti-nature capitalism?

The current state of global capitalist economy is unsustainable in many dimensions, mainly, nature-environment, global structural unbalances between societies, and inequality within societies. Three reasons can summarise a comprehensive critique of capitalism: asocial, excessively and unbalanced financialized, and anti-nature.

Capitalism is anti-social, anti-collective and anti-democratic. From a sociocultural perspective, the economic domain in our modern societies has acquired a status of autonomous and naturalized object, independent of the collective human reality. The synchronic development of capitalist market economies and of economic sciences have led to an excessive naturalization of economic reality, as something supposedly rational or expectable to be rational beyond all irrational collective and individual biases. Empirical studies of the economy, mainly economic sociology (Callon, 1998, Çalışkan & Callon, 2010, among many) have long stressed the social character of economic reality and has distinguished between the theorized or myth-like economy and the actual economy. In empirical terms, economic practices are socially and institutionally embedded. As social practices, they can also be object of democratization, as economic policy must abandon its techno-elitist status and undergo a virtuous and deliberative democratization, guided by all social scientists, not only those specialized in the economics discipline.

Recent capitalism is overwhelmingly financialized. In the Western world-region, after the 2WW the aggregated consumption based social democratic development has displayed limitations and negative effects, under the pax Americana and the Cold War. Its economic regulation did not limit the capital accumulation, and it promoted material growth at expenses of nature. Since the 1980s, the neoliberal age has reinforced these logics, and the USA-dominance has strengthened financialization of economies, corporations and firms, and societies. As Epstein (2005) states: 'financialization means the increasing role of financial motives, financial markets, financial actors and financial institutions in the operation of the domestic and international economies' (p. 3). The short-term and speculative logic of financial markets has become the key driver of capitalism, the valuation process of products and services, with significant consequences to working life and labour, and to everyday life.

Global capitalist civilization has clearly been anti-nature. Natural resources are declining, and nature cannot not sustain our current material culture. So far there have been

two dominant proposed solutions to climate change: technological and economicistic. Technological solutions hope that new renewable energies can substitute the fossil-based energies, and that new technological forms for capture and storage of CO₂ can help reduce emissions. But these technologies are to be developed, that is, tested, expanded, and generalized. The economicistic solutions hope that CO₂ taxes in products and services can motivate markets to find solutions with lower or non-CO₂ emissions. This economic logic does not anticipate that theorized markets quite often in practice do not deliver the expected results. For example, higher possibilities to private debt can eliminate the effect of higher prices. Therefore, the most long-term solution is a cultural change in how we organize our society-economy. Beyond the discussion about green growth vs. degrowth, the focus should be on how we live, we consume, and especially how much energy we use to carry out our lives. In other words, to find a sufficiently satisfactory model and standard of good life. We are living in a civilization based on an excessive and unjustified need of material consumption, and critical social studies of human and social needs are necessary.

2.2. What alternative(s)?

Alternatives to mainstream capitalist market economies have had three main sources and traditions: Marxist, democratic and alternativist. First, the Marxist or Marxian critical approach to capitalist economy has inspired alternatives to unfold socialist ideas and projects. However, it has been increasingly difficult to maintain the distance between the academic critique of capitalism and the actual socialist regimes, and over time capitalist critique has increasingly involved the socialist regimes themselves.

Second, the alternatives based on a democratic critique of capitalism. Many authors find capital market economies as non-democratic, and firms and corporations as too based on vertical properties and rule-and-command models. Authors such as Hahnel and Wolf propose a radical participatory democratization of firms and markets. Hahnel (2016) focuses on the production and consumption and proposes directly participated worker and consumer councils where to decide about the products and services to produce and to consume. Wolf (2012) focuses on the corporate domain and advocates participation of employees in corporate decisions. Both proposals have the USA capitalism in mind, where shareholder power has increased in the last decades. They also advocate corporate and economic democratization, within a kind of communicative rationality framework, without deepening the shortcomings in the construction of common or collective interests, understandings,

ideas, and beliefs. If participatory democracy is reduced to communicative relations, a la Habermas, the contribution of social interaction to the necessary agreement gets marginalized.

Third, the alternatives inspired by an experimentalist approach are based on both traditional experiments of non-market relations and novel solutions to goods and services, both contextualized in nation-states (Ahedo, 2019, Dragsted, 2021) and non-contextualized and arguably universalizable (Wright, 2010, Castells, 2017). Within alternativism two contributions have especially inspired this alternativist approach. First, Gibson-Graham (2006, 2007) suggests overcoming the obsession-like over-deterministic view of capitalism as an overall totality catching system, and discovers the many alternatives that societies, communities and groups have developed historically and currently under developing. Second, Wright (2010) proposes to find, analyse, and diffuse cases where goods and services are provided effectively by non-capitalist market logics, what he calls real utopias.

The democratic and alternativist approaches are the most relevant, that is, democratization of capitalism and non-capitalist alternativism. Hahnel and Wright (2016) offer an inspirative dialogue about their alternatives to capitalism. Hahnel proposes a model of a participatory economy with self-governing democratic councils of workers and consumers, job balances and rotations for empowerment and desirability, compensation according to effort, and participatory planning. The annual participatory planning procedure is the core feature of the proposal, that aims to eradicate market-like mechanisms in the production and allocation of products and services. Wright proposes a more comprehensive view of socioeconomic organization, dealing with products, services, natural environment. Wright, in his real utopia project, collects a high number of positive experimentations and cases of non-capitalist solutions to products and services. These real utopias work more as heuristic to move towards long-term alternatives to the industrial financial capitalism, within a new and pluralistic conception of socialism. In Wright's view, household consumption, public goods planning, externalities, risk taking innovation and the organization of work and pay, are too complex to be organized in participatory planning. Real utopias-based alternativism suggests that a formal democratic assembly rationality cannot close potential developments. Experimentalism is a process where inter-acting and inter-communicating members discover solutions to collective problems and needs.

One central issue in whether markets should be part of a comprehensive alternative to the dominant capitalist economy. Hahnel does not think it should, and Wright is ready to

accept some functions to markets. What is missing in the opposing positions is the democratic regulation of markets. The two positions agree that markets can be acceptable mechanisms under societally oriented effective and democratic norms. The social sciences have long discussed how rational formal democratic procedures can be, and the nature of social and collective rationality. Sociology has emphasized human communication and interaction as the basis for collective rationality, understood as effective thinking leading to effective acting (Barnes, 1995).

2.3. How to change the capitalist order?

To change the global neoliberal capitalism two main ways can be envisaged: through general and basic principles, and through specific rules and mechanisms, both meeting in a renewed economic democratic culture.

The first way is through general and basic principles, by collectively and democratically empowering citizens, within a new view of power, with its implications for the state. The goal is to empower people with power to do and create. Haugaard (2002) reviews the most relevant theoretical accounts of power in the previous decades, concluding that power is a subtle phenomenon, with two contrasting sets: between conflict and consensus, between power-over and power-to. Arguably, one of the most original accounts is provided by Barnes that views power as a knowledge-based legitimacy constructed by interactive and communicative relations between actors. That is, power is a bottom-up construction based on a distribution of accepted knowledge and beliefs, which are the basis of social legitimacy. Within the Marxist tradition, Holloway (2002) proposes to change the capitalist world and the state that is behind the market-based economic order, by deploying a new view on power. Holloway discusses power-over and power-to to understand two differences: a) power and authority, and b) power over someone else and the power to do something or the capacity for action. The difference between power and authority is central, and as Holloway argues we should never simply assume the legitimacy of anything with power-over someone else. This type of non-legitimate authority refers directly to the state. We should not naturalise the state and simply assume its role, responsibilities, and authority. In the socialist states, the promised emancipatory and empowering related to power-to has disappeared in detriment of control and power-over. Holloway hopes for a real change that more genuinely empowers people and their capacities to do certain things.

The state is a central institution to transform the socioeconomic order. There are two main questions about the contemporary state: what type of state is the most beneficial for

the majority? And how should state relate to society? The liberal state has assisted the capitalist order based on a theorized freedom of the modern citizen. The socialist state has prioritized economic planning in detriment of individual and civil freedom. In a broad space in-between, the republican state can advance new conceptions of the state. Inspired in the classical Athens' democracy, the Italian Renaissance cities, etc. it stresses the active role of the citizens, expected to deploy their positive freedom. Whereas the classical republicanism relies on individual citizen participation, currently collective citizen participation is equally relevant, which comes closer to democratic corporatism. This related to the second question of state-society relations. In contemporary times, these should be built upon legitimate public-civil collaboration. To sum, the new socio-economy can be constructed from a truly democratic state with two main features: a) a culture of open and transparent democracy based on ample parliamentarian majorities, and b) a culture of state-society collaboration: the state must always confront with a well-organized and working civil society, and both the state and civil society make use of their autonomy to cooperate and compromise.

The second way is through specific rules and mechanisms to regulate the working of the economy and to lead the necessary transformation towards a sustainable socio-economy. Three specific mechanisms can be envisaged. First, sector-oriented regulations and policies are needed, as economic sectors behave differently and have different functions in current economies. As Piketty (2013) capital accumulation relies on some speculative sectors, such as banking, properties, energy, certain infrastructural sectors, etc., and they should receive a differentiated regulation and taxation policy. Equally, some sectors, such as agriculture, mining, etc. have high levels of CO2 emissions, and they need specific public policies to assist their substantial transformation both in products and processes. Second, a reformulation of basic human and social needs, and the formulation of their public character. Besides the privatized goods in the recent decades, other goods that have long been considered rather private can also be regarded as public, such as housing, knowledge, necessary mobility, etc. Third, there is a need to evolve towards a responsible regime of production and of consumption, which require a democratic regulation of what and how can be produced and consumed, this will compose the synthesis in the next section.

3. A SUSTAINABLE DEMOCRATIC HYBRID SOCIO-CIVIL ECONOMY: FEATURES, FOUNDATIONS, AND SYNTHESIS.

With respect to the features, a hybrid economy must be socially oriented, and environmentally responsible, and has three main characteristics. First, a hybrid economy should prioritize socioeconomic equality and social wellbeing, both before social policies and with the necessary policies aimed at welfare redistribution. Second, a hybrid economy should respect nature and environment, being critical with the conventional growth-based economy, and operating within a sustainable development paradigm. While conventional economic growth is not considered as valid, a comprehensive and inclusive socioeconomic development can gather and integrate the various goals of objective and subjective wellbeing and nature-friendliness. Third, it is a cosmopolitan solidarity economy, aware and responsible over the effects of domestic economy upon other societies. In sum, it is a cosmopolitan socially oriented sustainable socioeconomic development model that addresses especially the so-called developing or under-development countries. These countries still have basic needs in health, education, and nature, which can be considered as welfare standards can be positive for all human being. However, they must not repeat the nature-damaging errors of the industrialized countries, some of the

In relation to the foundations, a hybrid economy is an ethical and democratic endeavour. First, it is ethical as it builds upon a definition of a good society, which in turn implies defining good products and services. This definition requires heightened and reflexive collective and individual moral standards, guided by public knowledge institutions. Second, it has a democratic foundation, with its core principle of one person, one vote. Democratization has been a long historical process based on the principle that one citizen (independent of any group feature) has one vote in the construction of majorities within the constituted democratic nation-state or equivalent politeia. Democracy tends to be well-founded in the legal adoption and substantial application of political, civil, and social rights. Safeguarded by these rights, citizens can deploy their skills, capacities, power, social nature, and power, to construct various collective constellations that in aggregation constitute the whole politeia. It is thus time to extend the democratic principle to the economic domain, and to construct an economic democracy.

The features and foundations of the proposed economy are actualized in the idea of responsible production and consumption, which is United Nations' SDG 17. Within a

critical view of SGSSs (Gunawan et al., 2020), this goal can be expanded to products and to trade.

Responsible product development and production can be discussed in two levels. At a theoretical critical level, people spend a lot of time and energy to produce goods and services. Marx differentiated between abstract and real labour. Holloway defines abstract labour as labour which is subordinated exclusively to the demands of the market. The real determinant of society is hidden behind the state and the economy: it is the way in which our everyday activity is organised, the subordination of our doing to the dictates of abstract labour, that is, of value, money, profit. It is this abstraction which is, after all, the very existence of the state. If we want to change society, we must stop the subordination of our activity to abstract labour, do something else much more real and concrete (Holloway, 2010, 133). At a practical and applied level, responsible production has been institutionally promoted through mechanisms such as corporate social responsibility, hoping that corporations can self-regulate their production standards in relation to various social and environmental problems. It is necessary to distinguish by firm size and by production process. The large firms play a central and determining role in production regimes. Critical research on corporate social responsibility has grown in developed countries, where corporations' structural and instrumental power can divert public's attention. It has also expanded in developing countries (Idemudia, 2011, Nwagbara and Belal, 2019), where states and governments try to develop some level of autonomy in relation to corporate power. What to produce and how to produce it? These are central questions which under capitalism are not addressed by people within organizations but are understood as naturalized reactions to market or state dynamics.

Responsible consumption and trade involve an ambivalent normative discourse. On the one hand, individual responsibility has been promoted by powerful institutions to divert responsibility to unclearly empowered and poorly informed individual consumers. On the other hand, the public regulation of consumption has not received a central development. Public control of the standards of products and services are flawed by lack of public capacities and democratic mandate. Recent research points out to a much lower level of needs for a decent human life (Millward-Hopkins, et al. 2020). Likewise, Dwarapureddi et al (2021) discuss how environmentally responsible consumption can be unfolded in a country like India, with its 1.400 million inhabitants. In energy research, research on energy sufficiency (Sorrell et al, 2020) has shown many rebound effects that counteract the initial energy spare or less consumption. International trade is a much more relevant issue. To

reduce CO2 intensive global trade, we need to envision and regulate various forms of spatial product self-sufficiency, both nationally and world-regionally. The Word Trade Organization must change its objective to assure an environmentally responsible commerce, whereas Ricardian theories of economic comparative advantage must be reformulated.

4. A COMPLEMENTARY AND BALANCED HYBRID SOCIO-CIVIL ECONOMY

A hybrid economy is composed by three main economic domains: a for-profit private property-based domain, a non-profit communal domain, and a public democratic domain. The three domains would share a set of common regulations and rules, but each of them would have a specific set of laws and norms. The common regulations refer mainly to the participation of employees/workers/coop-members, and to the involvement of the corresponding users, consumers and/or receivers of the goods and services. The specific rules are below indicated in each domain.

First, the for-profit private economic domain respects property rights and is entitled to search for benefits, within some limits established democratically. Parliament majorities should establish various types of regulations and limitations to the for-profit economy. Three key aspects are to be regulated with limitations: firm size, private property structure, and benefits. First, the size of the firms has long been discussed empirically and has also been object of policies. Whereas many governments have tried to foster large corporations that would benefit from the so-called economies of scale, the high level of power and general political and market influence of large private firms is regarded as critical. There should be a maximum size, combining various indicators, but around some core measures, such as market-share in the corresponding society. There is ample evidence that collaborative networks of Small and Medium-sized Enterprises can be effective alternatives to production regimes based on large firms. Second, limits on the property structure are especially necessary in the case of financial ownership, because a too high financial logic exerts pressures on short-term benefits. One way to limit firms' financial ownership can be by sharing ownership with employees, through a kind of employee financial fund. Whereas share ownership has been developed among managers through stock-options, or more generally through voluntary ESOP in the USA, what is suggested here is a sharing of ownership among all employees on a collective arrangement and democratic decision-making on how to use their ownership share. Third, limits are also necessary in relation to benefits and profits, and the taxation relation of firms. Large companies tend to pay lower

than average corporate taxes, by combining financial engineering and friendly policies.² Two specific ways can be envisioned: a) a progressive corporate tax: following a conventional model of tax progressivity for individual incomes, corporate tax should also be gradual according to the size, and the amount of benefits, the firms that make more benefit, they must pay more, b) corporate taxation policies should elaborate a further differentiation between firms, and economic activities, this is something that Piketty (2014) strongly suggested to reduce speculative sectors and value-increases, while incentivizing real economic activities.

Second, the non-profit, social or commonal domain is composed by those firms and organizations, from cooperatives to foundations and social enterprises, which share a clear property distribution and democratic participation through direct and indirect representation of the incumbent groups and members. Their main goal is not to generate profit, but depending on their activity and sector, they can be entitled to that. This social economy has long received attention and normative ideas (Hirst, 1997/2013, Amin, 2009). It covers a broad spectrum of goods and services, from local community development organizations (Amin, 2009) to socially oriented cooperative housing (Ahedo et al, 2021). The specific regulations should aim at helping these commonal organizations to be effective and competitive. Especially, the state could create instruments to facilitate their access to finance.

Third, the public domain is composed by publicly owned and politically controlled organizations. There are three main issues: a redefinition of public goods, the effectiveness of public organizations and public infrastructures as key drivers of transformation. First, the public domain covers all or most activities made the public administration in the politico-administrative realm, and most of the welfare services, such as education, health, social services, etc. Likewise, many of the goods and services that have been privatized in the last decades should return to the public domain, as they are of infrastructural character related to basic needs. Basic utilities such as water, local power (households, etc.), basic transport, post and communication services, disposal, should be part of the public organization. Emerging new needs in the digitalization, data, information, etc. should also be produced and delivered by public organizations (Zuboff, 2019). Second, the public organizations have long been criticized for not being economically efficient, due to their political dependency. Their effectiveness must receive priority, within two possible principles, a) they are not entitled to non-responsible public debt, economic losses cannot be solved by accessing to public debt, they need to rely on themselves, that is, on their economic-finance balances.

Specific situations are possible, and a clear parliament majority can strategically justify public subsidizing, b) they should have a professionalized management, where professionals deploy their technical and deontological autonomy. There is a need to review empirically Weber's type of bureaucratic rationality (Du Gay, 2000), through ideas of organizational culture and ethics. Third, the public as infrastructural driver. Public activities have been central to generate dynamism and innovation in our economies (Mazzucato, 2011). Many public investment and infrastructure projects have been key drivers of corporate innovation, products, and services. The innovation revolutions in sectors such as electronic, biotech, renewable energies, etc. they all have relied in public investments and state initiatives. That public investments fall in the hands of private corporations to make private profit is something to must be problematized. The state should retake and increase responsibility over central products and services, such as e.g., data, digital information, critical medicine, strategic renewable energies, and the like.

To sum, the state, governments and public authorities must retake two tasks: a) to regulate the large non-public economy in a way that large corporations are limited and cannot impose their power in detriment of other production units and society's majority, and b) to retake responsibility over basic needs and services, that are managed professionally and with bottom-up participation.

5. FINANCIAL DEMOCRATIZATION: EQUALIZATION AND REGULATION.

Financial systems and markets have become the leading actors in the globalizing capitalism. As an increasing number of firms and governments rely on credit and debts, that depend on the working of financial markets. The decisions by investments banks, funds, etc. shape substantially the everyday life of most of the companies, sectors, and national economies. Lately, falling rate interests have pushed individual savers and average citizens to invest increasing parts of their saving in financial products mediated and/or directly.

Although financial crises are old, they have recently acquired a more intensive and drastic consequences, as the financial and capital markets have an increasing level of power and influence of in current globalizing capitalism, and crises tend to have a higher transnational nature. The 1997 Asian crisis affected various East and Southeast countries. The 2007-2008 Global Financial Crisis (GFC) that started in the USA affected rapidly the European economies, which turned in to the 2010 EU's sovereign debt crisis that hit

especially the Euro currency and Southern European countries, due to their relative high level of public debt.

Financial markets are increasingly interrelated. There is also enough accumulated knowledge about how financial markets operate currently (Mackenzie, 2005, 2008, 2009) based on two main mechanisms: a) theorized models and knowledge have a growing impact in the actual working of financial markets, this can also apply to various forms of market construction, both in practice or through policies (Mackenzie et al, 2006), b) through algorithms (Mackenzie, 2019), based on the design of financial software allows to computerize and automate an increasing number of individual decisions, the critical issue is dominant logic used by the trading firms (mostly investment banks) to buy or not specific software designed and the ethical understanding of a financial market, being possible to distinguish between speculation oriented and liquidity oriented financial software.

How can the individual citizen manage its relation to the financial system? What about the capacity of national democracies to shape their economies and currencies against a system of powerful global actors? Some democratic regulations are necessary to redirekt capital to the more real economy, and to control the speculative appetite of corporations and financial factors. The democratic regulation of finance can have two directions: regulation of financial markets and a distributed equalization of financial participation.

The democratic regulation of financial markets is not a straightforward endeavour. A higher and more regulation, measured for example in number of pages, does not guarantee a comprehensive working and low risks (Mackenzie, 2005). It is necessary to understand the micro-dynamics of their regulation, as has been the case of the Basel process after the GFC (Coombs, 2020). Thus, a proper regulation of financial markets would entail a de-mythification of their theorized rationality, as a precondition to empower citizens and democracies to embed them, while developing increasing taxation of financial assets to reduce speculative strategies.

The higher distribution of financial democratization requires two actions. First, all social groups can both participate individually and collectively in the financial markets, through various civic associatively organized funds. Second, national banking systems must establish standards for profit making, while fostering the creation and development of public banks and regulating the participation of individual savers and investors.

In sum, various public regulations and policies are needed to limit the conventional logic of capital and finance in capitalism.

6. DEMOCRATIC PARTICIPATORY DECISION-MAKING: ASSEMBLIES, SHARED-PROPERTY, AND COUNCILS.

A person a vote is the basic principle in a democratic decision-making. This democratic principle is critical when affecting ownership structures, and its application can vary among the three domains.

In the private for-profit domain, a combination of assemblies and property-share is proposed. As Hohnel (2012) suggests, all producing organizations should make their core decisions in assemblies of employees or workers. This participation would be stimulated if a share of ownership were distributed among the employees, through e.g., employee-ownership funds. In the case of distributed ownerships without clear majorities, employee-based ownership would play an important role in agreeing objectives and priorities.

In the commonal non-profit domain, a more substantive participatory shared ownership can guide democratic decision-making. Here the classical contribution of Dahl (1985) is still relevant. Dahl made an empirically informed and politically oriented defence of workplace democracy. Dahl argued that a worker-owned and worker-controlled enterprises could provide a much better foundation for democracy, political equality, and liberty than the currently dominant corporate capitalism. Dahl identified three forms or models of non-state-based employee-based economic and management ownership.

The first one is the social ownership model, inspired by the ex-Yugoslavian experience. The employees or workers have full decisional or management power, but they do not own the working or producing entity, the owner can be either the state, an independent institution, or a self-constituted. It is a model, in which no person can claim right to ownership. It depends on core constituting statutes approved according to the objectives of the activity. The ultimate responsible is the state, and therefore it is closely related to the state-owned model.

The second one is the individualist cooperation model. In this model, each member owns a part of the total cooperative organization. When a member leaves the cooperative, the member is entitled to receive the corresponding value of the participating share. New members can also enter the cooperative by buying a share. If the whole cooperative is profit-

oriented future expectations on benefits, and possible exits and selling-out can have important effects on how the democratic decision-making takes place and the guiding priorities behind the decisions. Should benefits become the main priorities, there could be a risk to a more radical market and profit-oriented professionalization, coming close to the practices of conventional for-profit capitalist firms.

The third one is the most cooperative or collective model, where a group of workers, users, consumer, etc. own the organization collectively. There are no individual ownership shares. This kind of democratic ownership is like a democratic society, according to Dahl, as citizens in a democratic society can discuss the direction and value of society, but they cannot claim their share of society's welfare (p. 139-140). Dahl believes that this third form is the most democratic and the one that guarantees the most organizations future sustainability. It is located between the shadow of the state in the case of the social ownership, and the individualistic principle of the individualized cooperative. Its decentralized nature and autonomy can theoretically make the collective entity sustain over time.

In the public sector multi-stakeholder councils can provide the framework for democratic participatory decision-making. These councils can include employees, but especially also the different types of users and consuming citizens. These public-civil councils can help the effectiveness of the public organizations, while increasing their legitimacy and transparency.

7. CLIMATE CHANGE AND NATURE'S REPRESENTATION

Global industrial civilization has devastated nature's resources, bringing the climate change problem within still world-regional unbalance relations. In the recent two decades or so there has been an intensive discussion whether climate change and the related problems are due to the impact of humanity (Anthropocene discourse) or to the impact and effects of the capitalism order (Capitolecene discourse) (Malm and Horborg, 2014, Moore, 2016). The responsibility of the climate change problem is distributed according to the level and actualization of the material prosperity of both countries and individuals (Otto et al, 2019). Climate change and ecological footprint are to be measured per capita, where the total damage is distributed according to the material living standards. That could balance other collective aspects, such as nation-states' geography and type of nature. A truly cosmopolitan understanding of the climate change problem is to define all humanity as

belonging to the same unit, and then to distinguish between the different levels of material life and deployment of natural resources.

In 2021 and seeing most countries' short steps to meet the 2015 Paris Agreement's objectives, the academic discussion is not fruitful to respond to the increasing needs and urgencies. It can be more appropriate to say that the urgent problems require short-time and radical solutions in the economic domain, and that in a long-time horizon human beings need to fundamentally rethink their relations with nature. A radical transformation of the economic order is thus needed and urgent, but without panicking and paralyzing dystopic views.

Collective panicking may well not help to the minimally necessary democratic decision-making processes.

Within the alternative model presented here three practical issues are regarded as important, to establish environmental and circular economy criteria in all economic decisions, the political representation of nature, and the collective behaviour change. First, to introduce environmental criteria involves a more complex decision-making rationality to include all possible negative aspects, the notion of circular economy may well provide the basic principles for that rationality. Second, the political representation of nature in the different decision-making fora. Who and how can represent nature? There are three options, which can combine in different ways: a) the environmental movements and NGOs, b) the scientific community, and b) the lay citizenry itself as it is being the case in the climate change citizen parliaments that are being created in many countries, as suggested by UN. Third, to achieve a collective behavioural change requires developing empirical knowledge and the application of theories of sociocultural change. In discussing conscious decision to less consumption, research has found rebound effects and negative spill-overs (Sorrell et al, 2020), as people justify morally a higher consumption of some items because of responsible decision on the consumption of other items. There is a need of a theory of belief change that can more truly guide behavioural change. Beliefs change according to changes in socially accepted knowledge, and in that respect public institutions can play a leading role to change beliefs.

8. THE GLOCAL TRANSITION TO A SUSTAINABLE DEMOCRATIC HYBRID ECONOMY

Capitalism is clearly an inter-country and cross-societal phenomenon at a multi-level. Therefore, the process leading to a hybrid democratic economy should be oriented to a comprehensive multi-level transformation, where the different levels have different roles within a framework of mutual complementary.

The local level is obviously the most substantial space for alternativism and experimentalism. Socially cohesive local societies meet the preconditions to assume some risks in the experimentalizing process. Societies with a high level of decentralized politico-administrative power in local or to regional governments present favourable preconditions to generate local alternativist dynamics.

The nation-state has the regulatory role as the most relevant. Building on both local experiments and on democratic deliberation and agreements, experimentalist regulation. The democratic regulatory experimentalism should include two main orientations: a) a time-based substantial orientation with short and long-term perspectives, according to the level of certainty-uncertainty of the product or service under regulation, b) a reflexive meta-process orientation, where non-expected negative results can be identified and incorporated into the substantial regulatory work. Societies with a long democratic tradition and histories of social cohesion present better preconditions than others. As argued by Rodrik (2011), the national democratic politics should prevail the power of economic and financial systems, and the often politically over-compromised global standards.

Transnationally, the European Union (UE) appears as an interesting space of cross-country coordination and potential cooperation. Western Europe has a history of democratic and social shaping of capitalism, within its relatively favourable central situation in the world-system. Currently the EU societies collectively find themselves within world-power games between a handful set of powerful countries, such as the USA, China, and Russia, with different versions of non-democratic and non-sustainable economies. The EU should use its democratic standards to pursue a word-regional cooperation to counter-balance global capitalism, and to try to lead the multi-level transformative process.

Besides the EU, other world-regions present some basic preconditions to carry out transformation towards the kind of democratic hybrid economy proposed here. Two world regions present some potentialities: Latin America and the Sub-Saharan Africa. Due to their old or recent colonial history and a slow process of modernization, they may lack lived experiences in the public and the commonal domains. On the contrary, their recent dynamics of regional integration and cooperation based on common institutional and cultural features can play a favourable effect to promote coordination and cooperation to that objective.

Finally, the global is the most difficult level. Non-public global powers and powerful countries may perform deterrent effects to a global socioeconomic transformation. Despite these powers, the United Nations (UN) are expected to lead that transformation by strengthening its symbolic and soft power, while changing the constitutive rules and working practices of other crucial institutions such as the International Monetary Fund and the World Bank. Based on that power, the UN can persuade collective organization comprising central and minimally democratic countries (such as the OCDE) in the global power regime to take initiatives to shape the global capitalism in the benefit of all or the majority. The 2021 agreement between more than 100 countries to co-ordinately tax the global corporations is a good example. Promoted by the EU and the OCDE, it was taken up by the G-20 and the USA. This agreement can shed light to further global cooperation to shape global economy.

9. CONCLUSIONS

Current global financial capitalism is not sustainable either social or environmentally. The current social and natural problems require a transformation of how human society organizes its economic activities and relations. The capitalist market based socioeconomic organization has reached its limits, and it brings clear risks to humanity. In searching for alternatives, the socialist model has proved unsustainable, state-controlled planned economy does not guarantee either respect to nature or the necessary democratic and human rights standards. Therefore, a new alternative must find new avenues with two pillars: democracy and alternativism. An advanced economic democratic culture must be a constituting foundation for a new economy. Likewise, a utopia-oriented alternativism approach can envision and expands the cultural and cognitive horizons of our socioeconomic practices, needs, and goals. Based on these two pillars, a hybrid model of socio-civil economy has been proposed as building-block for an alternative to the current

global financial and industrial capitalist civilization. Responsible and engaged social sciences must envision possible positive futures, as their knowledge is increasingly constitutive of social reality, they cannot escape ethical responsibility over present and future human reality.

10. REFERENCES

- AHEDO, M. (2019) El cooperativismo danés en el sistema societal de alternativas al capitalismo. *Trayectorias nacionales y dinámicas transnacionales* (Denmark's cooperatives movement in the societal system of alternatives to capitalism. National trajectories and transnational dynamics), *Revista Vasca de Economía Social* 16. 69-101.
- AHEDO, M., HOEKSTRA J. & ETXEZARRETA, A. (2021) Socially oriented cooperative housing as alternative to urban housing speculation. Public policies and societal dynamics in Denmark, The Netherlands and Spain, *Review of Social Economy*, doi: 10.1080/13511610.2020.1861440
- AMIN, A. (ed.). (2009). *The social economy: International perspectives on economic solidarity*. Bloomsbury Publishing.
- BARNES, B. (1995) *The elements of social theory* London: UC.
- CALLON, M. (ed.) (1998) *The laws of the markets*. Wiley Sociological Review Monographs
- CASTELLS, M. (2017). *Another economy is possible: Culture and economy in a time of crisis*. John Wiley & Sons.
- ÇALIŞKAN, K. & CALLON, M. (2010). Economization, part 2: a research programme for the study of markets. *Economy and society*, 39(1), 1-32.
- CHIAPELLO, E. (2013) Capitalisms and its criticisms, in Glenn Morgan and Paul du Gay (eds), *New spirits of capitalisms*, Oxford University Press, pp. 60-82
- COOMBS, N. (2020). Financial regulation. In Christian Borch & Robert Wosnitzer (eds) *The Routledge Handbook of Critical Finance Studies* (pp. 137-153). Routledge.
- DAHL, R. A. (1985). *A preface to economic democracy*. University of California Press.

- DRAGSTED, P. (2021). *Nordisk socialisme: På vej mod en demokratisk økonomi* (Nordic Socialism. Towards a democratic economy). Copenhagen: Gyldendal.
- Du GAY, P. (2000). *In praise of bureaucracy: Weber-organization-ethics*. London: Sage.
- DWARAPUREDDI, B. K., DASH, S., GARIKA, N. S., RAJ, A., & VARA, S. (2021). Sustainable society with responsible consumption and production. In *Handbook of Research on Novel Practices and Current Successes in Achieving the Sustainable Development Goals* (pp. 335-351). IGI Global.
- Epstein, G. A. (ed.). (2005) *Financialization and the world economy*. Edward Elgar Publishing.
- GIBSON-GRAHAM, J. K. (2006). *A postcapitalist politics*. University of Minnesota Press.
- GIBSON-GRAHAM, J. K., & CAMERON, J. (2007). Community enterprises: imagining and enacting alternatives to capitalism, in Palmer, Victoria (ed). *Social Alternatives*, 26(1), 20-25.
- GUNAWAN, J., PERMATASARI, P. & TILT, C. (2020) Sustainable development goal disclosures: Do they support responsible consumption and production? *Journal of Cleaner Production*, 246, 118989
- HAHNEL, R. (2012) *Of the People, By the People: The Case for a Participatory Economy*, AK Press.
- HAHNEL, R., & WRIGHT, E. O. (2016). *Alternatives to capitalism: Proposals for a democratic economy*. Verso Books.
- HAUGAARD, M. (ed.). (2002). *Power: A reader*. Manchester University Press.
- Hirst, P. (1997/2013). *Associative democracy: New forms of economic and social governance*. John Wiley & Sons.
- HOLLOWAY, J. (2002). *Change the world without taking power*. London: Pluto.
- HOLLOWAY, J. (2010). *Crack Capitalism*. London: Pluto.
- IDEMUDIA, U. (2011). Corporate social responsibility and developing countries: moving the critical CSR research agenda in Africa forward. *Progress in development studies*, 11(1), 1-18.
- LEVITAS, R. (2018). *Utopia as method: The imaginary reconstitution of society*. Springer.
- MAZZUCATO, M. (2011). *The entrepreneurial state*. London: Demos.

- MACKENZIE, D. (2005). Opening the black boxes of global finance. *Review of international political economy*, 12(4), 555-576.
- MACKENZIE, D. (2008). An engine, not a camera: How financial models shape markets. MIT Press.
- MACKENZIE, D. (2009). Material markets: How economic agents are constructed. Oxford University Press.
- MACKENZIE, D. (2019). How algorithms interact: Goffman's 'interaction order' in automated trading. *Theory, Culture & Society*, 36(2), 39-59.
- MACKENZIE, D., MUNIESA, F., & SIU, L. (2007). Do economists make markets. Princeton University Press.
- MALM, A., & HORNBORG, A. (2014). The geology of mankind? A critique of the Anthropocene narrative. *The Anthropocene Review*, 1(1), 62-69.
- MILLWARD-HOPKINS, J., STEINBERGER, J.K., NARASIMHA D. RAO N. D. & YANNICK OSWALD, Y (2020) Providing decent living with minimum energy: A global scenario, *Global Environmental Change* 65 (2020) 102-168, doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2020.102168
- MOORE, J. W. (2016), Anthropocene or Capitalocene? *Nature, History, and the Crisis of Capitalism, Sociology Faculty Scholarship*. 1. https://orb.binghamton.edu/sociology_fac/1
- MOYLAN, T., & BACCOLINI, R. (2007). Utopia method vision: the use value of social dreaming. Peter Lang.
- NWAGBARA, U. & BELAL, A. (2019), Persuasive language of responsible organisation? A critical discourse analysis of corporate social responsibility (CSR) reports of Nigerian oil companies, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 32, 8, 2395-2420. doi.org/10.1108/AAAJ-03-2016-2485
- OTTO, I. M., KIM, K. M., DUBROVSKY, N., & LUCHT, W. (2019). Shift the focus from the super-poor to the super-rich. *Nature Climate Change*, 9(2), 82-84.
- PIKETTY, T. (2013). *Le Capital au XXI siècle*, Paris: Éditions du Seuil. Piketty, T. (2019). *Capital et Idéologie*, Paris: Le Seuil.

RODRIK, D. (2011). *The globalization paradox: why global markets, states, and democracy can't coexist*. Oxford University Press.

SORRELL, S., GATERSLEBEN B. & A. DRUCKMAN (2020) The limits of energy sufficiency: A review of the evidence for rebound effects and negative spillovers from behavioural change, *Energy Research & Social Science*, 64, 101439, doi.org/10.1016/j.erss.2020.101439.

ZUBOFF, S. (2019). *The age of surveillance capitalism: The fight for a human future at the new frontier of power*. Profile books.

WOLFF, R. D. (2012). *Democracy at Work: A Cure for Capitalism*. Chicago: Haymarket Books Wright, E. O. (2010). *Envisioning real utopias*. London: Verso.

Notes

1 This article is oriented to an anglophone audience and therefore it makes intensive use of English-published literature and references.

2 <https://elpais.com/economia/2021-10-04/una-de-cada-tres-multinacionales-espanolas-paga-en-impuestos-menos-del-10-de-su-beneficio-global.html>

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LOS MEDIOS DE PAGO: IMPACTOS DE LA COVID- 19

Rafael Canorea García

Pegaso University

Mario Arias Oliva

Universidad Complutense de Madrid

Abstract. En una sociedad cada vez más digitalizada, la utilización de medios de pago digitales como por ejemplo los medios sin contacto, se ha convertido en uno de los aspectos más importantes en la transformación de las transacciones comerciales. Aunque todavía el pago en efectivo sigue siendo el más popular, se espera que en los próximos años se impongan los medios digitales. En este trabajo se pretende conceptualizar los medios de pago digitales, definir los principales, y demostrar su creciente uso. Durante el periodo de pandemia que hemos vivido se ha producido una aceleración en la transformación de los pagos digitales. Ello ha supuesto un avance muy significativo en la utilización de este tipo de pago, resultado relevante su análisis.

Keywords. Sistema de pago digital, App pago, contacless, pago online.

1. INTRODUCCIÓN.

La revolución tecnológica digital es imparable provocando cambios y transformaciones en todos los ámbitos económicos y sociales (McKinsey, 2021). Entre las transformaciones sociales y económicas existentes, la forma en la que hacemos las transacciones de pago también se está redefiniendo (Balakrishnan & Shuib, 2021). La aceleración de los procesos de pago de forma digital durante el año 2020 se ha incrementado de forma muy significativa.

Como se expresa literalmente en el citado informe anual de McKinsey (2020) sobre medios de pago, los cambios que se producen en media década se han producido en unos pocos meses. Además se ha constatado que el uso de estas formas de pago, dotan al sistema de mayor seguridad, además de las ventajas en la parte relacionada con la sanidad. Reducir el contacto entre las partes operantes, se ha convertido en una importante salvaguarda para la salud de las personas. Podemos definir los medios de pago digitales como cualquier tipo de pago realizado mediante medios digitales, exceptuando por lo tanto los pagos que se realizan con efectivo. Esta forma de operativa se está generalizando en las transacciones y este hecho está suponiendo unas importantes inversiones en tecnologías (Zunzunegui, 2018). Durante los primeros meses del estallido formal de la pandemia se impusieron restricciones a la ciudadanía, principalmente encaminadas a reducir al máximo la movilidad. Diversos informes consideran esta reducción de la movilidad llega a ser superior al 70%. El sector del retail on line en Estados Unidos, sin embargo, creció más de 30% en facturación respecto al mismo periodo pre-COVID-19 (McKinsey, 2021).

2. EVOLUCIÓN DE LOS MEDIOS DE PAGO DIGITALES: IMPACTOS DEL COVID-19.

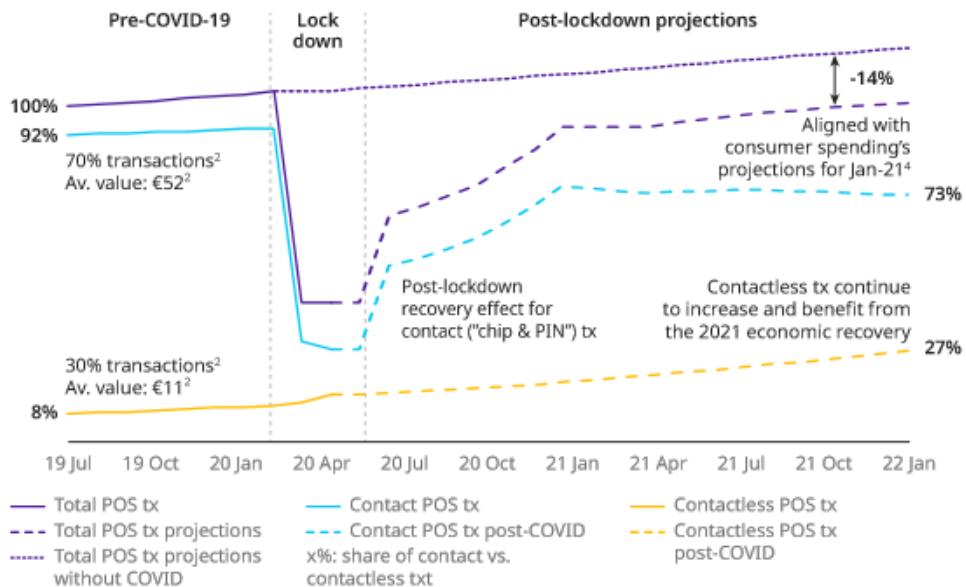
Entre los últimos avances digitales con impacto en los medios de pago destacamos la tecnología contacless (pago sin contacto) (Weimert & Saiag, 2020). Las ventajas de esta tecnología son que nos permite realizar el pago sin incluir la tarjeta en el datáfono, (menor contacto y menos tiempo de operación). Además, también es relevante en este sentido, que para operaciones inferiores a 20 euros, no es necesario introducir el número PIN (Personal Identification Number), para dar conformidad a la operación, apoyando más si cabe, los conceptos de rapidez y seguridad (Weimert & Saiag, 2020, Auer, Frost, Lammer, Rice & Wadsworth, 2020).

El Covid-19 ha representado un importante impulso, ya que para evitar contagios reducir el contacto físico ha sido fundamental, convirtiendo estas tecnologías en una eficaz herramienta para minimizar los contagios en las transacciones comerciales (McKinsey, 2021). Según un informe elaborado por Weimert y Saiag (2020), se corrobora esta creciente tendencia del uso de medios de pago contacless tal y como mostramos en la gráfico 1.

Gráfico 1. Impacto del COVID-19 en los puntos de venta (POS, Point of Sale) en la UE.

Exhibit 1. COVID-19's impact on POS transactions in the EU¹

Index of value of transactions, 100 = total POS in Jul/19



Fuente: Weimert y Saiag (2020)

Es importante también destacar, que el grado de avance de utilización de estos medios a nivel mundial no es homogéneo (Weimert & Saiag, 2020, McKinsey, 2021) y aunque los gobiernos cada vez están más interesados en que se incrementen el número de transacciones digitales, ya que el uso de estos medios de pago reduce las economías sumergidas de los países (Auer, Frost, Lammer, Rice & Wadsworth, 2020).

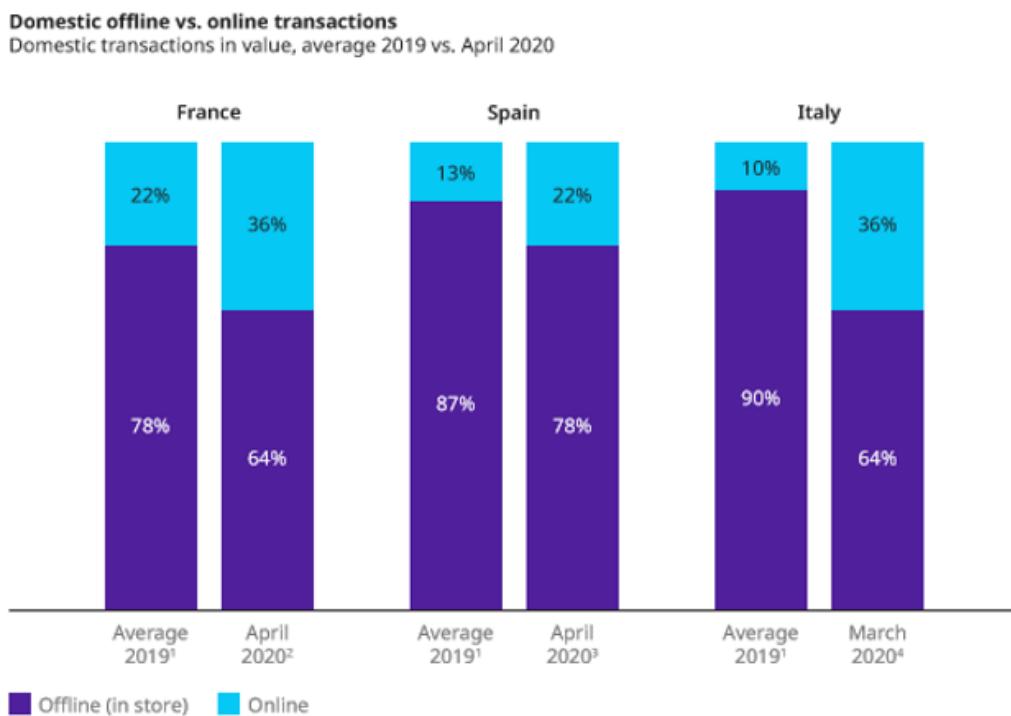
También es importante ver el grado de penetración en la utilización de estos medios digitales en la sociedad, que con pequeños matices, presenta resultados muy parecidos en las diferentes países/regiones según señala el Informe de tendencias de medios de pago de Minsait Payment (2021), donde literalmente se indica en lo referente en compras digitales señalando que el 42% de los españoles declara comprar ahora con más frecuencia con medios digitales, por detrás de Reino Unido (44%), Italia (46%) y Portugal (47%). En Latinoamérica se acusa más este incremento, con porcentajes que oscilan entre el 50% y el 63%.

Pero no solamente se realizan pagos basados en esta tecnología, también se ha producido un importante crecimiento en las transacciones online. Actualmente se están

realizando una de cada tres transacciones online, en comparación con la relación una de cada cinco transacciones que se realizaban años atrás (Minsait Payments, 2021).

El incremento de las compras online, así como la menor disposición de los clientes para comprar en punto de venta, motivado por la pandemia, ha favorecido la aparición y crecimiento de diversas formas de pago online elaborado por Auer, Frost, Lammer, Rice & Wadsworth (2020). En el gráfico 2 se puede ver esta evolución en diversos países.

Gráfico 2: evolución de las compras domésticas off line y on line



Fuente: Auer, Frost, Lammer, Rice & Wadsworth (2020)

3. MEDIOS DE PAGO DIGITALES

En este apartado, procedemos a definir los medios de pago digitales más importantes, descartando los que debido a su baja penetración en el mercado (Mezcua, 2021).

3.1. Tarjetas de débito, crédito y prepago.

Es el medio de pago, junto con el efectivo, más utilizado (Minsait, 2021). Tiene la flexibilidad de utilizarse tanto en compras en punto de venta como en compras online. Durante los últimos años, y se ha acentuado más en el periodo de pandemia, este medio se

ha convertido en la forma de pago favorita por su comodidad y por su seguridad, (tanto en la vertiente relacionada con la salud, cómo en la parte de pago contactless).

Además, hay varios tipos de tarjetas para satisfacer todas las necesidades que se plantean en las transacciones. Por ejemplo, las tarjetas de crédito nos permiten financiarnos y abonar las compras a plazos, mientras que las de prepago nos ofrecen un extra de seguridad ya que únicamente permiten gastar el dinero que se haya cargado previamente, por lo que son ideales para abonar compras por Internet y luchar contra el fraude.

3.2. Wallets digitales para pagar con móvil.

Los dispositivos móviles han adquirido una relevancia trascendental en múltiples campos de la vida diaria de todo el mundo y las finanzas personales no son una excepción, (Liébana-Cabanillas, García-Maroto, Muñoz-Leiva & Ramos-de-Luna, 2020)). En la actualidad, gracias a los wallets es posible pagar con el móvil en miles de comercios, tanto físicos como virtuales, así como en apps, (Weimert & Saiag, 2020), 2021). La mayoría de las entidades, incluidos los bancos fintech, (Mezcua, 2021), ofrecen la posibilidad de pagar con el móvil. Para ello, generalmente solo necesitamos descargar una app en el smartphone.

Este tipo de aplicaciones funcionan mediante la tecnología NFC, (Net Field Comunicator), por lo que para usarlas es imprescindible disponer de un smartphone que la incorpore.

Una de las principales ventajas de los wallets digitales independientes, aquellos que no pertenecen a los bancos, como Apple Pay, Google Pay o Samsung Pay, es que no comparten los datos bancarios del cliente con el comercio.

Mención especial a Twyp que es una aplicación lanzada por ING, aunque la pueden usar los clientes de otros bancos a partir de los 14 años. Permite pagar compras en comercios con el móvil y, es la única que ofrece la posibilidad de crear tarjetas virtuales, realizar pagos entre particulares y retirar efectivo (lo que se conoce como cashback). Su presencia en el mercado va creciendo y en estos momentos puede utilizarse en más de 8.000 comercios.

3.3. *Paypal*

Este medio se creó en el año 2000, y a día de hoy sigue siendo el más utilizado como medio de pago en transacciones online, (Mezcua, 2021). A través de esta plataforma podemos pagar nuestras compras realizadas en medios online, así como enviar y recibir transferencias de dinero por internet.

Para poder utilizar Paypal debemos crear una cuenta y asociar una tarjeta de prepago, débito o crédito y así poder realizar la transacción. Crear esta cuenta no supone ningún coste y tampoco tiene comisiones para transacciones que realicemos en euros.

En este punto tenemos también que mencionar a Amazon Pay, que es un medio de pago online que ejerce de intermediario, puesto que sus datos no se insertan en la web en la que se compra ni se comparten con el comercio, si no que son propiedad de Amazon. Aunque este sistema aún no está tan extendido como Paypal, es posible pagar con él en algunos comercios y el objetivo que persiguen es ser el principal competidor del gigante Paypal.

3.4. *Medios de pago para enviar dinero a través del móvil.*

Durante los últimos años han surgido aplicaciones y servicios digitales que nos permiten enviar dinero a los contactos de la agenda de nuestro *smartphone* de forma instantánea y sin necesidad de conocer el IBAN del receptor del dinero. Estas aplicaciones son muy adecuadas para enviar pequeñas cantidades de dinero a conocidos, repartir gastos, también permiten enviar dinero a las ONG's. Últimamente también se empiezan a aceptar en transacciones a través de comercio online.

Bizum

Se trata de una iniciativa de la banca española a la que se ha unido la gran mayoría de los bancos que operan en nuestro país y que permite realizar transferencias de dinero instantáneas y gratuitas entre particulares de móvil a móvil. Bizum está integrado en la *app* de cada banco (no es una aplicación diferente) y está asociado directamente a una cuenta bancaria, por lo que el dinero que se manda sale de ella y el dinero que se recibe se ingresa inmediatamente en dicha cuenta. Los datos de utilización de Bizum van creciendo y su utilización se está extendiendo en toda la población para transferencias generalmente de pequeño importe.

Verse

La fintech española tiene una aplicación que nos permite enviar y solicitar dinero a nuestros contactos del móvil sin pagar comisiones, dividir cuentas y compartir gastos. La aplicación está disponible tanto para Android como para iOS.

MoneyBeam

Este sistema creado por uno de los challenger banks más populares de Europa permite enviar dinero a nuestros contactos de forma inmediata sin necesidad de conocer sus datos bancarios, así como solicitarles dinero. Es gratuito y está disponible únicamente para clientes del banco *fintech* N26.

3.5. Transferencias bancarias.

Consisten enviar dinero de una cuenta corriente a otra. Se pueden realizar tanto a nivel nacional como internacional. Es necesario conocer el código IBAN del destinatario, y en Europa el código BIC del banco receptor.

Tardan un día en tener efectividad, en el territorio europeo, y pueden tardar hasta cinco días hábiles para otros países. Estas operaciones y transacciones suelen presentar gastos de comisión por realizarse, aunque comercialmente, algunas cuentas realizan estas transferencias de forma gratuita, si cumples los requisitos de fidelidad a la misma que tienen definidos.

Por otra parte, los adeudos permiten domiciliar recibos en nuestra cuenta que se pagan automáticamente en una fecha concreta, con la ventaja de que no tenemos que realizar ningún esfuerzo, únicamente asegurarnos de que en la fecha en la que pasen el recibo tendremos saldo suficiente en la cuenta para abonarlo. Es el medio de pago habitual para pagar servicios recurrentes.

3.6. Wearables

En gran parte, motivado por el uso de la tecnología contactless, hoy en día cualquier objeto electrónico puede convertirse en un medio de pago. Los wearables son prendas de ropa o accesorios a los que se les ha incorporado un chip NFC (Net Field Communication), que permite pagar compras al acercarlo a un datáfono que incorpore la tecnología contactless.

A pesar de que hoy en día los wearables no tienen la popularidad que sí han adquirido otros medios de pago, cada vez están más presentes en nuestra vida. Un ejemplo son las pulseras deportivas o los smartwatches (relojes inteligentes) con los que se pueden abonar compras en cualquier establecimiento que tenga un TPV compatible.

Algunos bancos españoles también comercializan pulseras de silicona que incorporan un chip NFC y otros disponen de stickers (pegatinas) que se pueden enganchar sobre cualquier superficie y convertir el objeto en cuestión en un medio de pago. Estas pegatinas están pensadas, principalmente, para pegarlas en el reverso de aquellos smartphones que no tienen NFC. Otros wearables disponibles en varios países del mundo son anillos, gafas de sol, prendas de ropa, llaveros, etc..., aunque todavía no es un uso muy generalizado entre la sociedad, porque se da en situaciones donde no es muy probable la realización de transacciones de pago.

3.7. Medios de pago biométricos.

La biometría se ha puesto al servicio de los medios de pago. Durante los últimos años varias compañías se han centrado en estudiar el uso de los rasgos físicos de las personas como sistema para identificarles. Gracias a la biometría, por ejemplo, podemos desbloquear nuestro smartphone con nuestra huella dactilar o el reconocimiento facial. Este avance ha permitido crear medios de pago que se basan en el análisis biométrico para autorizar compras. Aunque su uso es residual en España, entre otros aspectos relevantes se encuentra el hecho de tener que realizar una elevada inversión en tecnología, alrededor del mundo han surgido iniciativas de pago basadas en la identificación biométrica. Se ha experimentado con la huella dactilar, el reconocimiento facial, la lectura del iris, el escáner del patrón de las venas de las manos...

Por otro lado, en noviembre de 2019 se llevó a cabo un experimento en un restaurante de Barcelona que permitía a los clientes pagar sus consumiciones mediante reconocimiento facial. Este proyecto salió adelante gracias a Payment Innovation Hub junto con la cadena de restaurantes Viena. El funcionamiento de este novedoso medio de pago era sencillo: bastaba con descargar una aplicación en el smartphone, rellenar un formulario con nuestros datos personales y registrar nuestros parámetros biométricos. En tan solo unos minutos nuestra compra quedaba abonada.

3.8. Códigos QR

Aunque es un medio de pago todavía desconocido para muchos en España, en países como China se utiliza al menos desde 2016. Esta opción la podemos encontrar en algunos comercios físicos y su funcionamiento es muy sencillo, ya que simplemente tendremos que escanear el código con nuestro smartphone. Además, el pago con código QR en muchos casos permite acumular puntos en programas de fidelización. Para poder utilizarlo será necesario tener un monedero virtual instalado en el teléfono móvil.

3.9. Criptomonedas.

Las criptomonedas son un medio de pago que usa la criptografía para garantizar la ejecución de las transacciones, así como para controlar la emisión de nuevas monedas. Estas monedas digitales suelen utilizar la tecnología *blockchain*, para garantizar las transacciones.

Existen miles de criptodivisas, aunque la más popular es el *bitcoin*. Otras criptomonedas conocidas son *ethereum* o *litecoin*. Al ser divisas electrónicas, es imprescindible disponer de un wallet digital para almacenarlas y operar con ellas.

Pueden usarse para la compraventa de bienes y servicios, aunque de momento son pocos los comercios que las aceptan. A diferencia de otros medios de pago, estos instrumentos se usan más para especular e invertir que para pagar. Su elevada volatilidad las convierten en un activo de riesgo. Para luchar contra las extremas fluctuaciones de las criptomonedas, han surgido las llamadas *stablecoins*, que tienen como meta mantener un precio estable.

4. CONCLUSIONES.

Los pagos digitales pueden incrementar los beneficios de las empresas, debido a que reducen los costes financieros de las transacciones principalmente y este hecho genera mucha más eficiencia en todo el proceso operativo de las empresas (Kapler, 2021).

Destacar que los pagos digitales también aumentan la seguridad en el pago, pues reduce el contacto entre el cliente y el empleado, (aspecto muy relevante en todo el periodo COVID-19, donde por motivos sanitarios, se aconsejaba la reducción de contacto entre personas en las transacciones comerciales que se produjeran).

Contando con la infraestructura necesaria, el sistema de pago digital te permite acceder a nuevos mercados donde puedes vender tus productos y servicios. (Kapler, 2021). Además estos medios de pago digitales, aumentan la transparencia y reducen significativamente las transacciones fraudulentas.

Por el contrario, también se debe tener en cuenta que la utilización de medios de pago digitales ha ocasionado a las empresas, falta de medios y sobre todo de conocimiento entre los empleados que hacen los procesos de certificación necesarios mucho más pesados.

Lo que si parece estar claro, es que en el futuro las compañías deberán ser más ágiles, más globales, por lo cual, no tendrán más opción que acelerar su transformación digital, (McKinsey, 2020). En este sentido, tendrán que realizar las inversiones necesarias en tecnología, así como tendrán que adecuar sus procesos para que sean lo suficientemente flexibles y rápidos, que puedan dar respuesta a las necesidades, cada vez más exigentes dicho sea de paso, de los consumidores.

5. BIBLIOGRAFÍA

ADHIKARY, A., DIATHA, K.S., BORAH, S.B. et al. (2021). How does the adoption of digital payment technologies influence unorganized retailers' performance? An investigation in an emerging market. *J. of the Acad. Mark. Sci.* 49, 882–902
<https://doi.org/10.1007/s11747-021-00778-y>

AUER, R., FROST, J., LAMMER, T., RICE, T., & WADSWORTH, A. (2020). Inclusive payments for the post-pandemic world. *SUERF Policy Note*, Issue, (193).

BALAKRISHNAN, V., & SHUIB, N. L. M. (2021). Drivers and inhibitors for digital payment adoption using the Cashless Society Readiness-Adoption model in Malaysia. *Technology in Society*, 65, 101554.

JAVIER MEZCUA, 2021 - ¿Cuáles son los medios de pago más usados?
<https://www.helpmycash.com/banco/medios-de-pago/> [Accessed 7 June 2021].

KLAPPER, L. (2017). How digital payments can benefit entrepreneurs. *IZA World of Labor*.

LIÉBANA-CABANILLAS, F., GARCÍA-MAROTO, I., MUÑOZ-LEIVA, F., & RAMOS-DE-LUNA, I. (2020). Mobile payment adoption in the age of digital transformation: The case of Apple Pay. *Sustainability*, 12(13), 5443.

MCKINSEY (2020). The 2020 McKinsey Global Payments Report. McKinsey.

MCKINSEY (2021). Global payments 2021: Transformation amid turbulent undercurrents.

McKinsey Company

MINSAIT PAYMENTS (2021). Comunicado de prensa,
<https://mediosdepago.minsait.com/es>, [Accessed 7 June 2021].

WEIMERT, M., & SAIAG, A. (2020). Covid-19 and european retail payments. Actions and considerations for merchants, merchant service providers, and banks.[online] Available at:< <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliverwyman/v2/publications/2020/jun/covid-19-and-european-retail-payments.pdf>>[Accessed 7 June 2021].

ZUNZUNEGUI, F. (2018). Digitalisation of payment services. *Ibero-American Institute for Law and Finance*, Working Paper, (5).

RELACIONANDO FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO E MACANISMOS DE GESTÃO: CONTRIBUTOS DA INOVAÇÃO ABERTA E DO RISCO CORPORATIVO

Orlando Lima

Instituto Politécnico do Porto

Francisco Musiello-Neto

Universidade Federal do Tocantins

Abstract. Este estudo procura ampliar a discussão académica que relaciona Fatores Críticos de Sucesso e Mecanismos de Gestão. É apresentado um quadro teórico para compreender as ligações com profundidade entre essas duas teorias sobre gestão. Fundamentado neste ensaio e como sugestão para futuras investigações, a implantação do Modelo da Inovação Aberta e sua relação com o risco corporativo, algo pouco discutidas na literatura académica. Um número crescente de empresas de segmentos estruturados da economia global está envolvido nessa nova cultura organizacional.

Keywords. Fatores críticos de sucesso, mecanismos de gestão, risco corporativo, inovação aberta.

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de produtos mais complexos faz com que a criação e o aproveitamento de novas ideias (modelos de negócio) sejam internas ou externas (Reed, Storrud-Barnes, & Jessup, 2012). Têm-se mostrado mais eficazes nas organizações para se

diferenciarem uma das outras, visto que a implantação de nova filosofia na gestão torna-se uma prática possível de perceber as alterações inerentes ao mercado e transformá-las em ações que gerem melhores resultados, conforme entendimento de (Reed et al., 2012). Dessa forma, a velocidade na qual a empresa tem em capacitar para inovar, dada pelas práticas dos gestores em aprender, e se adaptar às novas estratégias e competências organizacionais, se torna fator-chave para a relação com o ambiente, consoante (Gil & Tether, 2011).

Considerando-se essa linha de pensamento, Norris e Ciesielska (2019) advogam que as empresas devem identificar um número limitado de áreas de atuação, em que os resultados sejam satisfatórios, que assegura um desempenho superior para a organização. A inovação deve ser vista por meio de um comportamento organizacional na perspetiva de uma abordagem de capacidades internas à estratégia. Nesse sentido, a estratégia selecionada pela empresa deve ser determinada por suas capacidades internas, como recursos e conhecimento (Norris & Ciesielska, 2019). Para Berthon, Pitt e Shapiro (2012) consideram a orientação para inovação com base na perspetiva de a capacidade da firma decidir criar mercados e clientes, o que é frequentemente usado para destacar a ligação entre orientação da inovação e novas tecnologias, na qual as empresas devem desenvolver produtos ou serviços inovadores que dão à organização uma percepção vantagem competitiva.

O presente estudo encontra-se organizado em três seções. A primeira discute os fatores críticos de sucesso em seu conceito e as formas de dialogar com suas fases, enfatizando a aprendizagem nas organizações. A segunda aborda os mecanismos como aprendizagem organizacional. A terceira apresenta sugestões futuras com o objetivo de ressaltar a importância do estudo para a literatura, bem como destacar propostas de estudos futuros que contribuam para o desenvolvimento de um arcabouço teórico cumulativo em relação à aprendizagem nas organizações em suas diferentes facetas.

2. FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO

O esclarecimento de uma definição abrangente, que conceitua uma estrutura geralmente aceita, é identificar e analisar Fatores Críticos de Sucesso (FCS) para obter sucesso na implementação de um novo modelo de processo (inovação aberta), de maneira a desenvolver escalas para examinar e medir. Além disso, reconhece as barreiras (interna e externa) e investiga, empiricamente, o tópico, isso é essencial para a riqueza conceitual (Hamed, Muhamad, Safian, Norhayati, Falah, & Siti, 2018).

Os FCS são medidas relacionadas a um sistema de gestão que, direta ou indiretamente, impactam o sucesso de um projeto a respeito de questões leves (Rezvani, Chang, Wiewiora, & Ashkanasy, 2016), como as habilidades comportamentais de uma equipe de projeto e a satisfação das partes interessadas e clientes, portanto, os fatores de sucesso demonstram uma maneira mais realista e dinâmica de lidar com o sucesso do projeto. Para Toor e Ogunlana (2008), os fatores críticos de sucessos estão estruturados em três fases:

Primeira: diz respeito aos FCS existentes nos níveis organizacionais, que podem influenciar projetos (programas) de sucesso. Esses fatores são, principalmente, estratégicos e altamente nivelados, e se referem a fatores da estrutura organizacional e cultura bem definidas, metas e objetivos claros, gestão de topo suporte etc., que fornecem bases para programas bem-sucedidos. Esses fatores estão relacionados à organização,

Segunda: designada de fatores relacionados ao projeto (programa). Esses fatores foram definidos no programa em nível geral e incluem fatores gerais, como a gestão do programa, as principais partes interessadas, benefícios, requisitos, necessidades do programa etc., e

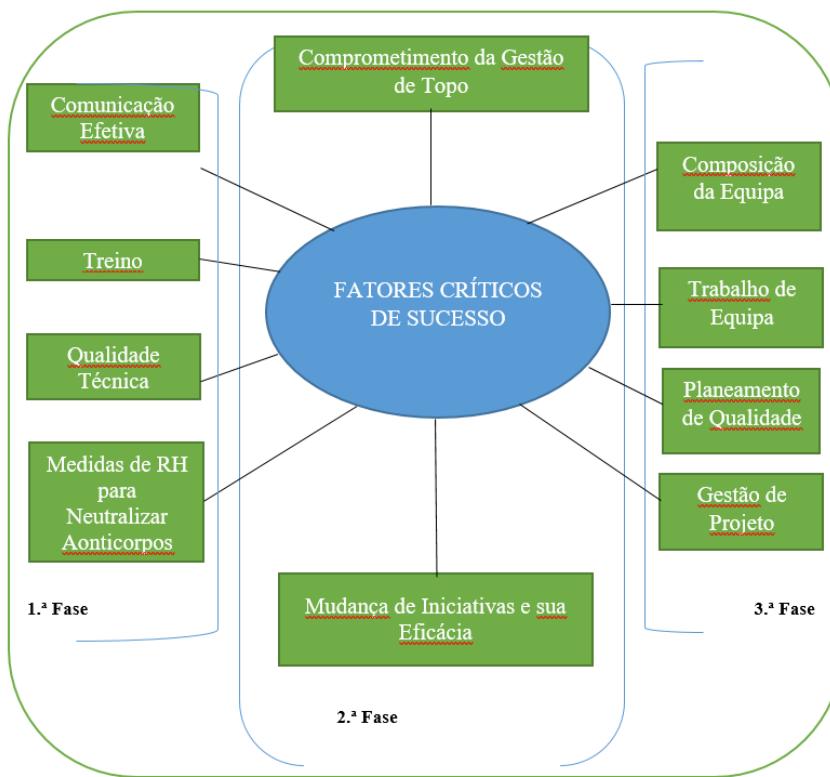
Terceira: refere-se aos níveis operacionais de uma organização que podes ter um papel importante na sucessão de projetos (programas). São, portanto, os fatores relacionados ao projeto.

Além dessa discussão, os resultados revelaram que a satisfação do cliente na dimensão humana foi o preditor do FCS, pois reforça essas características (fases), por propor um modelo teórico para prever os FCS significativos que contribuem para o sucesso e o desenvolvimento da indústria (Figura 1).

Kiania, Yousefia, Yakhchalis e Mellatdus (2014) afirmam que é necessário observar a existência de um quarto aspecto (fase), pode ser considerado, nesse modelo, com base no título de fatores de ambiente externo. Esses fatores estão fora do controle dos gestores e podem ser refletidos como uma gestão adequada de riscos, gestão de partes interessadas e estudos de viabilidade do modelo.

Trata-se de uma construção multifacetada que inclui uma série de variáveis comuns da cultura da inovação da gestão, compreensão baseada em concorrência, flexibilidade organizacional e capacidades específicas de capital e conhecimento. Além disso, é particularmente relevante para que gerentes e executivos entendam como gerir a inovação no nível da empresa (Figura 1).

FIGURA 1 – FASES DOS FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO



Fonte: Adaptado de Kiania et al. (2014).

Quadros teóricos como a RBV ou a capacidades dinâmicas, bem como as demais teorias tem oferecido muitas novas formas de conceituar a inovação. Contudo, todas essas teorias levaram à fragmentação da literatura sobre inovação, de modo que seu estado atual é caracterizado por inconsistências, arcabouços teóricos, concorrentes, conceituações diversas das determinantes da inovação e lacunas de conhecimento. Adotando-se uma abordagem sistemática para revisar a literatura, combinando diferentes métodos quantitativos, análise de cluster e análise de frequência Gassmann, Keupp e Palmié, (2012).

Uma outra perspectiva sobre FCS foi apresentada por Stankalla, Koval e Chromjakova (2018), em que as organizações que tiveram iniciativas de melhoria para a gestão precisaram superar barreiras substanciais para garantir a eficácia das abordagens implementadas. Em muitos casos, a implementação de iniciativas de melhoria envolve investimentos significativos para o estabelecimento de infraestrutura de apoio e treinamento para as iniciativas de melhoria. Ainda segundo esses autores, as empresas definiram os FCS, considerando-se os seus objetivos. Examinaram, atenciosa e claramente, as estratégias para que se evitassem resultados inferiores ao pré-determinado, e que, no entanto, permitiram reformular o planeamento por diferentes caminhos. Parte-se da premissa de que a não

concretização dos objetivos poderia dar a entender ao mercado que o esforço da empresa é inferior ao previsto, sendo prejudicial sua continuidade.

Para Simona et al. (2016), a identificação e análise dos FCS permitem agrupar um conjunto de informações necessárias para que o gestor possa tomar as melhores decisões, tendo em vista um mercado cada vez mais seletivo em qualidade e, particularmente, em inovação. Esses mesmos investigadores discutem que a análise dos FCS é um método empírico baseado em entrevistas que permitem identificar prioridades de gestão, sendo os resultados dessas entrevistas posteriormente analisadas pelos gestores para a sua utilização no planeamento e construção de sistemas de informação.

Wang e Wu (2014) citam o exemplo de um estudo realizado em Taiwan, em que se explora a estratégia de modelo de negócio dos provedores de serviços de nuvem no nível corporativo, e como eles podem criar vantagens competitivas, de maneira a exercer as suas competências essenciais para melhorar a competitividade das empresas. Devido às diferenças nas características dos vários serviços em nuvem no que diz respeito à alocação de recursos, nem todo tipo de serviço de nuvem é rentável. Assim, para potenciais fornecedores de serviços em nuvem, é importante selecionar os tipos de serviços em nuvem para oferecer aos clientes os modelos de negócio apropriados para implementação e atingir metas de lucro.

A inclusão dos FCS no modelo de negócio está estruturada com base em duas premissas (Chesbrough & Applyard, 2007, Wang & Wu, 2014). A primeira (FCS) baseia-se na investigação e desenvolvimento. Deve ser incorporada ao modelo de negócio da organização para assegurar que as iniciativas geradas por essas atividades sejam rentáveis, bem como gerem valor para as partes interessadas da organização. Na segunda (inovação aberta), a fronteira da inovação está relacionada à abertura e inovação no modelo de negócio, e estabelece uma relação complementar entre inovação tecnológica e inovação no modelo de negócios.

2. MECANISMOS DE GESTÃO E DE APRENDIZAGEM

Os mecanismos de aprendizagem organizacional podem ser projetados e geridos de várias formas. No entanto, o controlo geralmente enfraquece a autonomia nas teorias organizacionais, embora muitos estudiosos se concentrem no paradoxo do controle e da autonomia, poucos prestam atenção em como uma organização obtém controlo e autonomia (Xião, 2018). Esse autor, ao aprofundar seus estudos, descobriu a existência de dois

mecanismos que podem contribuir para a combinação equilibrada de controlo e autonomia. Primeiro, os gestores desempenham papéis ambidestros, o que significa que os gestores adotam estilos de gestão burocráticos e autônomos. Em segundo lugar, os membros têm dois objetivos organizacionais, tanto para status político quanto para suporte de rede. Em conclusão, a combinação bem-sucedida é moldada pela interação subjetiva entre o governo, gestores de topo e colaboradores.

Docherty e Shani (2008) apresentam três tipos genéricos de mecanismo de aprendizagem: cognitivo, estrutural e processual, e sugerem que a maioria das organizações tende a desenvolver mecanismos de aprendizagem com base nas suas necessidades:

1. os mecanismos de aprendizagem cognitiva fornecem linguagem, símbolos, teorias, valores e conceitos para pensar e compreender os problemas de aprendizagem. A aplicação consciente da perspectiva de aprendizagem representa um conceito com os quais os colaboradores devem se enquadrar, pensar e refletir sobre ambição (atingimento de meta) que exija relações e procedimentos a realizar,
2. os mecanismos estruturais compreendem infraestruturas organizacionais, físicas e técnicas, tais como grupos de aprendizagem de ação, estruturas de aprendizagem paralelas, forças-tarefa de melhoria contínua, grupos de cadeia de suprimentos, canais de *feedback*, bancos de dados, e
3. os mecanismos processuais são os procedimentos institucionalizados que promovem e apoiam a aprendizagem, como aprender comandar reuniões e programas de aprendizagem de ação, captação e aplicação da aprendizagem alcançada.

Para Sami, Rahnavard e Alavi (2019), as implicações práticas fornecem pontos úteis para o desenvolvimento de economias, apesar da crescente atenção ao papel dos vínculos da gestão (políticos e comerciais) para melhoria da inovação de produtos e para o desempenho da empresa. Para esses investigadores, a importância de aprimorar uma aliança no processo de aprendizagem para que as empresas possam acumular e alavancar o conhecimento da gestão de topo reunidos em parcerias, em que os mecanismos da gestão se encontram desde a base da capacidade da organização que desenvolva os esforços proativos para acumular e alavancar o *know-how* como forma de difundir as melhores práticas dentro da empresa. Além disso, essas empresas podem alcançar melhores posições, profundidade e escopo de recuperação com maior eficiência na era da inovação aberta.

Uma estrutura baseada na literatura existente é construída e aplicada aos dois casos (parceria e aprendizagem) para avaliar sua praticidade e fornecer *insights* teóricos, pois o

estudo desses autores adota uma governança adequada, mecanismos de aprendizagem, aqui identificados como processo e estruturas hierárquicas, pelas quais as empresas promovem a partilha de conhecimento entre indivíduos e grupos dentro da organização, melhorando, assim, a aprendizagem organizacional (Sami et al., 2019).

De fato, a eficácia da deliberação dos mecanismos de gestão e de aprendizagem depende das características das tarefas a serem desempenhadas, mais especificamente, as inferências que podem orientar o comportamento à medida que a heterogeneidade dos colaboradores aumenta (Avlonitis & Hsuan, 2017). Fang, Shih-Chieh e Chen (2016) argumentam que um esforço deliberado é necessário para revelar o relacionamento ação-desempenho e reduzir o risco inadequado da gestão, como também, a aprendizagem bem-sucedida da organização depende da intenção estratégica da gestão e do ambiente organizacional na qual está operando.

As empresas em um ambiente marcado por mudanças radicais utilizam mecanismos de aprendizagem experiencial, enquanto as empresas em um ambiente estável usam uma abordagem especialista orientada para o conhecimento para a aprendizagem. A construção do modelo de mecanismos de gestão, de acordo com (Castaldi, Turi, Mazzoni, & Paoli, 2015), está estruturado segundo três pilares:

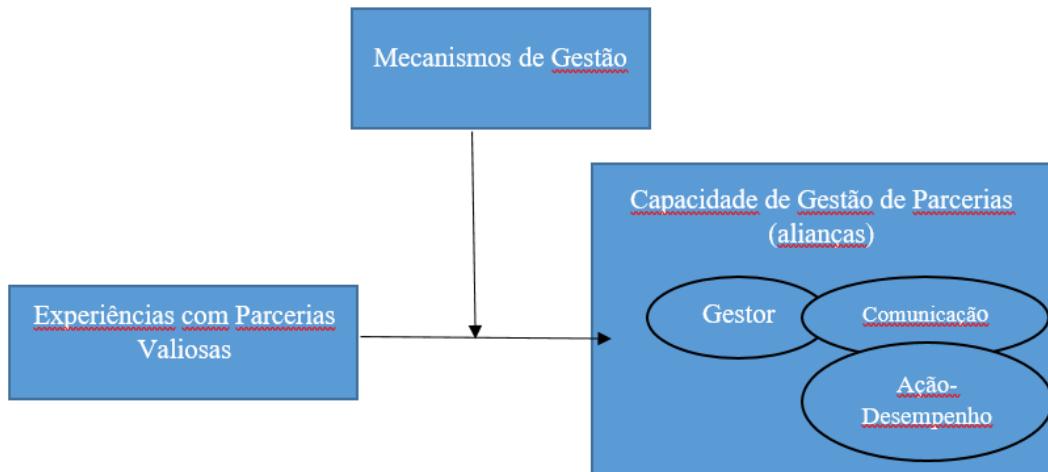
- (a) definição dos elementos constitutivos da capacidade de gestão da aliança,
- (b) identificação do tipo de experiência que pode estimular o desenvolvimento da capacidade do processo de aliança (parceria), e
- (c) análise dos efeitos alavancadores dos mecanismos de gestão.

Nesse sentido, o modelo proposto pelos autores define a capacidade da parceria nas habilidades constituintes, identifica as experiências dos gestores, pois é considerada necessária nos mecanismos de gestão, no processo, e contribui para a promoção de uma estrutura multidimensional para a investigação entre a parceria e a capacidade de gerenciar dessa aliança. Além disso, o modelo sugere que a adoção de mecanismos de gestão para a aprendizagem, provavelmente, afetará essa relação (parceria e a gestão), conforme Figura 2. O modelo com as explicações para cada um dos relacionamentos.

O modelo mostra a relação entre a gestão dos mecanismos de gestão, que tem como objetivo lançar luz sobre a ligação entre a capacidade das experiências com parcerias valiosas, e a capacidade de gestão dessas parcerias com a gestão. Compreende a interdependência entre os parceiros, logo, a comunicação implica a capacidade de partilhar

informações relevantes, precisas, e conhecimento com parceiros, o que resulta em desempenho superior.

FIGURA 2 – MODELO DOS MECANISMOS DE GESTÃO



Fonte: Adaptado de Castaldi et al. (2015).

Nesse sentido, a capacidade das organizações de atuarem em ambientes de rápida mudança tecnológica, uma vez que geram continuamente novos desafios e oportunidades de produtos, serviços e processos organizacionais (Teece et al., 1997). Marsh e Stock (2006) propõem que investigações em inovação possam gerar informações que sirvam como uma alternativa para obtenção da vantagem competitiva por parte das organizações, visto que exige a renovação, crescimento e adaptação do ambiente organizacional devido às constantes mudanças.

3. SUGESTÕES PARA FUTURAS INVESTIGAÇÕES

A aprendizagem organizacional para este ensaio pode ser explicada pela necessidade de se definir a melhor estratégia para o desenvolvimento da inovação e sua relação com a dinâmica do mercado. Tais agendas (estratégia vs. mercado) deverão ser consoante com as lacunas observadas nesta investigação. Dessa forma, os resultados pertinentes neste ensaio poderão somar com futuras investigações, contribuindo com base na sua fundamentação teórica, por meio dos resultados obtidos com a junção dos termos, mecanismos de aprendizagem organizacional e dos fatores críticos de sucesso.

Em suma, a participação em projetos de inovação para empresas é uma escolha estratégica de cada organização, e, para uma decisão acertada e colaborativa, as instituições empresariais devem avaliar mediculosamente as vantagens e os riscos corporativos da implantação de uma nova cultura, pois um novo modelo de inovação poderá criar resistência entre colaboradores. E assim sendo, no tecido empresarial para investigadora Lazarenko (2019), dada a tendência para a digitalização da economia, a expansão da cooperação em rede e o crescente papel da transferência de conhecimento e tecnologia, os princípios de interação entre os atores do processo de inovação estão transformando drasticamente o modelo de gestão (de topo), sinalizando com maior precisão as mudanças estratégicas do gestor, se adaptando a nova realidade do mercado, saindo de um modelo tradicional de inovação, considerada fechada por Chesbrough (2003), para o modelo de inovação aberta, Chesbrough (2003).

Fundamentado neste ensaio e como sugestão para futuras investigações, uma ampla discussão acadêmica sobre as vantagens da implantação das atividades do modelo da inovação aberta e sua relação com os riscos corporativos são moderadamente discutidas na literatura. No entanto, e por outro lado, um grande número de empresas, e em segmentos estruturados da economia global estão envolvidas em novos projetos, que enfrentam vários desafios da implantação da inovação aberta. Deste modo, e do ponto de vista do gestor de topo, é essencial para as empresas contemporâneas que defrontam com o equilíbrio entre os benefícios e as consequências potencialmente negativas do modelo da inovação aberta seja uma questão imprescindível para as empresas inovadoras analisar os possíveis riscos corporativos e seu impacto no rendimento para explorar as oportunidades e ameaças dessa colaboração. O que ainda não foi suficientemente pesquisados, ou melhor, existe um campo muito fértil a ser explorado pela academia na investigação empírica.

4. REFERÊNCIAS

- AVLONITIS, V., & HSUAN, J. (2017). Exploring modularity in services: cases from tourism. *International Journal of Operations & Production Management*, 37(6), 771-790.
- BERTHON, P, R, PITT, L, T E SHAPIRO, D, P. (2012). Marketing meets Web 2.0, social media, and creative consumers: Implications for international marketing strategy. *SciVerse ScienceDirect*, 55, 261-271.

- CASTALDI, L., TURI, C., MAZZONI, C., & PAOLI, A. D. (2015). Antecedents and constituents of alliance management capability: the role of valuable alliance experience and governance mechanisms for learning. *Journal of Management e Governace*, 19(4), 797-823.
- CHESBROUGH, H. W., & APPLYARD, M. M. (2007). Open innovation and strategy. *California Management Review*, 50(1), 57-76.
- DOCHERTY, P., & SHANI, A. B. (2008). Learning Mechanisms as Means and in Collaborative Management Research. *Handbook of Collaborative Management Research*. Chapter 8, 163-181.
- FANG, SHIH-CHIEH., & CHEN, H. K. (2016). Strategic intent, organizational environment, and organizational Learning Mechanisms. *Personnel Review*, 45(5), 928-946.
- GASSMANN, O., KEUPP, M. M., & PALMIÉ, M. (2012). The Strategic Management of Innovation: A Systematic Review and paths for Future Research. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 367-390.
- GIL, N., & TETHER, B. S. (2011). Project risk management and design flexibility: Analysing a case and conditions of complementarity. *Research Policy*, 40, 415–428.
- HAMED, G., MUHAMAD, Z. M. S., SAFIAN, S., NORHAYATI, Z., FALAH, A., & SITI, R. (2018). Awang critical success factors of student relationship. *Management Sustainability*, 10, 01-18.
- KIANIA, S., YOUSEFIA, S., YAKHCHALIB, S. H., & MELLATDUS, A. (2014). Critical success factors in construction industry. *Management Science Letters*, 4, 1325-1334
- LAZARENKO, Y., GARAFONOVA, O., GRIGASHKINA, S., VEREZOMSKA, I., TYULENEV, M., ZHIRONKIN, S., STEFANEK, P. (2019). Towards an integrated approach to improving innovation. *Management System of Mining Companies*, 105(2), 1-7.
- MARSH, S. J., & STOCK, G. N. (2006). Creating Dynamic Capability: The Role of Intertemporal Integration, Knowledge Retention, and Interpretation. *Journal Product Innovation Management*. V 23, 422-436.
- NORRIS, D., & CIESIELSKA, M. (2019). Towards a framework for innovation orientation within business and management studies. A Systematic Review and paths for future research. *Journal of Organizational Change Management*, 32(1), 123-144.

- REED, R., STORRUD-BARNES, S., & JESSUP, L. (2012). How Open innovation affects the drivers of competitive advantage. *Management Decision*, 50(1), 58-73.
- REZVANI, A., CHANG, A., WIEWIORA, A., & ASHKANASY, N. M. (2016). Manager emotional intelligence and project success: The mediating role of job satisfaction and trust. *International Journal of Project Management*, 34, 1112–1122.
- SAMI, P., RAHNAVARD, F., & ALAVI T. A. (2019), The effect of political and business ties on firm performance. *Management Research Review*, 42(7), 778-796.
- SIMONA, R., MARIAN, M., BEN-ONI, A., LARISA, I., & LUCIAN-IONEL, C. (2016). Conceptualization and examination of success factors in the banking system. *Procedia Economics and Finance*, 39, 679-684.
- STANKALLA, R., KOVAL, O., & CHROMJAKOVA, F. (2018). A review of critical success factors for the successful implementation of Lean Six Sigma and Six Sigma in manufacturing small and medium sized enterprises. *Quality Engineering*, 30(3), 453-468.
- TEECE, D. J., PISANO, G., & SHUE, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- TOOR, S. U. R., & OGUNLANA, S. O. (2008). Critical COMs of success in large-scale construction projects: evidence from Thailand construction industry. *International Journal of Project Management*, 26(4), 420- 430.
- WANG, F. K., & WU, He. (2014). Service strategies of small cloud service providers: A case study of a small cloud service provider and its clients in Taiwan. *International Journal of Information Management*, 34(3), 406-415.
- XIĀO, Q. (2018). Control or Autonomy? A Case Study of Two Organizational Forms In The Zhangjiakou Internal Migrant Organization. *Public Organization Review*, 18(2), 207-221.

INOVAÇÃO ABERTA: PERSPECTIVAS FUTURAS DE INVESTIGAÇÃO

Orlando Lima

Instituto Politécnico do Porto

Francisco Musiello-Neto

Universidade Federal do Tocantins

Abstract. O conceito de inovação aberta tem sido amplamente investigado na literatura de estudos voltado para inovação da gestão, desde do início deste século. Diferentes tipos de investigações analisam e interpretam este fenômeno que não foram ainda exauridas. O objetivo do presente ensaio foi apresentar uma discussão mais alargada acerca das perspectivas da inovação aberta, que relaciona o conceito e sua classificação, bem como funil de ideia, a partir da classificação originalmente proposta por Chesbrough (2003a). A metodologia apresentada foi uma revisão bibliométrica de modo a alargar a atual interpretação sobre esta temática. Dois contextos complementares foram abordados. Primeiro, a literatura existente foi revisitada para identificar estudos adicionais associados a cada perspectiva, procurou-se, além disso, conectar tais perspectivas visando a evidenciar suas interseções temáticas.

Keywords. Inovação aberta, fatores críticos de sucesso, funil de ideias.

1. INTRODUÇÃO

Ao analisar o comportamento histórico das corporações americanas ao longo do século XX Chesbrough, (2003a) percebeu que o modelo predominante de inovação de novos produtos era feito dentro dos limites internos da empresa. As grandes corporações

tinham seus centros de Investigação e Desenvolvimento (I&D) muito sigilosos. Esse cenário, na maioria da vezes não dava retornos esperados e sustentáveis. Além disso, ao longo dos anos, esse investigador observou que existe uma quantidade de conhecimento significativo fora dos laboratórios de P&D, e que também houve um grande aumento na disponibilidade de recursos fora das empresas, possibilitando surgimento de novos talentos em outros contextos, como definido por Chesbrough (2003a).

A partir do contexto da inovação fechada, Chesbrough (2003a) identificou duas questões imperativas para a manutenção desse modelo de gestão na maior parte do Século XX: (1) essas empresas possuem os melhores talentos e, portanto, suas ideias são as melhores? e (2) Sendo nós os criadores, somos os melhores comercializadores das nossas ideias?

Neste sentido, empresas estabelecem parcerias externas para obter ganhos de inovação e vantagens competitivas, (Thorgren, Wincent, & Örtqvist, 2009), pois essa parceria gera expectativa para criação de novos produtos, diminuição dos custos internos no processo de pesquisa e desenvolvimento, conduzindo a ciclos de vida de produtos mais curtos e, por conta disso, adaptação às dinâmicas do mercado (Audretsch, Lehmann, & Wright, 2014, Chesbrough & Schwartz, 2007).

O objetivo deste ensaio é apresentar uma discussão teórica, e ao mesmo tempo abrangente acerca do paradigma da inovação aberta e suas perspectivas, a partir da classificação originalmente proposta por Chesbrough (2003a), de modo a alargar a atual compreensão do tema. Neste ensaio, os investigadores organizaram uma taxonomia sem, contudo, esgotar as discussões para cada categoria proposta. Espera-se, assim, que o estudo possa prover, ao leitor no mínimo uma reflexão acerca da importância da inovação da empresa, onde à investigação acadêmica possa suscitar novas trilhas, ampliando o conhecimento teórico sobre a inovação aberta.

2. MODELO DA INOVAÇÃO ABERTA

O modelo da inovação aberta ressalta a necessidade de as empresas adquirirem recursos valiosos de terceiros e partilharem recursos internos para o desenvolvimento de novos produtos e serviços (Teplov, Albats, & Podmetina, 2019). Portanto, para Van de Vrande et al. (2009) e Huizingh (2011) existem atividades que favorecem a empresa adquirir novos conhecimentos e tecnologias fora dos limites da organização, permitindo fluxo

intencional de entrada de conhecimento que captura e se beneficia de fontes externas de conhecimento para melhorar o desenvolvimento atual, tais como:

- (1) analisar as modificações que os clientes têm feitos nos produtos adquiridos, para conhecer quais são as necessidades desses clientes, e como esse produto pode ser melhorado para atender tais necessidades, e
- (2) estabelecer redes que permitam às empresas preencher rapidamente as necessidades específicas do conhecimento sem perda de tempo e recurso para desenvolver esse conhecimento internamente.

Os referidos autores afirmam, ainda, que as parcerias, também, podem evoluir para alianças formais ou para aquisição de capacidades tecnológicas, isto é:

- (a) estabelecer participações externas, por meio de investimento em startups para manter as oportunidades do mercado, terceirizar o I&D para adquirir conhecimento externo, licenciado ou comprado, e
- (b) trazer conhecimentos-chave desenvolvidos fora dos limites da organização.

Esses mecanismos destacam a criação de múltiplos valores (organizacional), além do ciclo de vida do produto, que é uma evidência da valoração da gestão, pois o conhecimento inclui a capacidade de criar, absorver e partilhar informações relacionadas a estes (projetos), o que, em grande parte, é peculiar à cultura da organização (Teece, 2007).

O fluxo dessas informações e conhecimentos gerados para o processo da inovação, cada vez mais, extrapola as fronteiras empresarial. Ao caracterizar o modelo de gestão *closed innovation*, e compará-lo com a inovação aberta (Tabela 1), seja de caráter normativo ou das melhores práticas, as empresas procuram com os recursos disponíveis criar valor ou usar recursos externos em seus modelos de negócios (Chesbrough, 2003a).

TABELA 1 – CARATERÍSTICAS DA INOVAÇÃO FECHADA E DA INOVAÇÃO ABERTA

Inovação Fechada	Inovação Aberta
As pessoas inteligentes em nosso campo trabalham para nós	Nem todas as pessoas inteligentes trabalham para nós. Nós precisamos trabalhar com pessoas inteligentes dentro e fora de nossa empresa
Para lucrar sobre a I&D, devemos descobri-la, desenvolvê-la e comercializá-la.	I&D externa pode criar significativo valor, I&D interna é necessário para captar uma porção desse valor.
Se nós descobrimos, nós colocamos primeiro no mercado.	Nós não temos que originar a pesquisa para lucrar sobre ela.
A empresa que é a primeira a colocar a inovação no mercado irá vencer.	Construir um modelo de negócios melhor é melhor do que ser a primeira a colocar a inovação no mercado.
Se nós criarmos as melhores ideias do setor, nós venceremos.	Se nós fizermos o melhor com ideias externas e internas, nós venceremos.
Nós devemos controlar nosso processo de inovação, assim, nossos competidores não lucrarão sobre nossas ideias.	Nós deveríamos ganhar sobre o uso de nossos projetos de inovação, e nós deveríamos comprar outras ideias para alavancar nosso próprio modelo empresarial.

Fonte: Adaptado de Chesbrough (2003).

Chesbrough e Crowther (2003b, 2006) definem inovação aberta como o uso de fluxos de entrada e saída de conhecimento para acelerar a inovação interna e expandir os mercados para uso externo da inovação, respectivamente. Estes autores sustentam ainda que o conceito da inovação aberta propõe que o modelo de I&D seja transformado em entradas e saídas de conhecimento que podem gerir propositadamente, onde as empresas podem (1) desenvolver processos de entrada para buscar e transferir conhecimento externo para as suas próprias atividades de inovação, (2) criar canais de saída para mover o conhecimento interno não utilizado dentro da empresa para outras organizações no ambiente envolvente e (3) definir mecanismos específicos projetados para direcionar essas entradas e saídas de conhecimento.

O modelo da inovação aberta define requisitos da relação entre inovação e processos organizacionais, o que gera novas ideias internas e externas e permite a formação de uma nova arquitetura, sistemas e plataformas de gestão (Chesbrough, 2012).

Para Chesbrough e Crowther (2006), fatores como a cultura organizacional, o papel do gestor de topo (processo de inovação), o capital intelectual (talentos colaboradores) e estruturas organizacionais começaram a ser revistos com base no conceito de *open innovation*. Empresas que buscam estruturar ou remodelar novos processos de gestão para lidar com um fluxo maior de ideias, vindo de diversas fontes externas a corporação.

3. CLASSIFICAÇÃO DA INOVAÇÃO ABERTA

Gassmann e Enkel (2004) classificam a inovação aberta como processo exterior-dentro, o dentro-para fora, e o processo acoplado. Essa classificação foi posteriormente aplicada nos estudos de Dahlander e Gann (2010), Enkel, Gassmann e Chesbrough (2009), Van de Vrande et al. (2009) e Rohrbeck, Hölzle e Gemunenden (2009), entre outros.

As dimensões da inovação aberta são abordadas à medida que as empresas extraem conhecimento externo intensamente de diferentes canais de pesquisa ou fontes de ideias inovadoras. A seguir as dimensões da inovação aberta por (Chesbrough, 2003a):

(1) processo *outside in* (de fora para dentro) enriquece a própria base de conhecimento da empresa por meio da geração de ideias, da integração de fornecedores, clientes e fontes de conhecimento externos (necessidade da sociedade e do mercado), o que pode configurar o aumento da capacidade da inovação de uma organização. Esse processo é também referido como *inbound* (de entrada). Destacam-se, nesse contexto, os modos organizacionais para a inovação aberta *outside in* (e.g., licenças, patentes, investimentos em participações minoritárias, aquisições, joint ventures, contratos de I&D e financiamento de pesquisa, compra de serviços técnicos e científicos e alianças não patrimoniais),

(2) processo *inside out* (de dentro para fora) obter lucro por meio de ideias (internas) conduzidas ao mercado, vender ou formar parcerias para adquirir propriedade intelectual e multiplicar tecnologia, transferir ideias para o ambiente externo (inovação aberta) *inside out*: a concessão de licenças, com base em novos empreendimentos, a venda de projetos de inovação, a *joint-venture* para

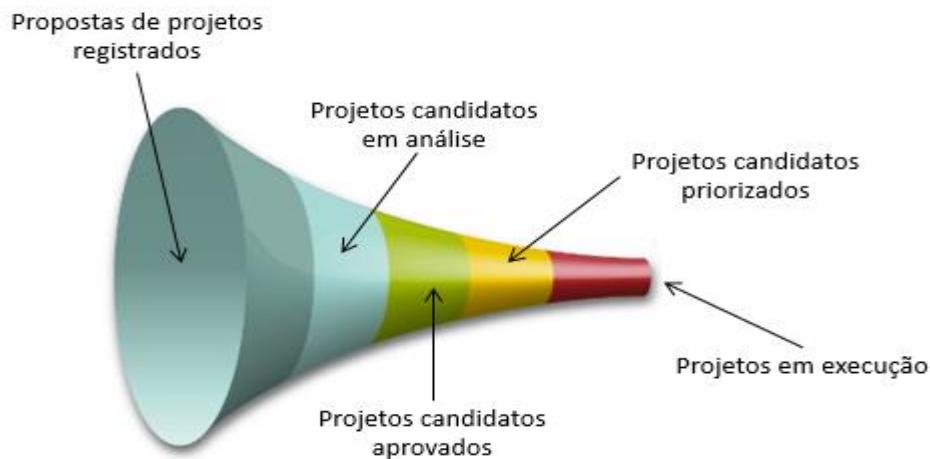
comercialização de tecnologia, o fornecimento de serviços técnicos e científicos, os investimentos de risco corporativo e as alianças não patrimoniais, e

(3) processo acoplado ou co-criação de valor, referida por (Gassmann, Enkel, & Chesbrough, 2010), consiste em acoplar os processos *outside in* e *inside out* por meio de alianças com parceiros complementares em que a troca (dar e receber) são cruciais para o sucesso, pois essa abordagem de inovação aberta combina o *outside in* (ganho de conhecimento externo) com o processo *inside out* (cujo objetivo é levar ideias para o mercado) e, por isso, este nem sempre é abordado por alguns autores.

Para realizar a abordagens co-criação de valor, as empresas colaboram e cooperam com outras partes interessadas, como empresas parceiras (e.g., alianças estratégicas, *joint ventures*), fornecedores e clientes, bem como universidades e institutos de pesquisa

O processo acoplado é uma combinação dos processos internos (*inside out*) e externos (*outside in*) na aliança estratégica de I&D, justificando o facto de que autores como Chesbrough e Crowther (2006) adotam apenas processos *outside in* e *inside out* em suas obras. Além disso, Van de Vrande et al. (2009) adotam os termos exploração de tecnologia e exploração de tecnologia para definir inovações abertas de entrada *inbound* e *outbound* (Figura 1).

FIGURA 1 – CLASSIFICAÇÃO DA INOVAÇÃO ABERTA



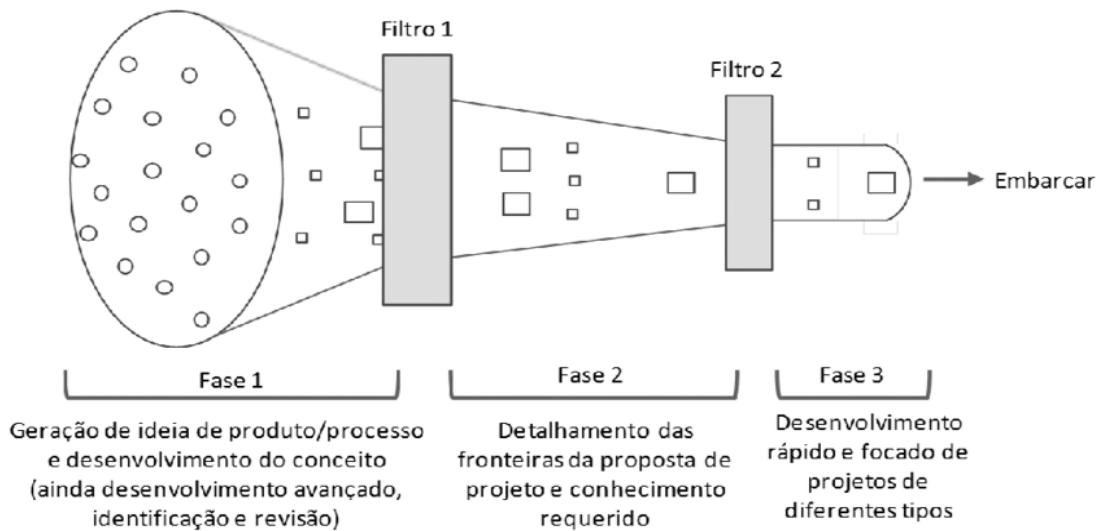
Fonte: Adaptado do Google, funil de desenvolvimento de ideias da inovação aberta (2021).

4. FUNIL DE DESENVOLVIMENTO

A premissa do modelo funil da inovação é a geração de ideias, quanto maior o número dessas ideias maiores serão as possibilidades inovadoras. Logo, o núcleo central desse processo está estruturado na forma de funil para que os projetos de I&D e as tecnologias sejam identificadas como potenciais oportunidades, qualificadas e classificadas em etapas suportadas por um ponto de decisão quanto a prosseguir ou não, conforme a capacidade de atender às prioridades estratégicas e de agregar valor económico e estratégico à organização (Carvalho & Sugano, 2016).

O modelo do funil de desenvolvimento é eficaz em comunicar que, dentre as várias possibilidades de desenvolvimento, poucas de facto alcançam espaço no portfólio de produtos correntes de uma organização. Clark e Wheelwright (1993) entendem que bons processos possuem bocas largas e gargalos estreitos, um processo abrangente de captação de ideias (internas e/ou externas) e um processo eficiente para identificar aquelas de maior valor e que devem receber recursos para implantação (Figura 2).

FIGURA 2 – FUNIL DE IDEIAS



Fonte: Adaptado de Clark e Wheelwright (1993).

O Princípio do Formato do Funil de Ideia é identificar as várias opções no decorrer dos processos de P&I, que, muitas vezes, são rejeitadas à medida que estas (ideias) se afunilam nas incertezas de sua viabilidade. Destacar-se-á importância da cooperação da união das ideias internas e externas à organização para a seleção das mesmas ao se

afunilarem, a estrutura de suporte à decisão para a formação do portfólio de investigação e desenvolvimento (Gemici-Ozkan, We, Jeffrey, & Moore, 2010).

O formato do funil de ideia, voltado para a inovação aberta, foi destacado por Chesborough (2003b) quando este, referiu-se aos conceitos da inovação aberta como fontes externas de tecnologia e inovação para guiar o crescimento organizacional, a fim de tornar as fronteiras da organização porosa. Engloba atividades como licenciamento de patentes e a comercialização dessas ideias. Essa modelagem (inovação aberta) propõe múltiplas opções de *outside in* e *inside out* intermediárias no modo de organização, em que as opções de entrada intermediárias do modelo aberto podem fazer com que o funil se expanda em fases posteriores ao seu início.

A eficácia do funil da inovação aberta consiste em demonstrar todo o processo de desenvolvimento de inovação, que ocorre nas organizações em ambientes de recursos escassos, onde a concorrência pode ou deve levar a estágios mais avançados de inovação de fontes diversificadas (internas ou externas) associada a critérios unilaterais na tomada de decisão (gestor de topo) Criscuolo e Salter, (2013), mas impõe novas perspetivas e oportunidades para a gestão da inovação, e uma visão mais ampla aos processos que lhe são subjacentes. Por conseguinte, Criscuolo e Salter (2013) argumentam que, dentre as diversas possibilidades, os getores de inovação procuram reduzir o número de ideias e focar os seus esforços nas possibilidades com maior probabilidade de sucesso. Nesse sentido, as deliberações, que englobam o processo de desenvolvimento de produtos, contemplam elementos externos ao funil (entrada), relacionados aos *inputs* para alimentação do processo, bem como relacionados aos procedimentos que devem ser geridos ao final (saídas) do processo de inovação (*output*).

5. SUGESTÕES PARA INVESTIGAÇÕES FUTURAS

O presente ensaio fornece aos leitores *insights* úteis de investigação para entendimento e interpretação da inovação aberta. Em primeiro, a configuração da estratégia da inovação aberta pode variar, de acordo com a diretriz da investigação, podendo corresponder as diferentes variações conceituais da inovação criada a partir dos objetivos a ser almejados na investigação. Portanto, os investigadores devem conhecer a necessidade a ser investigada, compreender sua composição estratégicaa ser atingida, e saber o que é imprescindível para uma nova investigação da inovação aberta. Em segundo, ao decidir sobre qual arquétipo de estratégias da inovação aberta, os leitores devem perceber que,

determinadas estratégias de inovação aberta poderá ser mais eficazes do que alternativas em alcançar o sucesso da inovação. No entanto, conforme observado neste ensaio, essa relação causal (conceito vs. funil de ideia) não é simples, pois o equilíbrio almejado do processo da inovação aberta é complexo.

As investigações futuras podem focar no porque e quando as empresas preferem implantar a inovação aberta como sua estratégia de inovação, para isso a estratégia outside, inside ou acoplada podem definir essa estratégia. Vai de encontro com a necessidade do mercado. Como consequência dessa *performance*, Enkel et al. (2011) afirmam para o sucesso da empresa por essa nova cultura, a maturidade organizacional deve ser levida em conta, pois a estratégia de inovação aberta é uma função do tempo e dos esforços internos e externos (paceria), podendo contribuir para a decisão relevante da parceria em adotar uma estratégia de inovação aberta. Como consequência desta implantação, futuras investigações, com maior complexidade devem avaliar o impacto do potencial de maturidade da organização pela inovação aberta.

5. REFERÊNCIAS

- AUDRETSCH, D. B., LEHMANN, E. E., & WRIGHT, M. (2014). Technology transfer in a global economy. *Journal Technology Transfer.*, 39, 301–312
- AVLONITIS, V., & HSUAN, J. (2017). Exploring modularity in services: cases from tourism. *International Journal of Operations & Production Management*, 37(6), 771-790.
- BERTHON, P, R, PITT, L, T E SHAPIRO, D, P. (2012). Marketing meets Web 2.0, social media, and creative consumers: Implications for international marketing strategy. *SciVerse ScienceDirect*, 55, 261-271.
- CASTALDI, L., TURI, C., MAZZONI, C., & PAOLI, A. D. (2015). Antecedents and constituents of alliance management capability: the role of valuable alliance experience and governance mechanisms for learning. *Journal of Management e Governace*, 19(4), 797-823.
- CARVALHO, E. G., & SUGANO, J. Y. (2016). Entrepreneurial orientation and open innovation in Brazilian startups: a multicase study. *Interações*, 17(3), 448-462.

- CHESBROUGH, H. W. (2003a). The era of open innovation. *MIT Sloan Management Review*, 44(3), 35-41
- CHESBROUGH, H. W. (2003b). Open Innovation: the new imperative for creating and profiting from technology. *Harvard Business School Press*, 1-10.
- CHESBROUGH, H. W. (2012). Open innovation: where we've been and where we're going. *Research-Technology Management*, 55(4), 20-27.
- CHESBROUGH, H. W., & APPLYARD, M. M. (2007). Open innovation and strategy. *California Management Review*, 50(1), 57-76.
- CHESBROUGH, H. W., & CROWTHER, A.K. (2006). Beyond high tech: early adopters of open innovation in other industries. *R&D Management*, 36(3), 229-236.
- CHESBROUGH, H. W., & SCHWARTZ, K. (2007). Innovating Business Models with Co-Development Partnerships. *Research Technology Management*, 50(1), 55-59.
- CLARK, K. B., & WHEELWRIGHT, S. C. (1993). Managing new product and process development: Text and case. New York: Free Press
- CRISCUOLO, P., & SALTER, A. (2013). Going Underground: Bootlegging and Individual Innovative Performance. *Organization Science*, 25(5), 1287-1305.
- DAHLANDER. L., & GANN, D. M. (2010). How Open Is Innovation? *Research Policy*, 39, 699-709.
- DOCHERTY, P., & SHANI, A. B. (2008). Learning Mechanisms as Means and in Collaborative Management Research. *Handbook of Collaborative Management Research*. Chapter 8, 163-181.
- ENKEL, E., GASSMANN, O., & CHESBROUGH, H. (2009). Open R&D and open innovation: exploring the phenomenon. *Journal compilation. R&D Management* 39(4), 311-316.
- FANG, SHIH-CHIEH., & CHEN, H, K. (2016). Strategic intent, organizational environment, and organizational Learning Mechanisms. *Personnel Review*, 45(5), 928-946.
- GASSMANN, O., & ENKEL, E. (2004). Towards a Theory of Open Innovation: Three Core Process Archetypes. In: Paper presented at *R&D Management Conference*, Lisbon, 01-18

- GASSMANN, O., ENKEL, E., & CHESBROUGH, H. (2010). The future of open innovation. *R&D Management*, 40(3), 213-221.
- GASSMANN, O., KEUPP, M. M., & PALMIÉ, M. (2012). The Strategic Management of Innovation: A Systematic Review and paths for Future Research. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 367-390.
- GEMICI-OZKAN, B., WU, S., JEFFREY, L., & MOORE, J. (2010). R&D project portfolio analysis for the semiconductor industry. *Operations Research*, 58(6), 1548-1563.
- GIL, N., & TETHER, B. S. (2011). Project risk management and design flexibility: Analysing a case and conditions of complementarity. *Research Policy*, 40, 415–428.
- HAMED, G., MUHAMAD, Z. M. S., SAFIAN, S., NORHAYATI, Z., FALAH, A., & SITI, R. (2018). Awang critical success factors of student relationship. *Management Sustainability*, 10, 1-18.
- HUIZINGH, E. K. (2011). Open innovation: State of the art and future perspectives. *Technovation*, 31(1), 2-9.
- KIANIA, S., YOUSEFIA, S., YAKHCHALIB, S. H., & MELLATDUS, A. (2014). Critical success factors in construction industry. *Management Science Letters*, 4, 1325-1334
- LAZARENKO, Y., GARAFONOVA, O., GRIGASHKINA, S., VEREZOMSKA, I., TYULENEV, M., ZHIRONKIN, S., STEFANEK, P. (2019). Towards an integrated approach to improving innovation. *Management System of Mining Companies*, 105(2), 1-7.
- MARSH, S. J., & STOCK, G. N. (2006). Creating Dynamic Capability: The Role of Intertemporal Integration, Knowledge Retention, and Interpretation. *Journal Product Innovation Management*, 23, 422-436.
- NORRIS, D., & CIESIELSKA, M. (2019). Towards a framework for innovation orientation within business and management studies. A Systematic Review and paths for future research. *Journal of Organizational Change Management*, 32(1), 123-144.
- REED, R., STORRUD-BARNES, S., & JESSUP, L. (2012). How Open innovation affects the drivers of competitive advantage. *Management Decision*, 50(1), 58-73.

- REZVANI, A., CHANG, A., WIEWIORA, A., & ASHKANASY, N. M. (2016). Manager emotional intelligence and project success: The mediating role of job satisfaction and trust. *International Journal of Project Management*, 34, 1112–1122.
- SAMI, P., RAHNAVARD, F., & ALAVI T. A. (2019), The effect of political and business ties on firm performance. *Management Research Review*, 42(7), 778-796.
- SIMONA, R., MARIAN, M., BEN-ONI, A., LARISA, I., & LUCIAN-IONEL, C. (2016). Conceptualization and examination of success factors in the banking system. *Procedia Economics and Finance*, 39, 679-684.
- STANKALLA, R., KOVAL, O., & CHROMJAKOVA, F. (2018). A review of critical success factors for the successful implementation of Lean Six Sigma and Six Sigma in manufacturing small and medium sized enterprises. *Quality Engineering*, 30(3), 453-468.
- ROHRBECK, R., HÖLZLE. K., & GEMUNENDEN, H. (2009). Gemünden opening up for competitive advantage How Deutsche Telekom creates an open innovation ecosystem. *R&D Management*, 39(4), 420-430.
- TEECE, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28, 1319–1350.
- TEECE, D. J., PISANO, G., & SHUE, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- TEPLOV, R., ALBATS, E., & PODMETINA, D. (2019). What Does Open Innovation Mean? Business versus Academic Perceptions. *International Journal of Innovation Management*, 23(1), 805-811
- THORGREN, S, WINCENT, J. E ÖRTQVIST, D. (2009). Designing interorganizational networks for innovation: An empirical examination of network configuration, formation and governance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 26(3), 148-166.
- TOOR, S. U. R., & OGUNLANA, S. O. (2008). Critical COMs of success in large-scale construction projects: evidence from Thailand construction industry. *International Journal of Project Management*, 26(4), 420- 430.

- VAN DE VRANDE, V., DE JONG, J. P. J., VANHAVERBEKE, W., & DE ROCHEMont, M. (2009). Open innovation in SME's: Trends, motives and management challenges. *Technovation*, 29 (6-7), 423-437.
- WANG, F. K., & WU, He. (2014). Service strategies of small cloud service providers: A case study of a small cloud service provider and its clients in Taiwan. *International Journal of Information Management*, 34(3), 406-415.
- XIĀO, Q. (2018). Control or Autonomy? A Case Study of Two Organizational Forms In The Zhangjiakou Internal Migrant Organization. *Public Organization Review*, 18(2), 207-221.

EMPOWERMENT OF WOMEN ENTREPRENEURS BY INNOVATION AND GENDER MAINSTREAMING: FROM SUBSISTENCE TO BUSINESS OPPORTUNITY³¹⁰

Rocío Ruiz-Martínez

Universitat Rovira i Virgili

Katherina Kuschel

CENTRUM Católica Graduate Business School

Inma Pastor-Gosálbez

Universitat Rovira i Virgili

Abstract. . Startup tools (e.g., Elevator Pitch, Design Thinking, Lean startup, Business Model Canvas) have been found to be very useful in helping founders to develop high-growth ventures. These tools have been originally designed for opportunity-based ventures. They are highly effective tools, yet only available among the technology community in the analyzed context. This study explores the impact of a training program that combines entrepreneurship techniques with innovation and gender perspective. This program was created and adapted for women entrepreneurs at social-risk that run necessity-driven and subsistence entrepreneurial projects in traditional sectors. The qualitative research analyzed the experiences of these women and found improvement of women's empowerment and evidence of an eventual change towards a more sustainable business model. This study shows the relevance and suitability of including innovation and a gender approach in the entrepreneurial training. We discuss the potential of these tools to contributing to gender equality and poverty alleviation. This study shows the relevance and

³¹⁰ A petición de las autoras solo se publica el abstract de este trabajo en el libro de actas.

suitability of including innovation and a gender approach in the entrepreneurial training. We discuss the potential of these tools to contributing to gender equality and poverty alleviation.

Keywords. Entrepreneurial training, innovation, gender mainstreaming, women empowerment, women entrepreneurs.

EL NIVEL DE AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Teresa Torres-Coronas

Departamento de Gestión de Empresas, Universitat Rovira i Virgili

Tàrek Lutfi Gilabert

Departamento de Pedagogía y Servicio de Recursos Educativos, Universitat
Rovira i Virgili

Immaculada Rosell Morales

Departamento de Historia e Historia del Arte, Universitat Rovira i Virgili

Elena Aparicio

Historiadora del Arte, especialista en Educación Inclusiva y Accesibilidad
Cultural

Abstract. Las personas con discapacidad intelectual tienen los peores índices de participación en el mercado laboral. Para paliar el coste socio-económico de la exclusión laboral, instituciones públicas y privadas promueven el autoempleo y la creación de empresas inclusivas. El éxito de estas iniciativas es variable. Pasar de la intención de crear una empresa a la acción es un problema multidimensional condicionado por el entorno, las características personales o por la autoeficacia percibida. El presente trabajo utiliza técnicas de investigación cualitativas para explorar las motivaciones y barreras a la creación de empresas de jóvenes con discapacidad intelectual. Los resultados, de interés para iniciativas público-privadas de fomento de la auto ocupación, muestran los factores internos (falta de confianza en las habilidades personales y conocimientos) y externos (necesidad de apoyo personal, recursos y experiencia laboral) que limitan, con algunas excepciones, el emprendimiento como opción de carrera entre las personas con discapacidad intelectual.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para el año 2030, en consonancia con el artículo 28 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Naciones Unidas, 2008), busca potenciar y promover la inclusión social y económica de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica. Conseguir este objetivo supone garantizar el derecho a un trabajo remunerado y a un entorno laboral que promueva y normalice la integración social.

En España, y tomando como referente la crisis financiera de 2008, la realidad del mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual ha mejorado sutilmente y en muy pocos aspectos (Tabla 1). Los tres indicadores clásicos –tasa de actividad, de empleo y de paro- corroboran el desánimo en el acceso al mercado laboral (con bajas tasas de actividad 43,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad en 2019) y una baja inserción laboral. Con un aumento de la tasa de paro del 83,9% las mujeres sufren una doble discriminación: por ser mujer y por ser mujer con discapacidad.

Tabla 1. Evolución indicadores de mercado laboral de las personas con discapacidad intelectual, 2008-2019³¹¹

	Hombres		Mujeres		Variación percentual 2008-2019	
	2008	2019	2008	2019	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	29,0%	36,4%	22,5%	22,8%	25,5%	1,3%
Tasa de empleo	22,4%	24,7%	16,6%	11,8%	10,3%	-28,9%
Tasa paro	24,9%	32,2%	26,1%	48,0%	29,3%	83,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Odismet

³¹¹ El período escogido se inicia antes de los efectos de la crisis financiera del 2008 y acaba en 2019, para evitar incorporar los efectos de la crisis sanitaria del COVID19 en el mercado laboral español, dato que esta última crisis ha tenido un alto impacto en los colectivos más vulnerables (Llorente Heras, 2020).

Para entender estos datos es necesario tener en cuenta la correlación entre nivel educativo y ocupación (Smith, Grigal y Sulewski, 2012), unas políticas de empleo que no consiguen niveles equitativos de inclusión social (Kulik et al., 2013), las demandas de cualificación del sistema productivo y las barreras sociales derivadas de los prejuicios relacionadas con el potencial de las personas con discapacidad (García-Palma, 2017).

En este contexto de acceso limitado al mercado laboral y, considerando el emprendimiento como herramienta en la lucha contra la exclusión social (Godley, 2005, De Clercq y Honig, 2011), este trabajo explora los factores que condicionan la intención emprendedora, entendida como la convicción que tiene una persona de crear un negocio y planificar conscientemente hacerlo en algún momento futuro (Thompson, 2009: 676). Para ello, a través de grupos focales, se ha analizado la percepción que las personas con discapacidad intelectual tienen de sus habilidades para emprender.

Las conclusiones muestran similitud con la literatura existente sobre las barreras que condicionan la intención emprendedora. La falta de confianza y de habilidades, así como la necesidad de contar con recursos de apoyo, tanto económicos como familiares, son los principales impedimentos a la hora de considerar el emprendimiento como opción para la inserción laboral.

2. EMPRENDIMIENTO: DE LA IDEA A LA ACCIÓN

El estudio realizado por Ortiz y Olaz (2018) a personas con discapacidad que han emprendido les permite identificar los siguientes factores que actúan como facilitadores o como barreras a la actitud emprendedora: aspectos económico-fiscales, físicos y de accesibilidad, formativos, institucionales, psicológicos, familiares, motivacionales y socioculturales. Junto a estos factores, pasar de la idea a la acción también depende de la visión que la persona tiene de sus propias capacidades emprendedoras (Sánchez-Mora y García-Palma, 2019).

Para Do Paço et al. (2013) existen dos corrientes para explicar la intención emprendedora: la que enfatiza las características personales y la centrada en el comportamiento. La primera comprende el análisis de la personalidad del emprendedor (Dinis et al., 2013) y/o la inteligencia emocional, entendida como la capacidad de administrar y utilizar las emociones de manera apropiada (Ahmetoglu et al., 2011, Mortan et al., 2014).

La segunda corriente se centra en el análisis de los antecedentes de la intención emprendedora, concretamente en la autoeficacia emprendedora (O'Boyle et al., 2011). Bandura (1997) define este concepto como la creencia en la propia habilidad para producir los niveles de desempeño o resultados deseados (p. 72). Esta autoeficacia es clave para pasar de la idea a la acción (Laguna, 2013) porque sin la percepción de la habilidad, no existe comportamiento emprendedor. Por ello, la autoeficacia es una variable clave en los estudios del comportamiento emprendedor de cualquier persona.

Desde un punto de vista teórico, la intención emprendedora también está condicionada por variables económicas como el nivel de renta, la formación y la experiencia laboral previa, así como el entorno familiar y personal. Para Ortiz y Olaz (2018) una familia sobreprotectora puede actuar como barrera a la emprenduría.

En la práctica, una mayor experiencia laboral se relaciona con mayor autoeficacia percibida (Liñán et al., 2011) y, en consecuencia, con niveles más altos de intención emprendedora (Miralles et al., 2015). Por su parte, los efectos de la formación son menos concluyentes. Puede impactar positivamente sobre la intención emprendedora porque mejora la autoeficacia percibida (Setiawan, 2014) o puede tener el efecto inverso (Oosterbeek et al., 2010). En cualquier caso, las personas con discapacidad consideran la formación como un factor importante (Martínez-León et al., 2019). Aunque, en general, los programas formativos no están adaptados a las necesidades de formación de las personas con discapacidad (Ortiz y Olaz, 2018).

Finalmente, es importante destacar que para las personas con discapacidad las variables que condicionan la intención emprendedora presentan, en la mayoría de los casos, un reto añadido (Martínez-León et al., 2019). Este reto es superior en el caso concreto de la discapacidad intelectual. Por ello, es necesario explorar, de manera independiente, la voz de las personas con discapacidad intelectual y cómo se ven frente al reto de emprender.

3. METODOLOGÍA Y RESULTADOS

Metodología y perfil de los participantes

Para la obtención de resultados se ha utilizado una metodología de investigación cualitativa basada en grupos focales con preguntas semi-estructuradas. Se llevó a cabo en junio de 2021 en formato virtual, dadas las restricciones derivadas de la crisis sanitaria del COVID19. La muestra final está formada por ocho estudiantes del Programa

INSERLAB³¹², que representan el 22,22% del total de participantes de las tres ediciones de este programa formativo. El 62,5% de los participantes ha participado, durante el curso 2020-21, en un curso de emprendimiento social de 20 horas enfocado al desarrollo de habilidades para la generación y evaluación de ideas de negocio. La totalidad ha cursado una asignatura específica de empresa simulada, en la que se enfrentan al reto de llevar a cabo consultorías sobre accesibilidad cognitiva con clientes reales.

Tabla 1. Perfil de los participantes en el estudio

Código	Edad	Sexo	Formación y situación laboral
P1	23	Hombre	CFGM y experiencia laboral no remunerada (prácticas). En búsqueda activa de empleo
P2	23	Mujer	ESO, formación específica en emprendimiento en la universidad y experiencia laboral no remunerada (prácticas). En búsqueda activa de empleo
P3	22	Hombre	ESO y experiencia laboral no remunerada (prácticas). En búsqueda activa de empleo
P4	24	Hombre	ESO y experiencia laboral remunerada (prácticas). En búsqueda activa de empleo
P5	23	Mujer	ESO y formación específica en emprendimiento en la universidad. Experiencia laboral no remunerada (prácticas). En búsqueda activa de empleo
P6	32	Hombre	CFGM y formación específica en emprendimiento en la universidad. Experiencia laboral remunerada (prácticas). En búsqueda activa de empleo
P7	24	Mujer	CFGM y formación específica en emprendimiento en la universidad. Experiencia laboral no remunerada (prácticas). Contrato a tiempo parcial en puesto de trabajo de temporada.
P8	26	Hombre	ESO, formación específica en emprendimiento en la universidad y experiencia laboral no remunerada (prácticas).

Nota: CFGM, ciclo formativo de grado medio, ESO, educación secundaria obligatoria

El análisis del discurso permite agrupar los elementos de análisis en: percepción de las habilidades para emprendimiento, compromiso hacia la emprendimiento, dificultades percibidas, actitud y capacidad para evaluar el encaje persona-idea de negocio. Cada uno de estos elementos se comenta a continuación de manera independiente.

³¹² INSERLAB es un programa de 380 horas de formación orientado a la inserción socio laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. El programa está cofinanciado por la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo y se imparte en la Universitat Rovira i Virgili desde el curso 2018-19.

Percepción de habilidades personales para el emprendimiento

El primer bloque del análisis discursivo lo constituye la percepción de los participantes sobre su capacidad para crear una empresa. Esta variable es clave para la acción ya que, como se ha apuntado previamente, sin auto-control y conciencia sobre el comportamiento difícilmente se pasa a la acción. Para explorar esta percepción se animó a los participantes a escoger el animal que, en su opinión, mejor representaba una persona emprendedora y explicar por qué.

Los participantes identifican la persona emprendedora con:

- un león por la fuerza que tiene (P5) y ser capaz de tirar adelante las cosas, no tener miedo y ser el rey de la manada (P4),
- un gato por ser astutos, sociables y saber encontrar solución a los problemas (P1),
- un perro por su inteligencia (P8), ser leales y ayudar a la gente (P3) como los huskies que salvan a las personas en peligro (P7).
- un águila que siempre sabe dónde ir (P6)
- los delfines por ser rápidos, hábiles, ser protectores y ayudar a las personas (P7)

Los participantes entienden el concepto de persona emprendedora y sus características personales. Les resulta fácil identificarse con las características de los diferentes animales para verse como un potencial emprendedor, tal y como muestran algunos de los comentarios: Me identifico con varios animales porque ayudo a los demás, se me da bien captar la atención, observo antes de actuar porque no me quiero equivocar (P7), soy como el águila, antes de actuar, observo, soy muy observador (P6), soy como las hormigas, me gusta estar en grupo porque cuando estoy con gente que me respeta... y tengo fuerza para conseguir lo que me propongo (P5)

Compromiso hacia el emprendimiento

Un segundo elemento de análisis permite valorar si los participantes han pensado en tener su propia empresa. En este caso solo una participante afirma haber considerado el tema [desde quinto o sexto quiero montar un negocio de cuidar perros, una pequeña guardería (P2)] y otra se considera emprendedora [yo sí he tenido como una empresa en verano, he vendido cosas que he hecho yo, he conseguido dinero y me he sentido muy afortunada porque he hecho algo por mí misma (P7)]. El resto no se ha planteado el emprendimiento como opción por la falta de confianza (P4), la necesidad de ayuda (P3) o de contar con más

tiempo para conocer los intereses personales [me gustaría, pero primero tengo que saber lo que quiero yo, organizarme (P5)].

El análisis también permite constatar las dificultades que los participantes tienen para pensar en ideas de negocio, con independencia de la formación en emprendimiento que algunos participantes han recibido.

Dificultades percibidas

En general, los participantes, muestran dificultades para entender qué problemas condicionan el éxito de un negocio. Sin duda, la falta de experiencia laboral y formación específica en temas de empresa dificulta que comprendan cómo se gestiona una empresa. Pese a ello, reconocen los siguientes condicionantes o barreras:

- La inseguridad en las propias habilidades.
- Conocimientos [cuando trabajaba en el hotel de entidades venían ingleses y claro, yo tenía que decir a mis compañeros que hablaron por mi (P4)].
- Recursos económicos. La falta de apoyo financieros y recursos está presente en estudios como el de Sánchez-Mora y García-Palma (2019) y en la opinión de los participantes [encontrar un local (P1), algún contable que lleve los números (P8) o una estrategia para que la gente venga al local ... la publicidad sería muy necesaria (P7)].
- Apoyo familiar [La familia te puede ayudar a tirar adelante. Mi hermano y mi hermana me ayudan a buscar trabajo (P4)]. En la práctica, dadas las mayores dificultades de acceso a financiación en el caso de las personas con discapacidad emprender con los recursos de la familia es algo común (Martínez-León et al., 2019)
- Falta de confianza en el éxito que, algunos participantes contrarrestan con la idea de que nadie puede frenarnos (P7) y de que si piensas que no saldrás de esta, no me irá bien o tendré problemas, entonces que no confías en ti mismo (P7)

El problema de la discriminación aparece como barrera en el sentido de discriminación a la hora que la gente piensa que no puedes hacer las cosas, discriminación porque te juzguen muchas veces (P7). Este deseo a hacer frente a las propias desventajas aumenta el deseo de convertirse en persona emprendedora (De Clercq y Honig, 2011), de romper estereotipos y reducir la estigmatización. En palabras de Sánchez-Mora y García-

Palma (2019: 23), la discapacidad debe hacerse visible ... mostrar la capacidad competitiva de los emprendedores con discapacidad, eliminando la infravaloración.

Actitud hacia el emprendimiento

El emprendimiento ayuda a las personas con discapacidad a conseguir objetivos como la satisfacción de acabar con obstáculos que impiden su acceso al mercado laboral (Van Gelderen, 2006). En muchas ocasiones, las personas con discapacidad emprenden por la dificultad de encontrar un trabajo por cuenta ajena y la necesidad de reconocimiento social (Martínez-León et al., 2019).

Pero, ¿qué motiva a los participantes del estudio? ¿Dónde encuentran más satisfacción? ¿En trabajar por cuenta propia o ajena? En general, les resulta difícil escoger entre estas dos opciones. No es un tema que se hayan planteado previamente, y la mayoría opta por considerar que en ambas situaciones puedes conseguir lo mismo, en una serías el jefe y en otra la oveja (P3). Solo un participante muestra más interés por el emprendimiento por un tema de mayor autonomía, aunque también mayor riesgo [arriesgas tu dinero (P5)].

Coincidiendo Calwell et al. (2019) la intención por emprender estaría más relacionada con la mejora de la calidad de vida y la independencia económica, así como la necesidad de adquirir mayor autonomía, logros y satisfacción personal (Cooney, 2008). La principal motivación para un trabajo remunerado está en ganar dinero y ser muy rico, junto a la satisfacción personal y sentirse orgulloso de uno mismo (P4), conseguir lo que te propones y ser más feliz (P5), comprar un piso y ganar confianza (P1), tener mi propio dinero (P8), ser autónomo y relacionarte con otras personas (P2), así como el reconocimiento y experiencia (P3) o demostrar que, aunque tengas una dificultad, puedes hacer otras cosas (P6).

El trabajo remunerado se ve como un derecho [Tenemos derecho a un trabajo... podemos aportar ... y sentirte feliz al tener un lugar donde trabajar y relacionarse fuera del trabajo con los compañeros (P7)] y una puerta a considerar el emprendimiento como una opción de futuro [trabajar primero fuera para aprender más y después trabajar para ti mismo (P8)]. Esta última afirmación corrobora la falta de confianza en las posibilidades de éxito sin experiencia laboral previa.

Encaje persona-idea de negocio

Para acabar se pidió a los participantes pensar en una idea de negocio e indicar habilidades personales que podrían ayudar a su éxito. Aunque algunos participantes mostraron cierta dificultad inicial, todos fueron capaces de pensar en una idea y valorar su viabilidad o factores de éxito. Este resultado es importante puesto que las personas que son conscientes de su potencial emprendedor tienen más probabilidades de involucrarse en actividades de emprendimiento (Luca, Cazan y Tomulescu, 2013). El éxito de esta actividad corrobora las palabras de Sánchez-Mora y García-Palma (2019, p.25): Las personas con discapacidad solo necesitan un pocos apoyos o ajustes que les permitan desarrollar un proyecto empresarial, con su luces y sombras, como cualquier otro emprendedor, para escoger la manera de contribuir al crecimiento social.

La Tabla 2 recoge las ideas presentadas por los ocho participantes.

Tabla 2. Evaluación potenciales ideas de negocio

Código	Idea y factores de éxito
P1	Tienda de deporte. Para tener éxito hay que tener ganas de mejorar cada día y tener seguridad. Aunque no tengo esta seguridad todavía
P2	Guardería de perros. Sería exitosa porque cuando los <i>amos</i> me dejaran los perros tendría la responsabilidad de cuidar los perros adecuadamente. Soy responsable y cariñosa
P3	Una librería. Me gusta leer y soy bueno organizando cosas
P4	Sería una empresa de merchandising de cosas de Tarragona, Sant Magí, del Nástic. Tendría éxito porque soy serio y amable
P5	Una empresa de repostería y dulces. Tendría éxito. Confío en mí
P6	Cosas para freakies. Con lo que tengo en casa podría montar un museo
P7	Empresa de pluritrabajo. Con mis tácticas de publicidad y comunicar a la gente atraería todo tipo de cliente. Me saldría bien, ya lo he hecho con las joyas en verano
P8	Venta de videojuegos. Haría promoción y sorteos para tener éxito

Fuente: Elaboración propia

4. CONCLUSIONES

¿Existen barreras para la creación de empresas por parte de las personas con discapacidad intelectual? Sí, existen. Pero, también cuentan sus capacidades. Pasar de la idea a la acción, y hacer realidad la Estrategia 2020 de la UE para aprovechar las capacidades para el emprendimiento y la innovación de todos los ciudadanos europeos, solo requiere adaptación a las circunstancias personales.

Los resultados de este estudio han mostrado que, como ocurre en la mayoría de casos, la inseguridad es un factor clave para considerar el emprendimiento como una salida profesional. En un contexto, en el que esta inseguridad depende de habilidades, conocimientos y experiencia laboral, se hace patente la necesidad de que las instituciones públicas reformulen sus políticas de empleo y de formación para romper con estas barreras y facilitar así la inclusión laboral, social y cultural de todas las personas. La inclusión aún está lejos de conseguirse. Sin formación, no existe inserción laboral por cuenta ajena de calidad. Y, sin experiencia laboral, las probabilidades de optar por el emprendimiento decrecen. Aunque, como señalan Ortiz y Olaz (2018), la administración no destina recursos suficientes orientados a cubrir los gastos y necesidades de apoyo adicionales que puede requerir una persona con discapacidad que quiera emprender.

Para finalizar, destacamos una de las limitaciones de este estudio derivada de la propia muestra. Los participantes son jóvenes con discapacidad intelectual que han tenido la oportunidad de estudiar en la universidad. Por regla general, el paso por la universidad mejora la participación en actividades comunitarias, las relaciones, las oportunidades de empleo, y la salud y bienestar (Buttler et al., 2016). Y, todo esto son factores que afectan positivamente la intención emprendedora porque son factores que correlacionan con la autoeficacia emprendedora. Este trabajo es una investigación preliminar que, más allá de duplicarse, debe complementarse con el análisis de casos de éxito, como la Cooperativa Altavoz, un proyecto pionero en emprendimiento inclusivo. Esta cooperativa fundada y gestionada por personas con discapacidad intelectual está especializada en accesibilidad cognitiva.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHMETOGLU, G, LEUTNER, F, y CHAMORRO, T (2011) EQ-nomics: Understanding the relationship between individual differences in Trait Emotional Intelligence and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, vol. 51, 1028-1033.
- BANDURA, A (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- BUTLER, L N., SHEPPARD-JONES, K, WHALEY, B, HARRISON, B, y OSNESS, M (2016) Does participation in higher education make a difference in life outcomes for students with intellectual disability? *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 4, págs. 295-298. doi:10.3233/JVR-160804
- CALDWELL, K, PARKER HARRIS, S y RENKO, M (2019) Inclusive outcomes for social entrepreneurs with intellectual disability: what happens when they act, *Inclusion*, vol. 7, nº. 4, págs. 204-19 DOI: 10.1352/2326-6988-7.4.204
- COONEY, T (2008) Entrepreneurs with disabilities: Profile of a forgotten minority, Irish Bussines Journal, vol. 4, nº 1, págs. 119-129.
- De CLERCQ, D, y HONIG, B (2011) Entrepreneurship as an integrating mechanism for disadvantaged persons, *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 23, nº 5-6, págs. 353-372.
- DINIS A., DO PAÇO, A., FERREIRA, J., RAPOSO M., GOUVEIA RODRIGUES R. (2013). Psychological characteristics and entrepreneurial intentions among secondary students. *Education+Training*, 55(8/9), 763-780. doi: 10.1108/ET-06-2013-0085
- DO PAÇO, A, MATOS, J, RAPOSO, M, GOUVEIA, R, & DINIS, A (2013). Entrepreneurial intentions: is education enough? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 50, 57-75. doi:0.1007/s11365-013-0280-5
- GARCÍA-PALMA, M. B (2017). Barreras al emprendimiento en personas con discapacidad: el papel de las políticas activas de empleo. En Ortiz, P. & Olaz, A. (Dir.), *Emprendimiento, empleo y discapacidad. Un diagnóstico* (pp. 87-100). Navarra: Thomson Reuters.
- GODLEY, A (2005). *The emergence of ethnic entrepreneurship*. Princeton University Press, Princeton, NJ.

KULIK, CAROL T., CREGAN, CHRISTINA, Y BAINBRIDGE, HUGH T. J. (2013) I feel your pain: The moderating effect of care recipient health on the relationship between work hours and care recipient and caregiver psychological outcomes, *Analyses of Social Issues and Public Policy*, vol. 13, nº 1, págs. 114-136.

LAGUNA, M (2013) Self-efficacy, self-esteem, and entrepreneurship among the unemployed, *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 43, nº 2, págs. 253-262. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00994.x>

LIÑÁN, F, URBANO, D, & GUERRERO, M (2011) Regional variations in entrepreneurial cognitions: Start-up intentions of university students in Spain, *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 23, nº 3(), págs. 187-215. doi: /10.1080/08985620903233929

LLORENTE HERAS, R (2019), *Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. Serie Documentos de Trabajo 02/2020*, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá

LUCA, M R., CAZAN, A, & TOMULESCU, D (2013) Entrepreneurial personality in higher education, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 84, nº 2013, 1045-1049. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.6961

MARTÍNEZ-LEÓN, I, OLMEDO-CIFUENTES, I, y NICOLÁS-MARTÍNEZ, C (2019) Entrepreneurship of people with disabilities in Spain: Socioeconomic aspects, *Suma de Negocios*, vol. 10, nº 22, págs. 42-50. Doi: <http://dx.doi.org/10.14349/sumneg/2019.V10.N22.A6>

MIRALLES, F, GIONES, F, y RIVEROLA, C (2016) Evaluating the impact of prior experience in entrepreneurial intention, *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 12, págs. 791-813. doi:10.1007/s11365-015-0365-4

MORTAN, R A., RIPOLL, P, CARVALHO, C, & BERNALA, M. C (2014) Effects of emotional intelligence on entrepreneurial intention and self-efficacy, *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 30, págs. 97-104. doi:10.1016/j.rpto.2014.11.004

NACIONES UNIDAS (2008), *Convention on the rights of persons with disabilities*.

O'BOYLE E.H., JR., HUMPHREY R.H., POLLACK J.M., HAWVER T.H., & STORY P.A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: a

meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818. doi: 10.1002/job.714

OLAZ, A, y ORTIZ, P (2018). *Causas y factores del emprendimiento de personas con discapacidad. Aspectos diferenciales en el emprendimiento de las personas con discapacidad*. Navarra: Editorial Arazandi.

OOSTERBEEK, H., PRAAG, M.-V., IJSSELSTEIN, A. (2010) The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurship Skills and Motivation. *European Economic Review*, 54, 442-454. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2009.08.002>

PLOTNER, A J. y MAY, C (2019) A comparison of the college experience for students with and without disabilities, *Journal of Intellectual Disabilities*, vol. 23, nº 1, págs. 57-77. doi: 10.1177/1744629517719346

SÁNCHEZ-MORA, Mª I, GARCÍA-PALMA, Mª B (2019) Entrepreneurship of people with disabilities in Spain. Analysis of the political and institutional dimension, *Suma de Negocios*, vol. 10, nº 22, págs. 19-26 Doi: <http://dx.doi.org/10.14349/sumneg/2019.V10.N22.A3>

SETIAWAN, J L. (2014) Examining Entrepreneurial Self-Efficacy among students, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, vol. 115, págs. 235-242. doi:10.1016/j.sbspro.2014.02.431

SMITH, F A., GRIGAL, M, & SULEWSKI, J S. (2012) Postsecondary education and employment outcomes for transition-age youth with and without disabilities: A secondary analysis of American community survey data. *Insight*, nº 15.

THOMPSON, E R. (2009). Individual entrepreneurial intent: Construct clarification and development of an internationally reliable metric. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 669-694. <https://doi.org/10.1111%2Fj.1084-5626.2009.00333.x>

Van GELDEREN, M (2006) Meaning in life as an opportunity for Enterprise, *Journal of Enterprising Culture*, vol. 14, nº 4, págs. 307-321.

WEI, XINGJIAN, LIU, XIAOLANG y SHA, JIAN (2019) How does the entrepreneurship education influence the students' innovation? Testing on the multiple mediation model, *Frontiers in Psychology*, vol. 10, págs 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01557>

PRESENTE Y FUTURO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Angel Belzunegui-Eraso

Sociological Research Center, Universitat Rovira i Virgili

Amayo Erra-Garcés

Nafarroako Unibertsitate Publikoa

Inma Pastor Gosálbez

Universitat Rovira i Virgili

Abstract. Presentamos parte de un estudio que realizamos para el Instituto Nacional de Administraciones Pùblicas, sobre el teletrabajo en la Administración pública³¹³. Se exponen casos prácticos del teletrabajo en las AAPP en época previa a la pandemia y durante la crisis, en distintos ámbitos: a nivel local, de administración autonómica y de organismos de la AGE. Resaltamos patrones comunes de la implementación del teletrabajo: el acuerdo individual con los trabajadores, el mantenimiento/incremento de productividad, la conciliación y las ventajas que reporta el teletrabajo a los trabajadores: ahorro de tiempo en desplazamientos, satisfacción laboral y conciliación. Los directivos de las entidades públicas también consideran que el teletrabajo no ha interrumpido la actividad habitual de las unidades de trabajo y valoran positivamente la experiencia. Los pilotos también apuntan a la existencia de inconvenientes como el aislamiento y el aumento de la carga de trabajo y, en ocasiones, la violación de los tiempos personales al estar permanentemente conectados.

Keywords. Teletrabajo, administración pública, organización del trabajo.

³¹³ El estudio se presentó a convocatoria competitiva en 2020 y fue seleccionado en julio del 2020 para su desarrollo. El título del estudio fue El teletrabajo en las Administraciones públicas. Presente y claves para el futuro y fue dirigido como IP por Angel Belzunegui-Eraso.

1. INTRODUCCIÓN

En el periodo de gestión de la crisis pandémica, las administraciones públicas han podido desarrollar la continuidad del servicio público y la conciliación entre la vida profesional y personal de sus trabajadores. Esto ha sido posible gracias al teletrabajo.

Pero para que el teletrabajo fuera la solución a la que acudir en esta situación anómala, se tuvieron que dar, al menos, dos condiciones previas: una, la creciente digitalización de las administraciones públicas (España está entre los países europeos con una mayor penetración digital en las administraciones públicas), y dos, un personal con competencias profesionales que ha podido desarrollar su trabajo en remoto. Además, las AP contaban entre sus diferentes realidades con diversos casos de experiencias piloto de teletrabajo o iniciativas exploratorias de adaptación al teletrabajo. Estas iniciativas han resultado, en algunos casos, un mecanismo facilitador de la realidad a la que ha tenido que hacer frente. De esta manera, las administraciones con experiencias previas en teletrabajo han presentado, en 2020 con motivo de la pandemia, una adaptación al teletrabajo más rápida y con más garantía de éxito.

Esto no quiere decir que la AP no haya estado sometida a un sobreesfuerzo o, si se prefiere, a una prueba de estrés, sino que la AP ha demostrado un grado de adaptabilidad muy elevado. Esta adaptabilidad ha hecho posible la continuidad de las actividades de servicio público salvando la posibilidad de colapso de la Administración. El teletrabajo se ha revelado como un buen aliado en situaciones críticas como la derivada del impacto de la pandemia. Si ocurre otra vez una situación similar, la experiencia vivida podrá ser el punto de referencia para afrontar dificultades de estas características.

Algunos organismos públicos, tras la experiencia del teletrabajo durante la pandemia, llegaron a plantear dar la posibilidad de teletrabajar hasta cuatro días a la semana, medida especialmente dirigida a las personas con hijos menores de 14 años, a aquellas al cuidado de personas dependientes o personas con discapacidad y a las que padeczan enfermedades crónicas o estén con tratamientos médicos. El resto de personal podrá teletrabajar al menos un día a la semana. Es el caso, por ejemplo, del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública que junto a las principales centrales sindicales, llegaron a un acuerdo para permitir a los funcionarios/as teletrabajar durante la semana (Bustos,

2020)³¹⁴. Una de las cuestiones a tener en cuenta en la valoración de las experiencias de teletrabajo en las AAPP es la separación del tiempo de trabajo respecto del tiempo ordinario de no prestación. La Intersindical de Servicios Públicos realizó una encuesta entre empleados/as públicos con 365 respuestas de funcionarios de la Comunidad de Murcia, en la que el 62,2% señaló que le había sido posible separar los espacios de convivencia familiar de sus responsabilidades laborales, mientras que un 24,9% señaló que sólo «a veces» y un 12,9% que le había sido imposible hacerlo³¹⁵.

Respecto a los medios con los que han teletrabajado, un 47,9% respondieron que no había hecho falta que la Administración se los suministrara, pues disponía de los suyos propios y un 22,7% reconoció que se los había proporcionado la Administración.

Para el 38% de los encuestados la comunicación fue buena o muy buena (30,9%) entre compañeras y compañeros y superiores, y casi el 80% de las personas que tenían un equipo de trabajo a su cargo consideran que los empleados/as realizaron su trabajo muy bien o bien.

En la misma encuesta, el personal señaló como ventajas del teletrabajo una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, la flexibilidad horaria, un ambiente laboral sin interrupciones, reducciones en los tiempos y en los costes de desplazamiento, que repercutió, además, en una disminución de sustancias contaminantes, menor estrés laboral, mayor rendimiento al no haber interrupciones telefónicas y una mayor protección ante un posible contagio del coronavirus. Como desventajas, se señaló la mayor carga laboral debido a la falta de horario específico, el aislamiento y la falta de cohesión entre el personal.

La encuesta incluyó una valoración general de la experiencia de teletrabajo recogiendo una respuesta satisfactoria en líneas generales: respuestas como muy buena experiencia, positiva, muy satisfactoria, un gran avance, creo que ha sido un triunfo para la administración dadas las circunstancias, deberíamos plantearnos el teletrabajo parcial como

³¹⁴ Ver en:

file:///C:/Users/c101abe/Desktop/TELETRABAJO%20ADMÓN%20PÚBLICA/dossier_Teletrabajo_Gob.pdf

³¹⁵ Ver:

file:///C:/Users/c101abe/Desktop/TELETRABAJO%20ADMÓN%20PÚBLICA/Conclusiones%20de%20la%20encuesta%20de%20la%20Intersindical%20de%20Servicios%20Públicos.pdf

algo posible, natural y bueno, e incluso felicitaciones a la Dirección General de Informática por el gran trabajo que están realizado en un tiempo récord.

Pero también hubo respuestas negativas: críticas a la falta de instrucciones, a lo caótico de la puesta en funcionamiento o continuas interrupciones de la familia, además de los problemas en el control del trabajo, las dificultades técnicas, la añoranza de contacto con las compañeras y compañeros, la sensación de aislamiento o situaciones de estrés por falta de desconexión con el trabajo y la mezcla permanente entre la vida familiar y la laboral.

En línea con estas consideraciones sobre las experiencias de los teletrabajadores se puede apuntar la necesidad de diseñar un sistema de evaluación de los riesgos laborales derivados de la organización del teletrabajo. Cabe recordar que la regulación actual determina que las y los teletrabajadores tienen el mismo derecho a la protección de la salud y seguridad laboral, que los trabajadores presenciales. Alvárez Vázquez (2021)³¹⁶ analiza el sistema preventivo implantado en la Comunidad Autónoma Vasca a raíz del Decreto 92/2012 por el cual se aprobaba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos. Según este análisis, la regulación existente en el caso del País Vasco debería revisarse para evaluar con más detalle los riesgos psicosociales a los que puede estar expuesto el teletrabajador. Según este análisis, los riesgos psicosociales para la salud -más habituales-, asociados el teletrabajo, podrían ser la sensación de aislamiento, la falta de apoyo social/grupal, el alargamiento de las jornadas, los problemas de desconexión digital y la doble presencia.

En la medida que estos riesgos deriven del estilo de organizar el trabajo así como de las relaciones interpersonales desarrolladas, sería pertinente que cada organización diseñe un plan de prevención que tenga en cuenta los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo. Así, para hacer frente a este tipo de riesgos, según Alvárez Vázquez (2021) sería necesario apostar por un plan preventivo que considere la necesidad de incorporar una doble perspectiva: la de género y la de la no presencialidad.

En concreto se proponen aspectos como los siguientes:

- potenciar la interrelación del personal para evidenciar que el trabajo individual forma parte de la totalidad del servicio que se presta

³¹⁶ Alvárez Vazquez, Inés (2021). Experiencias en seguridad y salud laboral en el teletrabajo. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, Núm. Especial. 4/2021. 184-191

- fomentar la participación del grupo de manera que se mantenga el contacto durante la semana laboral
- garantizar la presencia del o de la teletrabajadora en el centro de trabajo durante unas jornadas mínimas para aportar coherencia al trabajo total del equipo.
- determinar horarios de inicio y fin de la jornada para prevenir tanto la pérdida de control sobre el tiempo de trabajo, como la sobrecarga laboral no deseada.
- abordar medidas de corrección del factor de riesgo asociado a la doble presencia.

A continuación, se exponen las experiencias de teletrabajo analizadas que son: el caso de la Agencia Española de Protección de Datos, la experiencia en la administración del País Vasco, la experiencia de la Generalitat de Catalunya, la experiencia en la Comunidad Foral de Navarra, la comunidad de Castilla y León, y una experiencia municipal que es el Ayuntamiento de Salamanca. Todas ellas se recogen de una manera esquemática en la tabla resumen que se encuentra al final de este documento.

2. AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS

A nivel de Administración General del Estado, destaca la experiencia del teletrabajo de la Agencia Española de Protección de Datos (en adelante, AEPD). En este organismo de la Administración, el 80% del personal realiza al menos dos días de teletrabajo de manera habitual. A partir del Plan Concilia del 2005, se desarrolló un piloto de teletrabajo el año 2016 que presentó las siguientes características:

- Ligado al domicilio. El teletrabajo debe realizarse en domicilio particular. Este debe ser consignado para poder contactar con la persona de diversas formas si las circunstancias lo requieren.
- Protocolizado pero flexible. Se recogen las líneas principales de la prestación como marco al que quedan sujetas las partes, pero se deja la puerta abierta a la modificación de las circunstancias de la prestación por motivos justificados.
- Sistemático. El teletrabajo afecta a todos los procesos sin restringirse a algunos determinados, siempre que el trabajo pueda realizarse en esta modalidad. Se incorpora como forma de organización del trabajo dentro de la organización,

afectando no solo al contenido del trabajo, sino a la cadena de mando y a las relaciones horizontales y verticales entre el personal.

- Los líderes adaptados y bastante favorables. Requiere de un cambio en la concepción del liderazgo y de la adaptación de los mecanismos de coordinación y mando.
- El trabajo se está orientando a resultados. La dirección por objetivos sustituye al control de la presencialidad como elemento central de la prestación.

La evolución de la penetración del teletrabajo en la plantilla de la AEPD ha sido la siguiente: en 2017 se acogieron a esta modalidad el 10% de la plantilla, mientras que en el 2020 la cifra llegó al 80%. El 2019, año anterior a la pandemia, era del 55% del total de la plantilla (en Suecia y para este mismo año, el 51% de los trabajadores públicos realizaban su prestación en alguna modalidad de teletrabajo). El año 2018 el teletrabajo se incorporó como un Programa sistemático a la Agencia y en 2019 formó parte del Plan de Responsabilidad Corporativa. Es decir, quedó completamente integrado en la organización como una forma de prestación adoptada tras la valoración positiva realizada tanto por los/as empleados/as como por la dirección.

Las condiciones actuales de la prestación en modalidad de teletrabajo incluyen:

- Todo trabajador ha de firmar un acuerdo de teletrabajo con sus condiciones específicas de desempeño que incluyen de forma explícita todo lo relativo a riesgos laborales y salud en el trabajo.
- Los trabajadores que se acogen a la modalidad de teletrabajo deben de tener como mínimo un año de antigüedad en la AEDP.
- El espacio y el mobiliario han de estar adaptados a la legislación de riesgos laborales.
- El teletrabajo se orienta a puestos con gran autonomía y basados en la dirección por objetivos.
- En general todos los puestos de trabajo son susceptibles de entrar en el programa de teletrabajo, excepto aquellos que requieren de contactos personales frecuentes o de atención directa al público.
- Quedan fuera de la prestación en modalidad de teletrabajo la dirección, el registro general, la atención al ciudadano y las funciones de ordenanzas.

¿Cómo se desarrolla el teletrabajo en la AEPD?

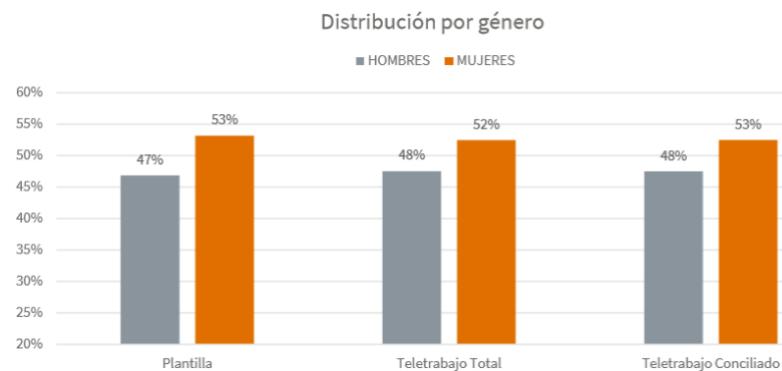
Lo mayoritario es que el personal realice dos días de teletrabajo a la semana. Por lo que respecta a los días de teletrabajo, los más solicitados son el lunes y el viernes. En los días de teletrabajo, la jornada se distribuye en dos zonas horarias: de 9h a 14:30h se debe realizar la prestación de forma obligatoria y el resto de la jornada con flexibilidad.



Fuente: AEPD³¹⁷

Los motivos más aducidos para acogerse al teletrabajo son, por orden de mayor a menor: 1) la distancia del domicilio a la sede de la AEPD, 2) la conciliación, 3) la forma de trabajar y, con mucho menor presencia, 4) la discapacidad.

En cuanto a la distribución entre mujeres y hombres, las mujeres han optado ligeramente en mayor medida que los hombres por el teletrabajo que tiene que ver con la conciliación.

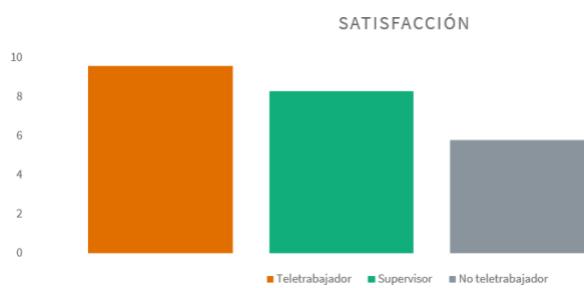


Fuente: AEPD

³¹⁷ <https://www.aepd.es/sites/default/files/2020-06/teletrabajo-aepd.pdf>

Algunos efectos constatables que ha tenido el teletrabajo:

- Los abandonos del personal tienden a reducirse drásticamente. Antes de la implementación del teletrabajo la tasa de abandonos era muy superior al momento en el que se desarrolla plenamente el teletrabajo. Se constata que a medida que avanza el teletrabajo, a partir de 2017, la tasa de abandonos cae drásticamente. De hecho, en plena expansión del teletrabajo, no se reporta ningún abandono del organismo.
- El 87% de las nuevas incorporaciones a la AEPD coinciden en señalar al teletrabajo como elemento determinante a la hora de concursar, de tal manera que el teletrabajo se ha convertido en un activo para incorporar nuevos trabajadores con competencias digitales de partida.
- El teletrabajo no ha tenido un impacto negativo en el porcentaje de ejecución de las tareas consignadas en el plan estratégico del organismo. En 2017, el porcentaje de ejecución se cifró en 94%, mientras que en 2019 fue del 98%. Esta medida es una medida indirecta de productividad que muestra que lejos de no reducir la productividad, el teletrabajo puede incrementarla (en este caso, en cuatro puntos porcentuales, como hemos visto).
- En datos referidos al contenido del trabajo del organismo, en 2016 se tramitaron algo más de 10.000 expedientes, mientras que en 2019 algo más de 14.000. El tiempo de resolución de los expedientes ha pasado de 500 a 300 días, mejorando notablemente la respuesta en la tramitación.
- El 77 % de los/as teletrabajadores/as no percibe que haya variado su cantidad de trabajo realizado. Los supervisores coinciden en que no ha supuesto una variación en la carga de trabajo en la unidad.
- La satisfacción en el trabajo se distribuye de la siguiente manera (escala 1=nada satisfecho, 10=muy satisfecho):



Fuente: AEPD

3. LA EXPERIENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DEL PAÍS VASCO

El Gobierno Vasco fue pionero en la implantación del teletrabajo en el sector público. De hecho, ya en 2010 publicó un Plan Específico para facilitar el teletrabajo a los empleados públicos (Instrucción 1/2010, de 1 de octubre, que aprueba el Plan Piloto de Teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma Vasca). Esta experiencia piloto de teletrabajo se centró en el Departamento de Justicia y Administración Pública. En concreto, se facilitó a 29 trabajadores la realización de parte de su actividad en remoto.

Este Plan Piloto fue el germen para la aprobación, dos años después, del Decreto 92/2012, de 29 de mayo, del Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos. Esta regulación supuso que 330 funcionarios vascos pudieran acogerse durante un año a la modalidad de teletrabajo.

El objetivo de ambas experiencias se centraba en aumentar tanto la motivación como el rendimiento de estos funcionarios, así como en reducir el absentismo en la Administración pública.

Para evitar que los empleados se desligaran del día a día del trabajo presencial, debían volver durante 6 meses a trabajar en su puesto presencialmente tras cumplir un año de trabajo en remoto. En todo caso, durante el año de teletrabajo se requería que los trabajadores desempeñaran su actividad dos días en su puesto y 3 días desde casa.

Estas iniciativas permitieron a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca disponer de experiencia previa con la irrupción del Covid-19 y la necesidad de que buena parte de las plantillas desempeñaran su trabajo a distancia. Al igual que sucedió en el sector privado, las administraciones con experiencias previas en teletrabajo tuvieron ciertas ventajas en la adopción rápida del teletrabajo en 2020.

En este sentido, el Gobierno vasco optó por el teletrabajo durante los momentos más duros del confinamiento, si bien volvió a la presencialidad meses después.

Es importante destacar que en el País Vasco no rige la normativa estatal sino que existe el Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el cual se aprobaba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo

por el personal empleado público de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos³¹⁸. Distintos expertos destacan que, a pesar de disponer de experiencias previas en teletrabajo, las aplicaciones informáticas que se utilizan en la gestión pública no estaban concebidas para ser utilizadas en remoto y esto complicó la implantación del teletrabajo. Los sindicatos indicaban también que la desconfianza hacia los empleados públicos dificultaba el desarrollo del teletrabajo.

En todo caso, desde la patronal se destacó el esfuerzo realizado por los empleados públicos durante el confinamiento para mantener la actividad a distancia y posibilitar la tramitación de expedientes de empresas y ciudadanos en esa complicada situación.

En enero de 2021, sólo el 0,7% de los funcionarios (550 personas) teletrabajaban en el País Vasco. En todo caso, se trata del doble de personas de las que estaban teletrabajando antes de la pandemia

Ventajas:

- Experiencias piloto previas en la administración pública de la Comunidad Autónoma Vasca.
- Mantenimiento de la actividad durante el confinamiento.
- El teletrabajo posibilitó cumplir con las medidas sanitarias necesarias durante la pandemia.

Inconvenientes:

- Aplicaciones informáticas no preparadas para su uso en remoto.
- Vacío legal. Falta de una regulación específica para el teletrabajo.
- Regreso mayoritario a la presencialidad tras el confinamiento.

4. EXPERIENCIA EN LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

La administración pública de la Comunidad Foral de Navarra aplicó la modalidad de teletrabajo previamente a la pandemia en casos muy concretos. Pero, a diferencia de la experiencia en la Comunidad Autónoma Vasca, en Navarra no se redactó una regulación o procedimiento específico para gestionar estos casos de teletrabajo. Precisamente, este hecho dificultó la expansión del teletrabajo, puesto que al no existir una regulación que facilitara

³¹⁸ Ver en: <https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/p43aBOPVWebWar/VerParalelo.do?cd2012002578>

su desarrollo, se paralizaron en ocasiones experiencias de teletrabajo al no estar esta modalidad contemplada en una regulación escrita.

Por otro lado, desde el sector público navarro se trató de impulsar el teletrabajo en la empresa privada. Así, durante los años 2010 a 2014 se financiaron desde el Servicio Navarro de Empleo del Gobierno de Navarra algunos proyectos piloto para incorporar el teletrabajo en las empresas de la región.

Al igual que en el resto de administraciones, la llegada del Covid-19 supuso la aprobación de una regulación para facilitar que los empleados públicos trabajaran desde su domicilio durante el confinamiento. Tras estos meses, se reguló la reincorporación gradual de las personas a los centros públicos de trabajo a través de la Orden Foral 59/2020, de 14 de mayo.

En la actualidad, el Gobierno de Navarra trabaja en la elaboración de un decreto foral para establecer los criterios generales para el desarrollo general del teletrabajo en la Administración Foral de Navarra. En concreto, este decreto propone el desarrollo de la actividad durante 3 días, como máximo, en remoto. En casos excepcionales, se permitiría la acumulación de días de teletrabajo hasta disponer de una semana completa de trabajo en remoto. En todo caso, por necesidades de la Administración debidamente justificadas, se podría solicitar la presencialidad del empleado público con una antelación mínima de 24 horas.

Respecto a los medios tecnológicos, se apuesta por la facilitación paulatina de medios en función de la disponibilidad de la Administración y se permite al empleado público utilizar sus propios medios tecnológicos.

Ventajas:

- Mantenimiento de la actividad durante el confinamiento.
- El teletrabajo posibilitó cumplir con las medidas sanitarias necesarias durante la pandemia.
- Desarrollo en la actualidad de una normativa específica para regular el teletrabajo en el sector público de Navarra

Inconvenientes:

- Regreso mayoritario a la presencialidad tras el confinamiento.
- Normativa centrada en los medios tecnológicos frente a otras necesidades organizativas como son la formación de mandos intermedios para liderar en

remoto, la gestión por objetivos, el cambio cultural para la adopción del teletrabajo, etc.

5. LA EXPERIENCIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

La Generalitat de Cataluña lleva considerando la inclusión del teletrabajo desde mediados de la primera década del siglo XXI, con diversas pero limitadas experiencias de puesta en práctica. La implementación del teletrabajo en la administración autonómica se realiza bajo las siguientes premisas:

- La orientación del trabajo a los resultados.
- La superación de la cultura de la presencialidad.
- El fomento de la confianza y la proactividad del personal que trabaja en las administraciones públicas.
- Y potenciar la captación y retención de talento para las organizaciones públicas.

Esto supone un cambio de cultura organizacional, en el que el teletrabajo puede jugar como un impulsor. La situación que ha tocado gestionar con la pandemia ha hecho que el teletrabajo pueda ser considerado, además, como un acelerador de este cambio organizacional. De hecho, para la Generalitat la verdadera revolución del teletrabajo se traducirá en un nuevo estilo de dirección, que reforzará el papel de los mandos y permitirá avanzar hacia una gestión basada en el control de las tareas, de los objetivos y la evaluación del rendimiento⁷³¹⁹.

El teletrabajo en la administración pública catalana se dirige a todo el personal, pero el Decreto 77/2020, de 4 de agosto, señala algunos colectivos excluidos de poder acogerse a esta modalidad, como por ejemplo: el personal docente, el personal estatutario de los servicios de salud, el personal que presta servicios en centros penitenciarios o de justicia juvenil de los cuerpos penitenciarios, el personal de los cuerpos de Mossos de Escuadra, Bomberos y Agentes Rurales y el personal que ocupa puestos de trabajo de contenido esencialmente presencial.

⁷³¹⁹Ver en: <https://administraciódigital.gencat.cat/ca/teletreball/El-Teletreball-a-l'Administració-de-la-Generalitat/>

Los empleados/as públicos pueden teletrabajar dos días a la semana y el personal del Distrito Administrativo de la Generalitat en Barcelona pueden teletrabajar hasta 3 días a la semana durante los dos primeros años. Esta salvedad para con los empleados localizados en el distrito de Barcelona tiene que ver con el tiempo de desplazamiento desde el domicilio al lugar de trabajo y con lo que supone también de lucha contra las emisiones contaminantes que llevan consigo los desplazamientos.

El procedimiento para solicitar el teletrabajo está claramente pautado y consta de los siguientes pasos:

- Una solicitud por parte del empleado/a en la plataforma digital expresamente diseñada para la gestión del tiempo de trabajo.
- El jefe de la unidad directiva realiza un informe sobre la propuesta.
- El responsable departamental emite la resolución de autorización o denegación.
- Si se autoriza, el trabajador/a debe llenar el Plan personalizado de trabajo.
- El futuro teletrabajador/a tiene que realizar obligatoriamente un curso de formación diseñado por la Escuela de Administración Pública de Cataluña.
- Una vez finalizado el periodo de teletrabajo (1 año), es preceptiva la realización de una evaluación antes de la posible renovación de la solicitud.

Como se ha señalado, la Generalitat prevé una duración anual del teletrabajo con posibilidad de renovación, siempre que el informe de evaluación de los superiores de la unidad donde presta servicios el/la teletrabajador/a sea un informe favorable.

La orientación de la experiencia de teletrabajo en la Generalitat ha venido enmarcada, como ya hemos apuntado, por la filosofía de evolucionar hacia estructuras organizativas más flexibles que incluyan el trabajo por proyectos y objetivos concretos. Estos quedan reflejados en el Plan de trabajo personal bajo la premisa de la confianza que se deposita en la labor del/la teletrabajador/a.

Los elementos que se han tenido en cuenta en el diseño de teletrabajo han sido los siguientes:

- La definición del perfil del trabajo en remoto, que comienza con un análisis de puestos de trabajo, de su contenido y de sus necesidades de equipos y programas.
- La dotación del material necesario para realizar el teletrabajo.

- La preparación de infraestructuras y sistemas para garantizar la prestación del servicio público.
- La formación dirigida al personal de la administración autonómica para unificar criterios sobre el teletrabajo, que ha incluido elementos de ciberseguridad, prevención de riesgos laborales y trabajo por objetivos y gestión de proyectos.
- La disminución del soporte papel y la utilización de los entornos digitales colaborativos.
- El trabajo sobre la adecuación de actitudes, competencias y responsabilidades, es decir sobre las competencias transversales que vienen asociadas a un tipo de trabajo con un control no presencial.

En la experiencia de teletrabajo, la administración catalana ha puesto el foco de atención en la capacitación de los/as teletrabajadores/as, estableciendo un listado de competencias sobre las que se tiene que incidir para garantizar la mejor prestación en esta modalidad. Muy brevemente, se propone una formación continua dirigida al personal que teletrabaja y que incluye los siguientes ámbitos:

- Fomento de la flexibilidad. Se valora la capacidad del trabajador/a de adaptarse a los cambios que requiera el momento, a nuevas metodologías de trabajo y a las transformaciones de la organización y del entorno.
- Propensión a la innovación. Fomentar en los/as trabajadores/as el talento propositivo, la generación de nuevas ideas que puedan favorecer la prestación de servicios en la administración y la atención a la ciudadanía.
- El tecno-empoderamiento. La adaptación permanente a los cambios en la era digital. No es suficiente ya con un/a empleado/a que esté alfabetizado digitalmente, sino que hay que profundizar en el conocimiento de los futuros desarrollos de la tecnología, en cuanto herramienta fundamental para el ejercicio del teletrabajo.
- El compromiso y la competencia social. Un nuevo enfoque que profundiza en el compromiso del/la empleado/a público con el resto de trabajadores/as de la administración y con el contrato con la sociedad.
- Colaboración. Superar la situación de un trabajo aislado en la organización, por un trabajo colaborativo, donde todas las personas tienen una implicación colectiva en el buen funcionamiento de la administración.

- Capacitación y aprendizaje. A través de la formación y las posibilidades de autoformación, aprovechando todas las posibilidades de recursos digitales que hoy en día están disponibles en red.
- Orientación al dato. Establecer una relación activa con los sistemas de información, de captación de datos y de elaboración y evaluación. Una vigilancia permanente por la calidad de los datos, que en muchos ámbitos de la administración, es el eje vertebrador de la toma de decisiones.

Una evaluación interna del teletrabajo durante la pandemia³²⁰, ha puesto de manifiesto que las mayores reticencias al teletrabajo provienen de los directivos y responsables de equipo. Existe un temor no declarado a quedarse sin objeto de control si los trabajadores no están presentes en la oficina. Esto implicaría el cuestionamiento del contenido de su trabajo, según lo que se traduce de las respuestas al cuestionario.

Los datos que se extrajeron de esta evaluación, muy sintéticamente son:

- El 32% del personal calificó la experiencia de teletrabajo como muy satisfactoria.
- El 51% manifestó que su entorno está bien adaptado a la prestación mediante el teletrabajo. El 32% dijo que se deberían hacer cambios pero que eran asumibles.
- El 47% se autoidentificaron como personas con suficientes capacidades digitales.
- Solo un 3% asumieron que les faltaban competencias digitales.
- El 67% tuvo acceso a un sistema corporativo y el 51% ha tenido acceso a través de VPN.
- Los mandos valoran con un notable el rendimiento del trabajo de los/as empleados/as, y un 90% cree que la participación de las personas se ha mantenido o incluso ha aumentado.
- El 84% de los encuestados comentaron que el teletrabajo es viable en la administración pública catalana, también un 81% de los mandos consideraron que el teletrabajo podría continuar tras la pandemia.

³²⁰ Cuestionario dirigido al personal de la administración catalana durante los meses de abril y mayo de 2020. No hemos tenido acceso directo a los resultados, pero sí a diferentes comunicaciones de los resultados en formato digital (Manzano, E. y Sabaté, M. Un año de teletrabajo en la Generalitat de Catalunya. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Pùblicas, número especial 4, 2021: 148-163).

6. UNA EXPERIENCIA MUNICIPAL: AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA

En Salamanca se plantearon en 2008 una estrategia organizacional que giró alrededor de la preocupación por las personas³²¹ junto a las evaluaciones realizadas por el Observatorio de Percepción de los Servicios Municipales de la ciudad.

En 2010, en la Administración tributaria municipal se puso en marcha un piloto de teletrabajo dirigida a todos aquellos puestos de trabajo que no necesitaban de una relación directa con el contribuyente de manera presencial. Esta experiencia se concretó en la posibilidad de realizar dos días de la jornada semanal en modalidad de teletrabajo. A esta experiencia piloto se acogieron pocas personas y siempre con perfiles de necesidad de conciliación familiar y laboral. Este piloto se puso en marcha en el Organismo Autónomo de Gestión Económica y Recaudación (OAGER).

En 2016 se retomó la idea de dar un nuevo impulso al teletrabajo en un nuevo contexto de cambios paralelos en cuanto a la organización municipal y a la penetración de la digitalización en la administración municipal. Fue ganando terreno la idea de una mayor auto-organización de la jornada laboral de la mano de los nuevos desarrollos tecnológicos.

La base para la implementación del teletrabajo en esta nueva fase fue:

- La mejora de las condiciones de trabajo, incluyendo aquí la adaptabilidad de la jornada de trabajo, y la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ahorro de los costes de la prestación para la administración.

La puesta en marcha del teletrabajo se vio impulsada por otras estrategias paralelas, como el impulso del Plan Municipal de Administración Electrónica. La digitalización de los procedimientos de atención y servicios a la ciudadanía, previa a la pandemia, ha resultado de vital importancia para el éxito de la ejecución del teletrabajo. Este no ha presentado especiales dificultades debido al camino recorrido anteriormente. La atención a la ciudadanía y la prestación de servicios municipales ha podido desarrollarse con regularidad en los meses de confinamiento y tras el levantamiento del estado de alarma.

³²¹ Muñiz, F. Teletrabajo, una aproximación desde lo local. Experiencias en el Ayuntamiento de Salamanca, especial referencia al OAGER (2010-2020). ¿Más allá de la pandemia?, en Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, número especial 4, 2021: 164-182.

No obstante, la administración municipal ha tenido que adaptar sus recursos para garantizar un buen funcionamiento de sus tareas. Entre las adaptaciones destacan:

- La dotación de herramientas facilitadoras de la comunicación de los equipos de trabajo.
- La modificación de los sistemas de telefonía fija a telefonía móvil, para garantizar los canales de comunicación entre el personal de la organización y con la ciudadanía.
- Refuerzo de la comunicación con canales corporativos de mensajería instantánea.
- Herramientas de videoconferencia.
- Control de la ciberseguridad, acceso y transmisión de datos.
- Revisión permanente de las actualizaciones del sistema operativo de protección antivirus a nivel corporativo.
- Formación constante de los/as empleados/as municipales en la adquisición de competencias digitales y en la gestión de proyectos.

La organización municipal puso en marcha un Modelo de Gestión Saludable que integra los temas de calidad del desempeño y de salud y seguridad laboral. Modelo que ha dado como resultado una buena recepción por parte del personal con elevados niveles de satisfacción laboral, de aumento de la productividad, mejora del clima laboral y disminución de la rotación de personal. En concreto y por lo que se refiere al teletrabajo, se tomaron una serie de medidas dentro de este modelo:

- Reducir el aislamiento y potenciar la pertenencia al grupo, organizando una serie de reuniones presenciales con compañeros/as y superiores directos.
- Guía para el mantenimiento del soporte de actividad física.
- Guía para lograr la separación entre vida laboral y vida personal.
- Proporcionar cuestionarios de autocomprobación y seguimiento de buenas prácticas en el ejercicio de la prestación laboral.

Durante la evaluación de la experiencia, una de las ideas que surgió es la necesidad de trabajar en la individualización del sistema de objetivos como elemento clave para el desarrollo del teletrabajo.

Por último, algunas cifras del estudio sobre percepción del teletrabajo que llevó a cabo el Ayuntamiento de Salamanca (21 personas de 33 que componían el organismo OAGER). El 76% de los encuestados manifestó estar totalmente preparados/as para realizar el teletrabajo y un 19%, bastante preparados/as. El 43% realizó el 100% de su jornada laboral en modalidad de teletrabajo, el 24% realizó tres o más días y otro 33% dos o menos días o de manera esporádica. Se constató una elevada satisfacción tanto con la carga de trabajo como con el tiempo disponible para su realización. Un 86% percibió confianza en su persona por parte de los superiores, el 95% sintió que trabajó bien, un 53% se sintió menos estresado/a y el 86% dijo trabajar más que antes. La valoración de los recursos TICs fue buena (43%) y/o suficiente (33%). También se valoraron muy positivamente las herramientas corporativas (76%), la gestión de proyectos y el trabajo en equipo (76%), la seguridad digital y la protección de datos (67%) y las herramientas ofimáticas (71%). Sin embargo, un 52% expresó que había que mejorarla gestión de las redes. Respecto a la conciliación, el 81% consideró que le resultó fácil separar el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo personal y al 9,5%, muy fácil.

El apoyo y la comunicación fue valorado muy positivamente: el 76% valoró de forma muy positiva la ayuda y colaboración mutua entre compañeras/os, un 86% el acceso a los superiores ante dudas y consultas, un 81% la comunicación con la ciudadanía y un 67% las reuniones de coordinación.

El 43% valoró con una alta satisfacción la experiencia del teletrabajo, el 33%, como una buena experiencia, el 14% como mejorable y en un 9,5% la satisfacción fue baja. El 62% consideró que el teletrabajo mejoró el servicio a la ciudadanía.

7. CONCLUSIONES

La idea principal a compartir se podría resumir en la necesidad de ajustes en las experiencias de teletrabajo ya existentes. Entre los principales ajustes a acometer, a partir de las experiencias analizadas, se encuentran los siguientes:

- Mejorar la comunicación entre trabajadores/as y responsables del organismo público para implementar los proyectos del teletrabajo. Sobre una base propia de organización del trabajo (el margen que tiene todo organismo público) se deberían poder desarrollar modelos de teletrabajo ajustados a la operativa de las diferentes unidades de ejecución. No se aconseja un teletrabajo ad hoc para cada

persona, sino modelos que puedan ser complementarios a otros derechos laborales centrados en la flexibilización de la jornada laboral.

- Informar a todo el personal del organismo público de la adopción del teletrabajo, de la modalidad escogida y de todo lo que implica a nivel de derechos y obligaciones por parte del trabajador/a como de la institución.
- El teletrabajo no puede ser implementado solo para una parte de la organización, es decir en exclusividad. De ser así, tiene el riesgo de convertirse en un privilegio para un determinado grupo de personas. Siempre que la tarea lo permita, el teletrabajo tiene que poder ser realizado por cualquier miembro de la organización. Frecuentemente las experiencias piloto de teletrabajo han sido mal valoradas por las personas que no han participado y uno de los motivos principales puede deberse a las restricciones de participación en el mismo.
- Establecer canales de comunicación bidireccionales entre la jefatura y los/as trabajadores/as con una cierta periodicidad al margen de la carga de trabajo. La comunicación tiene que tener presente la motivación para la realización de las tareas encomendadas. En condiciones de presencialidad, la motivación forma parte a menudo de las relaciones informales, trabajando en remoto se tiene que elaborar un plan de motivación que incluya también aspectos informales en las relaciones de trabajo.
- Plantear el teletrabajo como una solución a la conciliación es un error en la medida en que se transmite el mensaje de que aquellas personas que no tengan necesidades constatables de conciliación, no pueden/deben acogerse al teletrabajo. El teletrabajo debe ser una práctica organizativa dirigida a todos los puestos de trabajo que sean susceptibles de prestación en remoto, independientemente de las tareas personales, de cuidados, u otras de similar naturaleza que puedan tener cada persona.
- Realizar una valoración preventiva de los factores de riesgo específicos que puede generar ese tipo de actividad antes de impulsar la implantación del teletrabajo y abordar, específicamente, un plan de prevención de riesgos psicosociales derivados de la práctica del teletrabajo.
- El teletrabajo exige un determinado estilo y técnicas de supervisión y comprobación de compromisos previos a la puesta en marcha del teletrabajo. Los jefes deben realizar un añadido de tareas de monitorización. En el plano de los compromisos adquiridos, el/la teletrabajador/a junto al supervisor, deben

establecer reuniones para evaluar los contenidos del trabajo, la ejecución y los tiempos de trabajo.

- Se aconseja establecer una comunicación sistemática no solo para intercambiar contenidos, sino también para el intercambio de información que vaya en las dos direcciones.
- Revisar los perfiles de los supervisores ya que como indica Gorriti (sin fecha)³²², (...) este estilo de supervisión y comunicación exige destrezas que deben tenerse en cuenta en la formación o selección de los supervisores del teletrabajo. No todo el mundo vale para una supervisión sin presencia (pág. 8).
- La gestión orientada a compromisos de ejecución es un predictor significativo de la satisfacción laboral en el entorno teletrabajo (Madlock, 2012)¹¹³²³.
- Introducir hitos. Los hitos son fechas acordadas por el/la teletrabajador/a con su supervisor/a para chequear el desarrollo de las actividades y poder poner en marcha actividades correctoras y motivadoras.
- En una buena parte de la literatura, la ratio 3/2 (tres en casa, dos en la oficina) es la que se considera intensa y umbral que no debe sobrepasarse para evitar los problemas de desconexión, aislamiento, pérdida de vinculación organizacional, pérdida de visibilidad (Golden, 2012, Golden y Veiga, 2005, Hartig, Kylin, y Johansson, 2007)¹²³²⁴.
- La intensidad del teletrabajo también afecta al compromiso con la organización siendo este mayor cuando es moderada debido a las mayores posibilidades de feed-back y de soporte social, y a una menor posibilidad del conflicto de rol (fronteras entre la vida laboral y la familiar) (Gorriti, pág. 12).
- Tres tipos de planificaciones son necesarias: la planificación de las tareas (contenidos y objetivos), la planificación de la comunicación (hitos) y la planificación de la formación.

³²² Gorriti, M. (sin fecha). El trabajo híbrido como factor de cambio organizativo. Seminari sobre Relacions col·lectives. Federació de Municipis de Catalunya.

³²³ Madlock, P.E. (2012). The influence of supervisors' leadership style on telecommuters. *Journal of Business Strategies* 29,(1), 1-24

³²⁴ Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255–269. Golden, T. D. & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301–318. Hartig, T., Kylin, C., & Johansson, G. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology*, 56(2), 231–253.

AMBITOS	AEP D	<i>Castilla y León (comunidad)</i>	<i>Administració n del País Vasco</i>	<i>Navarr a</i>	<i>Cataluña (comunida d)</i>	<i>Ayuntamiento de Salamanca</i>	PROPUES T A
Vinculación con la organización	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Combinar teletrabajo y trabajo presencial
Satisfacción con la supervisión	Más del 93% están satisfechos/as	No consta	No consta	No consta	No consta	SI	Establecer encuestas de satisfacción y realizar seguimiento
Coordinación supervisor/teletrabajo	SI	No consta	No consta	No consta	SI	SI	Fijar días de reuniones de coordinación bien delimitados
Descontento de aquellos que no pueden acceder al teletrabajo	SI	No consta	No consta	SI	No consta	No consta	Política de incentivos específicos para el personal que no pueda teletrabajar
Productividad	Aumento de la productividad	No consta	No consta	No consta	Aumento o permanencia de la productividad	SI Reportado por los teletrabajadores	Analizar y evaluar la productividad con diferentes parámetros
Conciliación	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Engarzar el teletrabajo con medidas expresas de conciliación
Planificación de tareas	NO	SI	SI	SI	SI	SI	Incorporación de Sistemas informáticos de planificación

Cumplimiento de objetivos	SI	No consta	No consta	No consta	SI	SI	Análisis cualitativo y cuantitativo de los objetivos alcanzados. Contraste con la autoevaluación
Respuesta en la comunicaciones	No se ha previsto un análisis específico	No consta	No consta	No consta	No consta	SI	Evaluación de la respuesta entre supervisor/a y teletrabajador/a
Reutilización de infraestructura existente	SI	No consta	No consta	No consta	SI	Infraestructura personal	Inventario y adecuación del equipamiento aprovechable
Análisis de coste del programa	SI	No consta	NO	NO	No consta	No consta	Análisis anual del coste del programa en comparación con costes de la presencialidad
Dotación de nuevos espacios de trabajo colaborativos online	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Incorporación de espacios virtuales en paralelo a nuevos desarrollos
Integración de soluciones como videoconferencia,	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Innovación permanente e incorporación de

mensajería y gestión de tareas							nuevos productos ofimáticos
Protocolos de garantía de seguridad y confidencialidad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Incorporación de software específico
Guía para la implementación del teletrabajo: pautas para los teletrabajadores/as	SI	SI	No consta	NO	SI	SI	Especificar claramente las condiciones de prestación, tanto en el aspecto físico como técnico
Guía de prevención de riesgos laborales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Ampliar la guía de salud laboral al caso del teletrabajo
Política de uso de servicios de comunicaciones e informática	SI	SI	SI	I	SI	SI	Diseño de una política de uso de programas que garanticen la seguridad de las comunicaciones
Protocolos de acceso seguro y validación de credenciales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Protocolo para asegurar el acceso y la confidencialidad del trabajo de los teletrabajadores
Privilegios de acceso a la información y uso de recursos	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Delimitación del acceso a información compartida

Medición de la calidad	No consta	No consta	No consta	No consta	Indirecta	No consta	Elaborar un listado de indicadores de medición de la calidad
Guía específica para los responsables de equipo	SI	SI	NO	NO	SI	SI	Elaborar una guía específica para los responsables de equipo para la gestión del teletrabajo
Plan continuado de formación para el teletrabajo	No consta	No consta	NO	NO	SI		Elaborar un plan continuado de formación en nuevos recursos
Acompañamiento psicosocial a los/as teletrabajadores/as	No consta	Guía de evaluación personal del impacto del teletrabajo por parte de personal especializado					
Se explicitan colectivos que no pueden acogerse al teletrabajo	SI	SI			SI	No consta	Delimitar claramente en la regulación los colectivos que no pueden acogerse al teletrabajo

EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LA FORMACIÓN EN GESTIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL EN ENTORNOS UNIVERSITARIOS

Teresa Torres-Coronas

María Arántzazu Vidal-Blasco

María José Simón-Olmos

Universitat Rovira i Virgili

Abstract: Con la implantación del proceso de Bolonia y a través de sus planes de estudio, las universidades asumen una responsabilidad creciente en el desarrollo de competencias para la empleabilidad. Al mismo tiempo, la adquisición de competencias para la gestión de la carrera profesional se delega en los servicios de empleo y en formación no curricular. En este contexto, identificar intereses, fijar objetivos profesionales y diseñar un plan de acción se considera responsabilidad del estudiante. El presente trabajo evalúa la efectividad de incluir en los planes de estudios formación curricular en gestión de la carrera profesional y si, como consecuencia de esta formación, acontecimientos como la crisis económica producida por el COVID19, derivan en una planificación de la carrera más proactiva. Los resultados justifican la inclusión de formación curricular en gestión de la carrera profesional en los planes de estudio, siendo el impacto de esta formación especialmente positivo en períodos de incertidumbre económica y laboral.

Keywords: Gestión de la carrera, COVID-19, inserción laboral, empleabilidad.

1. INTRODUCCIÓN

En la EU la tasa de paro de los jóvenes es un tema que preocupa desde la crisis financiera del 2008 (Hernanz y Jimeno, 2017). Debido a la mayor temporalidad en la contratación de personas jóvenes, la recesión económica provocada por el COVID19 ha vuelto a afectar negativamente su tasa de ocupación (Alberich-González, Fabra-Antón, Sala-Torrent y Serracant-Melendres, 2020). La persistencia de paro entre los jóvenes deriva, en parte, de los desajustes percibidos por los empleadores entre las competencias de los graduados y los requerimientos del mercado (Štambuk, Karanović y Host, 2019). Para Lowden et al. (2011) los empleadores esperan que los graduados tengan las competencias técnicas y de las disciplinas propias de sus titulaciones, pero requieren que los graduados demuestren una serie de habilidades y cualidades más amplias que incluyen el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y, a menudo, habilidades o potencial de gestión (p. 24). Esta percepción crea prejuicios sobre la productividad de los jóvenes que dificultan su inserción.

Para corregir este desajuste del mercado laboral, las instituciones de educación superior, en línea con la Europe 2020 Agenda y la Agenda para el Desarrollo Sostenible, se han transformado para orientarse al desarrollo de habilidades para la empleabilidad (Harri-Reeves y Mahoney, 2017). Las nuevas titulaciones universitarias incluyen el conocimiento, habilidades técnicas y las competencias transversales que las empresas demandan (Cotronei-Baird, 2019). La utilidad de esta formación peligra cuando las tasas de desempleo son altas, afectando negativamente a la percepción que los estudiantes tienen de su empleabilidad (Räty et al., 2019) y de la formación universitaria que están recibiendo.

En entornos económicos inciertos, la experiencia laboral, las prácticas curriculares y el voluntariado ganan peso como elementos clave de la inserción laboral (Irwin, Nordmann, y Simms, 2019). Entre sus aspectos positivos destaca el efecto positivo que el aprendizaje en lugar de trabajo tiene en las habilidades para la gestión de la carrera (Jackson y Wilton, 2016). Este tipo de aprendizaje propio de los últimos años de formación universitaria puede complementarse con formación curricular en gestión de la carrera.

El presente trabajo evalúa la efectividad de la formación en competencias para la gestión de la carrera profesional, analizando el comportamiento de estudiantes de grados universitarios y cómo este comportamiento se puede haber visto afectado por la crisis en el mercado laboral, la derivada de la crisis sanitaria del COVID19. En el primer apartado se plantean los antecedentes y revisión de la literatura, con especial referencia a los factores que afectan a la empleabilidad de los jóvenes. A continuación, se describe la metodología y se presentan y discuten los resultados. Los resultados muestran que la inclusión de formación curricular en gestión de la carrera profesional hace que los estudiantes universitarios gestionen la carrera de manera más proactiva, especialmente, en épocas de crisis económica y laboral.

2. FACTORES QUE IMPACTAN EN LA EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS UNIVERSITARIOS

Rothwell y Arnold (2007) definen la empleabilidad como la capacidad de utilizar las competencias adquiridas para mantener un trabajo o para obtener el trabajo deseado. Para autores como Rae (2007), los estudiantes que tienen valores individuales como honestidad, habilidades de gestión del tiempo, confianza en sí mismos, pensamiento creativo y toma de decisiones tienen habilidades de empleabilidad. Bennett (2012) añade también adaptabilidad, tener mentalidad empresarial, exhibir habilidades analíticas y aceptar responsabilidades. La inversión en educación superior mejora la empleabilidad (Saunders y Zuzel, 2010) pero no siempre es suficiente para obtener o mantener un empleo (Helyer y Lee, 2014) o para una rápida inserción laboral.

Empleadores y estudiantes coinciden en relación al valor actual de la formación universitaria. No todos los estudiantes consideran las habilidades estrictamente académicas como una buena moneda de cambio en el mercado laboral (Räty et al., 2019), ya que son menos valoradas por los empleadores (Hamburg, de Grip y van der Velden, 2017). Es decir, para empleadores y estudiantes, una titulación no mejora tanto la empleabilidad como la experiencia práctica (Nunley et al, 2016). Por ello, es necesario diseñar estrategias que mejoren la velocidad y la calidad de la inserción laboral.

En este sentido, Ali y Aigbavboa (2019) y Holdsworth y Quinn (2010) proponen diferentes estrategias para mejorar la empleabilidad como programas de intercambio internacionales, actividades extracurriculares para mejorar su compromiso cívico, programas de mentoría con el sector productivo y/o actividades de voluntariado.

La transición al mercado laboral de los graduados se acorta con prácticas curriculares que permiten el fortalecimiento de competencias profesionales y redes de contactos (Feijoo et al, 2019), y complementan la formación de las aulas (Alshershri, Gutub, Ebrahim y Shafeek, 2016, Rouvrais, Remaud y Saveuse, 2020). Esto es así porque el mercado laboral valora, entre otros, la capacidad para aplicar conocimiento en la práctica, el trabajo en equipo o las habilidades para la toma de decisiones y la resolución creativa de problemas.

Sin duda, las prácticas dan visibilidad a la formación recibida en las aulas y permiten alinear mejor el contenido pedagógico con las expectativas del sector empresarial (Ali y Aigbavboa, 2019), especialmente en lo referente al desarrollo de habilidades no académicas. Al mismo tiempo, las prácticas mejoran la autoeficacia percibida de la persona, reduciendo el choque emocional del primer empleo (Lopes et al, 2019)

Con claras evidencias de que la experiencia laboral mejora la empleabilidad son muchos los trabajos, como el de Kinash et al. (2016), que ponen de manifiesto cómo las estrategias seguidas desde las instituciones de educación superior se basan cada vez más en el aprendizaje basado en el trabajo, incluyendo la formación dual. La efectividad de estas estrategias depende de cómo las universidades guíen a los estudiantes hacia prácticas o voluntariado, entre otras. Sin olvidar la importancia de ayudarles a desarrollar competencias para la gestión de la carrera profesional. En la Universidad en la que se ha llevado a cabo el estudio esta competencia tiene las siguientes dimensiones:

Tabla 1. Dimensiones de la competencia para la gestión de la carrera profesional

AUTOCONOCIMIENTO
Capacidad del estudiante para reflexionar sobre el conocimiento personal y profesional, detectar los motivos que lo han llevado a elegir su ámbito de estudio y la titulación, así como saber dónde quiere llegar a nivel profesional y cuáles son sus fortalezas y debilidades.
APRENDIZAJE
Capacidad del estudiante para analizar y gestionar su propio proceso de adquisición de competencias (conocimientos, habilidades y actitudes)
ENTORNO
Capacidad del estudiante para interesarse sobre las características del mercado laboral del ámbito de estudio, en especial las salidas profesionales más afines.
ITINERARIOS
Capacidad del estudiante para definir objetivos académicos y laborales o profesionales, así como su conocimiento para utilizar servicios, recursos y herramientas que ofrece la Universidad, y su capacidad para identificar y concretar un itinerario de acciones.

Fuente: Marco de competencias transversales de la Universitat Rovira i Virgili

3. DISEÑO Y METODOLOGÍA

3.1 Participantes

Este estudio se basa en un cuestionario en línea enviado a estudiantes de grado en enero de 2020 (etapa pre-COVID19) para analizar su comportamiento en relación a la competencia gestión de la carrera profesional. En el estudio pre-COVID19 han participado el 41,7% de los estudiantes de primer curso (31,2% mujeres) y el 14,5% de los estudiantes de segundo a cuarto (49,1% mujeres). En enero de 2021 (período post-COVID19) se volvió a subministrar el cuestionario a estudiantes de segundo a

cuarto, con una participación del 18,1% (37,5% mujeres). Todos los participantes han realizado, durante el primer cuatrimestre en la universidad, una asignatura curricular de 6 ECTS sobre gestión de la carrera profesional.

Un primer análisis de los objetivos académicos y profesionales de los participantes a la finalización del grado muestra diferencias por sexo. Los participantes, especialmente las mujeres, perciben la formación como una inversión en capital humano (Becker, 1964) y un stock de conocimiento que facilitará la inserción laboral. Sin embargo, este porcentaje es bajo en relación al estudio de Feijoo et al. (2019), en el que más del 80% de los participantes manifestó estar interesado en estudiar un master.

En paralelo, se observa que durante una crisis económica y, frente a menores expectativas en la velocidad de inserción laboral, crece el interés por una rápida incorporación al mercado laboral y decae el interés por continuar con la formación.

Tabla 2. Objetivos académicos y profesionales tras el grado

	Estudiantes de 1r curso	Estudiantes de 2º a 4º (pre-COVID)	Estudiantes de 2º a 4º (post-COVID)
Trabajar	36,3% (23,1% de las mujeres y 42,4% de los hombres)	41,3% (22,2% versus 49,2%)	45,0% (38,2% versus 51,2%)
Estudiar	45,2% (53,8% versus 23,1%)	45,7% (59,3% versus 40,0%)	41,1% (45,3% versus 38,2%)
Trabajar y estudiar	13,7% (15,4% versus 12,9%)	9,8% (11,1% versus 9%)	11,6% (15,1% versus 9,2%)
Otras opciones	4,8%	3,3%	2,3%

Fuente: Elaboración propia

3.2. Instrumentos de medida

A continuación, se describen las escalas y las propiedades psicométricas de los instrumentos de medida de este estudio. Los cuestionarios se han preparado utilizando una escala de medida tipo Likert con cinco opciones, siendo 1, Totalmente en desacuerdo y 5, Totalmente de acuerdo. La recogida de datos, como ya se ha indicado, se ha realizado en dos períodos de tiempo diferenciados: enero 2020 y enero 2021.

Las Tablas 3 y 4 recogen el cuestionario suministrado a los participantes y las tres habilidades consideradas: itinerario, aprendizaje y entorno. El cuestionario suministrado a los estudiantes de primero (Tabla 3) valora intenciones, mientras que el de la Tabla 4 recoge también acciones reales. Las Tablas 3 y 4 incluyen el resultado del estadístico alfa de Cronbach que cuantifica el nivel de fiabilidad de las escalas de medida utilizadas. Del resultado se desprende que el instrumento de recolección de datos es fiable.

- *Itinerario.* Valora la capacidad del estudiante para definir objetivos académicos y profesionales, y diseñar un plan de acción. Para ello es importante que el estudiante conozca los diferentes servicios, recursos y herramientas que ofrece la universidad para el desarrollo profesional, e identifique un itinerario de acciones.
- *Aprendizaje.* Este ítem valora si el estudiante sabe identificar necesidades y oportunidades de aprendizaje a través de formación extra, prácticas o voluntariado.
- *Entorno.* Valora que el estudiante se interese por el mercado laboral y las salidas profesionales. Concretamente, este ítem mide la capacidad para analizar el entorno laboral o profesional de la titulación (competencias clave, funciones, requerimientos, oportunidades) y valorar las posibilidades de empleabilidad de su ámbito de estudio.

Tabla 3. Cuestionario para los participantes de 1º curso

ITINERARIO (alpha Cronbach: 0,619)	
Tengo intención de pedir consejo a mi tutor del Plan de Acción Tutorial –PAT	PAT
Inscribiré mi CV en la bolsa de trabajo de la Universidad y solicitaré orientación profesional	Ocupación_URV
Me inscribiré en alguna asociación vinculada a mis objetivos profesionales.	Asociacionismo
Intentaré crear una red de contactos con personas de ámbitos en los que me gustaría trabajar	Networking
APRENDIZAJE (alpha Cronbach: 0,639)	
Tengo intención de realizar cursos de formación relacionados con mi titulación	Formación
Tengo intención de realizar voluntariado para mejorar mis competencias	Voluntariado
Pienso realizar prácticas curriculares	Pract_curric
Tengo intención de pedir una beca de movilidad internacional	Movilidad
ENTORNO (alpha Cronbach: 0,788)	
Tengo intención de mantenerme informado sobre la evolución del mercado laboral	IML
Es importante buscar información sobre empresas y sectores en los que me gustaría trabajar	Info_sectorial

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Cuestionario para los participantes de 2º a 4º

ITINERARIO (alpha Cronbach: 0,734)	
Utilizo el Plan de Acción Tutorial –PAT- de manera proactiva como herramienta que me puede ayudar a avanzar en mis objetivos académicos y profesionales.	PAT
He utilizado el Servicio de Ocupación de la Universidad para enviar mi CV y solicitar asesoramiento.	Ocupación_URV
Soy miembro activo de asociaciones vinculadas a mis objetivos profesionales	Asociacionismo
Intento crear una red de contactos con personas de ámbitos en los que me gustaría trabajar	Networking

APRENENDIZAJE (alpha Cronbach: 0,610)	
Durante mis estudios he realizado cursos de formación relacionados con mis intereses profesionales.	Formación
He realizado o realizaré voluntariado porque es una actividad que añade valor a mi currículum.	Voluntariado
He realizado o realizaré prácticas curriculares para mejorar mis competencias Tengo intención o he pedido un beca de movilidad internacional.	Pract_curric Movilidad
ENTORNO (alpha Cronbach: 0,815)	
Estoy informado/a de la situación actual del mercado laboral y de su evolución reciente.	IML
Busco información de manera activa sobre las empresas y sectores en los que me gustaría trabajar.	Info_sectores

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario de los estudiantes de primero evalúa las acciones relacionadas con la carrera académica y profesional que los estudiantes creen que llevarán a cabo durante el grado. El cuestionario a los estudiantes de segundo a cuarto valora las acciones que los estudiantes están llevando a cabo o que piensan ejecutar antes de la finalización de sus estudios.

4. RESULTADOS

4.1. Resultados pre-COVID

La Tabla 5 recoge la opinión de los estudiantes de primer curso para cada variable, mientras que la Tabla 6 recoge las respuestas de los estudiantes de 2º a 4º.

Tabla 5. Respuestas de los participantes de primero (en porcentaje)

ITINERARIO					
	1	2	3	4	5
PAT	12,8	16,8	43,2	20,8	6,4
Ocupación_URV	8,8	15,2	32,8	27,2	16
Asociacionismo	8	11,2	32	13,6	15,2
Networking	5,6	5,6	20,8	31,2	36,8
APRENDIZAJE					
	1	2	3	4	5
Formación	1,6	11,2	30,4	25,6	31,2
Voluntariado	13,6	20,8	26,4	22,2	16,8
Pract_curric	3,2	0,8	18,4	28	49,6
Movilidad	10,4	12,8	20	23,2	33,6
ENTORNO					
	1	2	3	4	5
IML	3,2	8	16,8	32	40
Info_sectores	1,6	1,6	15,2	37,2	44

Nota:

Escala de 1, totalmente en desacuerdo a 5, Totalmente de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Respuestas de los participantes de 2º a 4º (en porcentaje)

ITINERARIO					
	1	2	3	4	5
PAT	19,6	27,2	27,2	19,6	6,7
Ocupación_URV	65,2	9,8	12	8,7	4,3
Asociacionismo	40,2	26,1	16,3	12	5,4
Networking	15,2	19,6	35,9	19,6	9,8
APRENDIZAJE					
	1	2	3	4	5
Formación	13	33,7	26,1	16,3	10,9
Voluntariado	21,7	30,4	25	7,6	15,2
Pract_curric	9,8	3,3	14,1	25	47,8
Movilidad	27,2	12	23,9	18,5	18,5
ENTORNO					
	1	2	3	4	5
IML	6,5	17,4	32,7	43,5	10,9
Info_sectores	8,7	19,6	33,7	29,2	8,7

Nota: Escala de 1, totalmente en desacuerdo a 5, Totalmente de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia

La existencia de diferencias entre las intenciones de los estudiantes de primero y el comportamiento real de los estudiantes durante el grado se ha verificado utilizando la prueba t-Student para muestras independientes. El objetivo es verificar si existen discrepancias entre lo que los estudiantes preveían hacer y lo que están haciendo realmente. Los resultados de este contraste de medias se recogen en la Tabla 7.

Tabla 7. Contraste de medias –situación pre-covid

	Prueba de Levene			Prueba t para la igualdad de medias				95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
PAT	5,420	,021	1,590	183,944	,114	,249	,157	-,060	,558
Ocupacion_URV	,308	,579	9,158	215	,000	1,492	,163	1,171	1,813
Pract_curriculares	4,255	,040	1,384	164,160	,168	,222	,160	-,095	,538
Movilidad	,641	,424	3,526	215	,001	,677	,192	,298	1,055
Asociacionismo	1,234	,268	7,506	215	,000	1,205	,161	,889	1,521
Networking	,067	,797	6,218	215	,000	,989	,159	,675	1,302
Formación	,717	,398	6,171	215	,000	,953	,154	,649	1,258
Voluntariado	,221	,639	2,453	215	,015	,439	,179	,086	,791
IML	1,067	,303	4,192	215	,000	,628	,150	,333	,924
Info_sectores	4,116	,044	8,050	169,541	,000	1,110	,138	,838	1,382

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran:

- En relación a la dimensión Itinerario, que no existen diferencias significativas en el uso que los estudiantes de primero piensan hacer y en el que realmente hacen en cuanto al plan de acción tutorial. Los estudiantes mantienen un comportamiento coherente con sus intenciones iniciales. Sin embargo, baja el porcentaje de estudiantes que utiliza (o piensa utilizar) el Servicio de Ocupación de la Universidad como entrada al mercado laboral durante el grado. Y también existen comportamientos diferenciados en cuanto a la intención de creación una red de contactos profesionales y a la variable Asociacionismo. Las Figuras 1 a 3 muestran gráficamente estos resultados.

Figura 1. Variable Ocupación_URV, comparación estudiantes 1º versus 2º a 4º

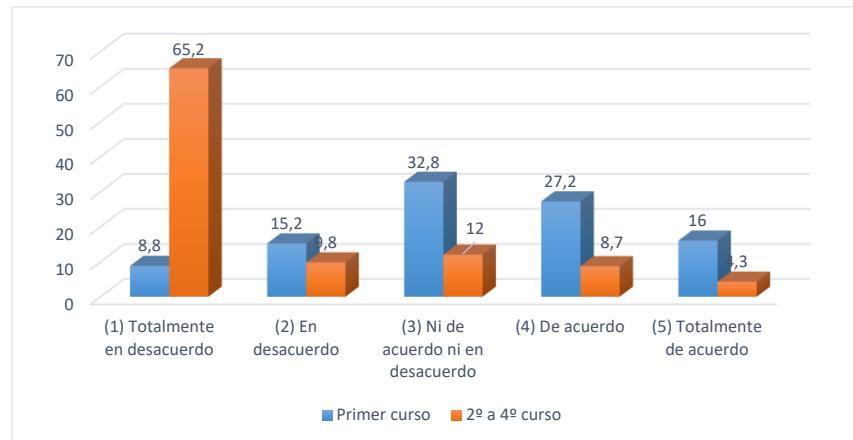


Figura 2. Variable Asociacionismo, comparación estudiantes 1º versus 2º a 4º

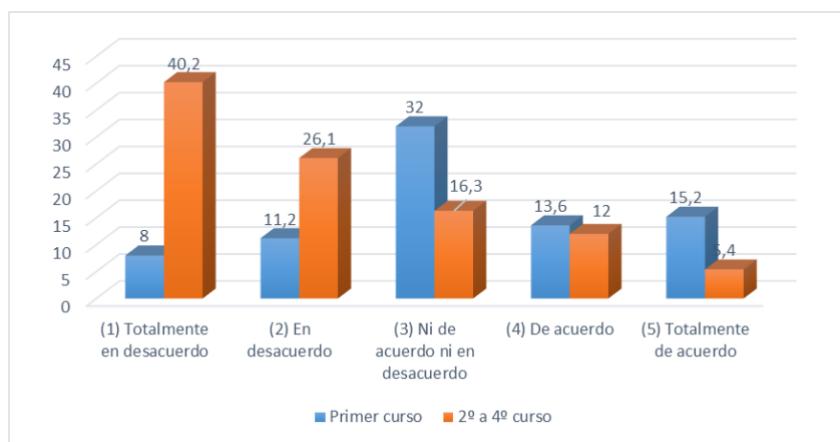
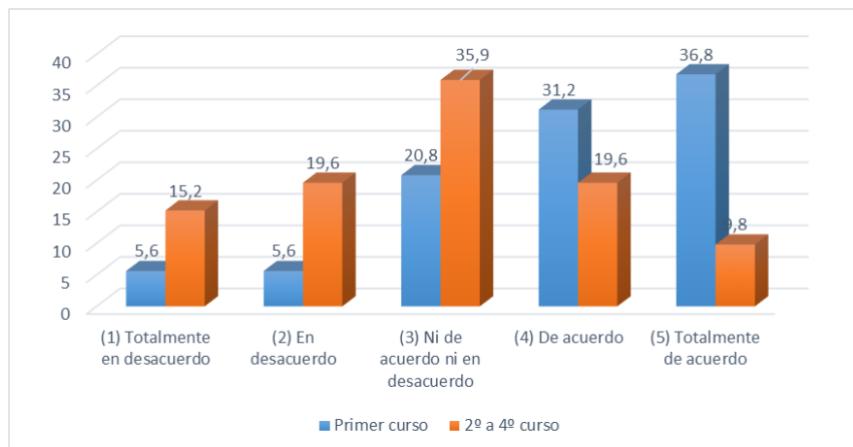


Figura 3. Variable Networking, comparación estudiantes 1º versus 2º a 4º



- En relación a la dimensión Aprendizaje, en la única variable en la que coinciden las intenciones de los estudiantes de primero con lo que después hacen durante el grado es en las prácticas curriculares. Las prácticas mejoran la percepción del alumnado sobre la percepción de su futuro laboral al conocer potenciales puestos de trabajo (Lo, So, Liu, Allard y Chiu, 2019) y son una estrategia prioritaria de cara a su inserción laboral. Las Figuras 4 a 6 muestran gráficamente estos resultados.

Figura 4. Variable Formación, comparación estudiantes 1º versus 2º a 4º

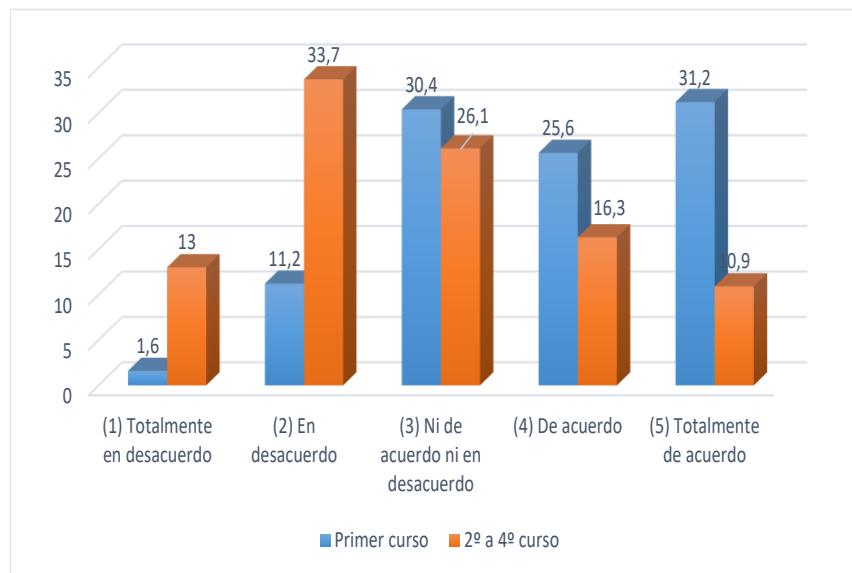


Figura 5. Variable Voluntariado, comparación estudiantes 1º versus 2º a 4º

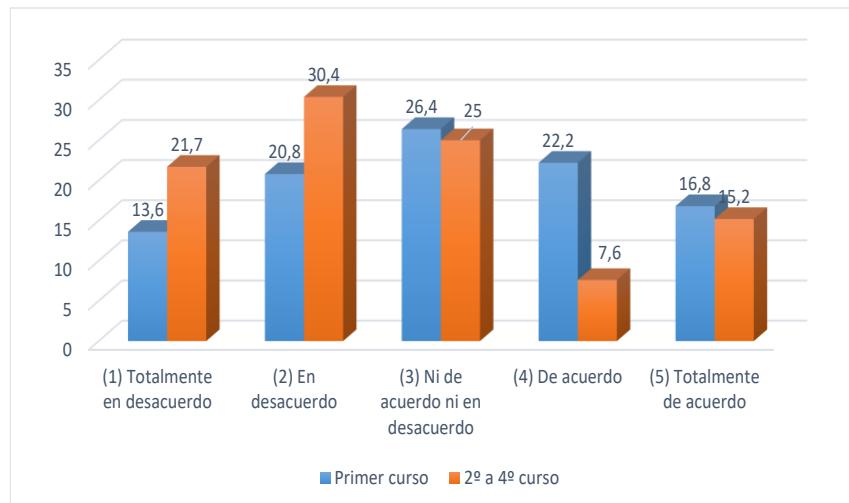
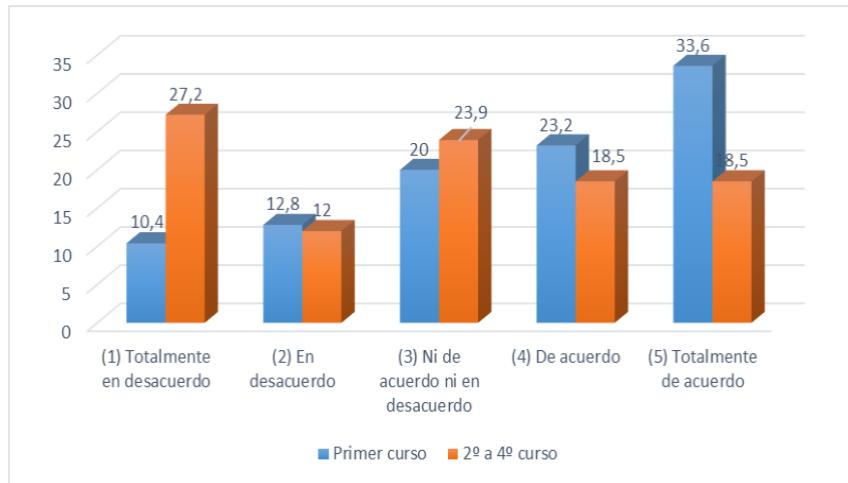


Figura 6. Variable Movilidad, comparación estudiantes 1º versus 2º a 4º



- En relación a la dimensión Entorno, también existen diferencias en el comportamiento estadísticamente significativas en las dos variables que la conforman, la IML y la información sectorial. Las Figuras 7 a 8 muestran gráficamente estos resultados.

Figura 7. Variable IML, comparación estudiantes 1º versus 2º a 4º

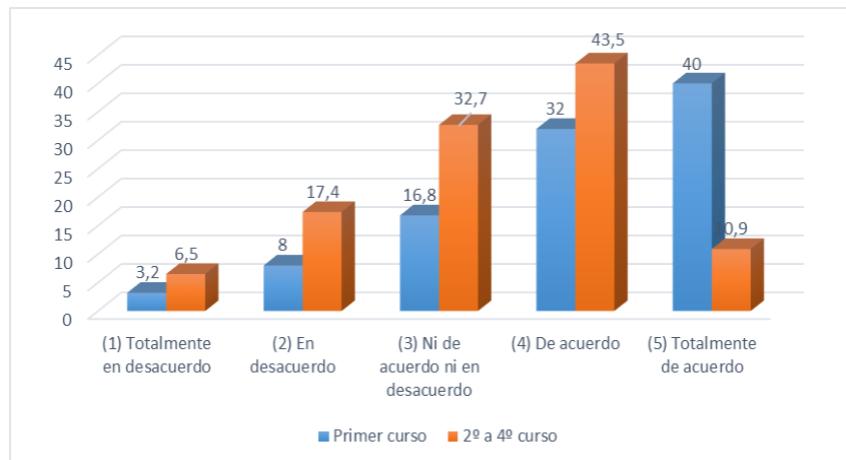
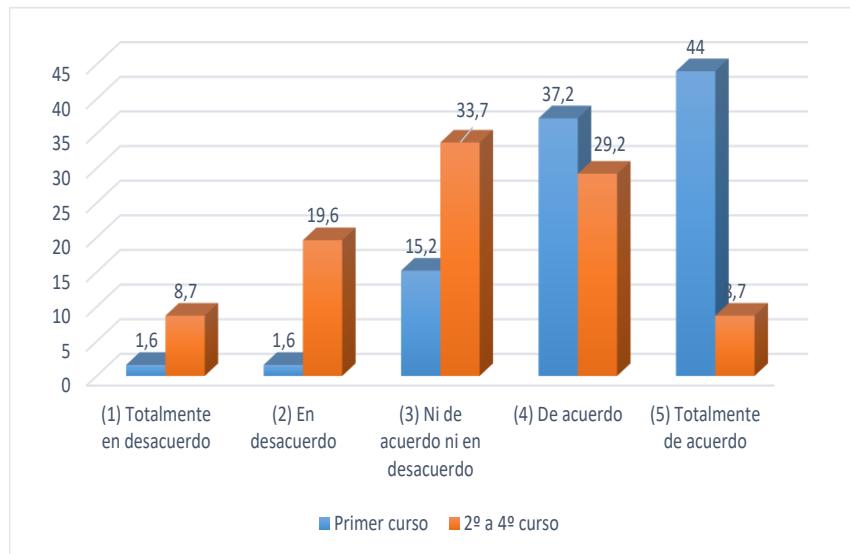


Figura 8. Variable Info_sectores, comparación estudiantes 1º versus 2º a 4º



Estos resultados corroboran que, por regla general, cuando el estudiante acaba de recibir formación en competencias para la gestión de la carrera muestra una predisposición alta, en forma de intenciones, para aplicar la teoría a la práctica. Sin embargo, estas intenciones no se plasman en acciones reales durante el grado. Es decir, que el estudiante haya adquirido unas habilidades para la gestión de la carrera profesional, no implica que opte por gestionar activamente su carrera durante el grado.

4.2. Resultados post-COVID

Para valorar diferencias en el comportamiento de los estudiantes universitarios pre-COVID19 y post-COVID19 se ha utilizado la prueba t-Student para muestras independientes. La Tabla 8 recoge el resultado del contraste de medias.

Tabla 8. Contraste de medias –situación post-covid

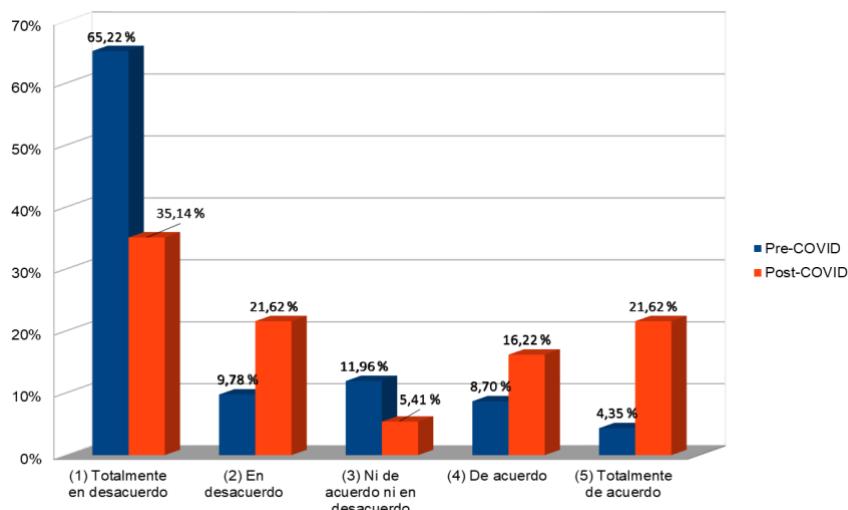
	Prueba de Levene			prueba t para la igualdad de medias				95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
PAT	1,502	,223	,925	127	,357	,200	,216	-,228	,628
Ocupación_URV	13,025	,000	3,070	53,108	,003	,904	,294	,313	1,494
Pract_curriculares	2,351	,128	-,329	127	,743	-,086	,263	-,606	,434
Movilidad	,348	,556	-,193	127	,055	-,540	,279	-,1,093	,013
Asocianismo	,003	,954	-1,22	127	,223	-,298	,244	-,780	,184
Networking	2,032	,157	1,560	127	,121	,335	,215	-,090	,761
Formación	5,207	,024	-1,36	55,273	,177	-,377	,276	-,930	,176
Voluntariado	2,152	,145	-3,14	127	,002	-,762	,242	-,1,241	-,283
IML	1,405	,238	1,323	127	,188	,274	,207	-,136	,683
Info_sectores	2,018	,158	2,362	127	,020	,524	,222	,085	,963

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran:

- En relación a la dimensión Itinerario, solo han diferencias estadísticamente significativas en el uso de los servicios de empleo de la Universidad. En este caso los estudiantes post-COVID son más activos, es decir, muestran un mayor interés en utilizar (o haber utilizado) los servicios de empleo de la Universidad (ver Figura 8).

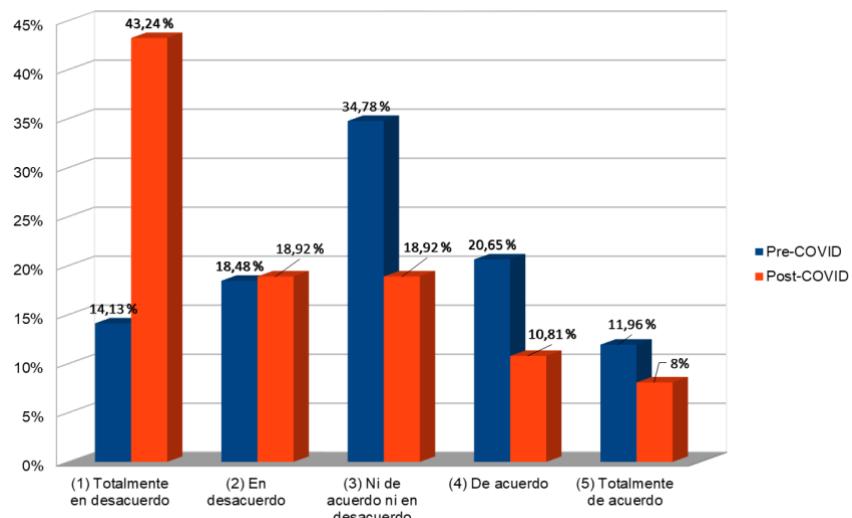
Figura 8. Variable Ocupación_URV, comparación pre y post-COVID



Fuente: Elaboración propia

- En relación a la dimensión Aprendizaje, hay diferencias estadísticamente significativas en el caso del voluntariado, donde los estudiantes de la encuesta pre-COVID son más activos, es decir, muestran una mayor predisposición a esta modalidad de experiencia de cara a adquirir competencias para la vida laboral (ver Figura 9).

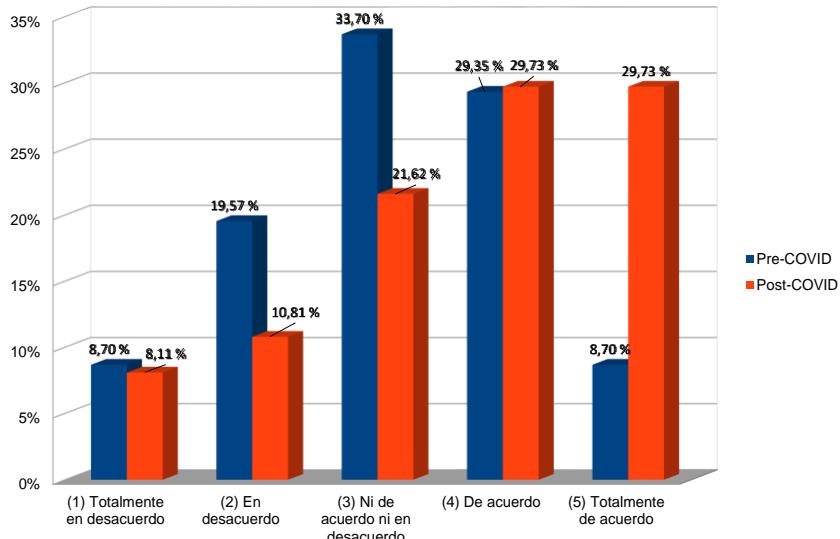
Figura 9. Variable Voluntariado, comparación pre y post-COVID



Fuente: Elaboración propia

- En relación a la dimensión Entorno, hay diferencias significativas en la información sectorial. Aquí, los estudiantes de post-COVID se muestran más activos, valorando más la necesidad de tener información sobre aquellos sectores que, en una época de crisis, demanda titulados universitarios (ver Figura 10), aunque este conocimiento sectorial y tendencias es una de las habilidades académicas que no tienen los estudiantes (Ali y Aigbavboa, 2019).

Figura 10. Variable Info_Sectores, comparación pre y post-COVID



Fuente: Elaboración propia

Estos resultados permiten entender mejor el comportamiento del estudiante de grado en relación a su actitud para la gestión de la carrera laboral. Se comprueba que la formación en gestión de la carrera profesional no hace más activos a los estudiantes durante su etapa formativa en la universidad. Si bien esta formación sí ayuda a aumentar la conciencia sobre la importancia que tiene planificar la carrera, el estudiante universitario de grado no planifica activamente su carrera.

Sin embargo, cuando el entorno económico condiciona negativamente las tasas de paro, el comportamiento del estudiante universitario sí se ve modificado. Este es el caso de la crisis producida en el mercado laboral por el COVID19. En situación de crisis, los estudiantes utilizan más activamente los recursos de intermediación laboral, como las bolsas de trabajo de la universidad, reducen el tiempo en actividades que pueden no derivar en un empleo directo –como el voluntariado-, y buscan más activamente información sobre cómo el nivel de ocupación afecta a los sectores productivos que se corresponden a sus intereses profesionales.

5. CONCLUSIONES

El presente trabajo ha recogido evidencias sobre la efectividad de incluir en el currículum universitario una asignatura sobre gestión de la carrera profesional, cuyo objetivo es, básicamente, ayudar a mejorar la ocupabilidad del estudiantado universitario, aumentando la velocidad de su inserción laboral y mejorando la calidad de la misma. Pues, el objetivo de la formación universitaria no es que los graduados y graduadas consigan un trabajo lo más rápidamente posible, sino que puedan optar a un puesto de trabajo acorde a sus intereses y motivaciones. Y, este resultado solo se consigue de manera eficiente si se dota al estudiantado de habilidades para planificar su carrera laboral.

El estudio longitudinal planteado presenta una conclusión relevante para las instituciones de educación superior. Los datos demuestran que incluir esta formación en el currículum es una buena opción, especialmente en épocas de crisis económica con impacto negativo en el mercado laboral. En mercados laborales estables, con bajas tasas de paro, la gestión de la carrera no es una preocupación. Pero, cuando esto no es así, el estudiante selecciona y prioriza aquellas acciones que considera pueden ser más efectivas para una rápida inserción laboral.

6. REFERENCIAS

- ALBERICH-GONZÁLEZ, N., FABRA-ANTÓN, S., SALA-TORRENT, M., Y SERRACANT-MELENDRES, P. (May, 2020). Joventut, COVID-19 i desigualtats. Situació actual i prospectiva. Agència Catalana de la Joventut, Generalitat de Catalunya. Available at: <https://ja.cat/iI46c>
- ALI, J., y AIGBAVBOA, C.O. (2019). Employer's perception of employability skills among built-environment graduates. *Journal of Engineering, Design and Technology*. doi.org10.1108/JEDT-06-2019-0162
- ALSHEHRI, A., GUTUB, S.A., EBRAHIM, M.A.B., y SHAFEEK, H. (2016). Integration between industry and university: Case study, Faculty of Engineering at Rabigh, Saudi Arabia. *Education for Chemical Engineers*, 14, 24-34.

- BECKER, G.S. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- BENNETT, D. (2012). A creative approach to exploring student identity. *International Journal of Creativity and Problem Solving*, 22(1), 27-41.
- COTRONEI-BAIRD, V. (2019). *Academic hindrances in the integration of employability skills development in teaching and assessment practice*. Williams Centre for Learning Advancement, Springer Nature, Faculty of Business y Economics, University of Melbourne, Melbourne, Australia. doi:10.1007/s10734-019-00405-4
- FEIJOO G., ARCE, A., BELLO, P., CARBALLA, M., FREIRE, M., GARRIDO, J., GÓMEZ-DÍAZ D., GONZÁLEZ-ÁLVAREZ, J., GONZÁLEZ-GARCÍA, S., MAURICIO, M., MÉNDEZ, R., MOREIRA, M., MOSQUERA-CORRAL, A., NAVAZA, J., PALACIOS, M., ROCA, E., RODIL, E., RODRÍGUEZ, H., RODRÍGUEZ, O., SINEIRO, J., SOTO, A., TORRES, M., y MOREIRA, R. (2019). Potential impact on the recruitment of chemical engineering graduates due to the industrial internship. *Education for Chemical Engineers*, 26(2019), 107-113. doi.org/10.1016/j.ece.2018.08.004
- HARRIS-REEVES, B., y MAHONEY, J. (2017). Brief work-integrated learning opportunities and first-year university students' perceptions of employability and academic performance. *Australian Journal of Career Development*, 26(2), 32–37. doi: 10.1177/1038416217697974
- HELYER, R., y LEE, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372. doi:10.1111/hequ.12055
- HERNANZ, V., y JIMENO, J. F. (2017), Youth Unemployment in the EU, Ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, Vol. 18, No. 2, pp. 3–10, (7 July 2018).
- HOLDSWORTH, C., y QUINN, J. (2010). Student volunteering in English higher education. *Studies in Higher Education*, 35, 113-127. doi:10.1080/03075070903019856

- HUMBURG, M., de GRIP, A., y van der VELDEN, R.K.W. (2017). Which skills protect graduates against a slack labour market? *International Labour Review*, 156(1), 25-43. doi:10.1111/j.1564-913X.2015.00046.x
- IRWIN A., NORDMANN E., y SIMMS K. (2019). Stakeholder perception of student employability: does the duration, type and location of work experience matter?. *Higher Education* (2019) 78:761–781. doi:10.1007/s10734-019-00369-5
- JACKSON, D., y WILTON, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education*, 21(3) 266-286. DOI: 10.1080/13562517.2015.1136281
- KINASH, S., CRANE, L., JUDD, M. M., y KNIGHT, C. (2016). Discrepant stakeholder perspectives on graduate employability strategies. *Higher Education Research y Development*, 35(5), 951–967. doi:10.1080/07294360.2016.1139555
- LO, P., SO, S., LIU, Q., ALLARD, B., y CHIU, D. (2019). Chinese students' motivations for overseas versus domestic MLIS education: a comparative study between university of Tsukuba and Shanghai university. *College y Research Libraries*, 80(7), 1013-1035.
- LOPES, B., SILVA, P., MELO, A., BRITO, E., PAIVA DIAS, G., y COSTA, M., (2019). The Lunar Side of the story exploring the sustainability of curricular internships in higher education. *Sustainability*, 11(21), 5879. doi:10.3390/su11215879
- LOWDEN, K., HALL, S., ELLIOT, D., y LEWIN, J. (2011). *Employers' perceptions of the employability skills of new graduates*. The SCRE Centre Research in Education, Edge Foundation, University of Glasgow.
- NUNLEY, J. M., PUGH, A., ROMERO, N., y SEALS Jr, R. A. (2016). College major, internship experience, and employment opportunities: estimates from a résumé audit. *Labour Economics*, 38, 37–46.
- RAE, D. (2007). Connecting enterprise and graduate employability: challenges to the higher education culture and curriculum? *Education + Training*, 49(8/9), 605-619. doi.org/10.1108/00400910710834049

- RÄTY, H., HYTTI, U., KASANEN, K., KOMULAINEN, K., SIVONEN, P, y KOZLINSKA, I. (2019). Perceived employability and ability self among Finnish university students. *European Journal of Psychology of Education*. doi:10.1007/s10212-019-00451-7
- ROTHWELL, A., y ARNOLD, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. doi.org/10.1108/00483480710716704
- ROUVRAIS, S., REMAUD, B., y SAVEUSE, M. (2020). Work-based learning models in engineering curricula: insight from the French experience. *European Journal of Engineering Education*. 45:1, 89-102, DOI: 10.1080/03043797.2018.1450846
- SAUNDERS, V., y ZUZEL, K. (2010). Evaluating employability skills: employer and student perceptions. *Bioscience Education*, 15, 1-15. doi: 10.3108/beej.15.2
- ŠTAMBUK, A., karanović, G., y Host, A. (2019). Employers' perceptions of business and economics graduates' competencies in Croatia. *Business Systems Research*, 10(2), 108-123. doi:10.2478/bsrj-2019-021

SOCIO-POLITICAL TRACK

Complexity and risks in 21rst Century societies

LA IMPORTANCIA DE LA MENTORÍA SOCIAL EN EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS MENORES INMIGRANTES Y REFUGIADOS

Anna Sánchez-Aragón

Universitat Rovira i Virgili

Abstract. Immigrants face specific stressors associated with the migratory experience and the process of adapting to a new social reality. This study assess the impact of the Nightingale project, a community-based mentoring programme whose aim is to facilitate social, cultural and linguistic cohesion of minors of immigrant origin. Analysis was carried out using a pre-test post-test design to measure the psychosocial well-being on a group of 158 young immigrants between the ages of 8 and 15. Data were statistically analysed with non-parametric tests to examine pre- to post-mentoring changes, comparing the results over a six-month period and controlling for sex and age. The analyses provide evidence of the positive impact of mentoring in specific aspects of the emotional well-being of young immigrants and highlighted the potential of this intervention method to cushion the stressful events they are subjected to in the process of settling in a new country

Key words. Youth mentoring, immigrants, social support, acculturative stress, psychosocial well-being.

1. INTRODUCCIÓN

En este estudio se evalúa la efectividad del proyecto *Ruiseñor* en España, un programa de mentoría basado en la comunidad en el que estudiantes universitarios acompañan a menores inmigrantes a lo largo de un curso académico. La iniciativa fue impulsada en 1997 por la Universidad de Malmö (Suecia) con un doble objetivo: mejorar el bienestar psicosocial de los menores extranjeros en situación o grave riesgo de exclusión, por un lado, y fomentar la competencia intercultural de los estudiantes universitarios, por el otro (Sild-Lönroth, 2007). Desde el inicio de su andadura, el programa *Ruiseñor* ha sido implementado en otras veintisiete universidades de seis países europeos y uno africano (Prieto-Flores et al., 2019).

El programa empareja a chicas y chicos de origen inmigrante con estudiantes universitarios en el marco de una relación de uno a uno de soporte y confianza, con el propósito de apoyar a los menores en su proceso de adaptación a la escuela y a la sociedad de acogida. Los encuentros, de frecuencia semanal, se llevan a cabo en horario no lectivo y tienen una duración aproximada de tres horas en las que el mentor³²⁵ acompaña al menor en la adquisición de elementos necesarios básicos para su integración en la nueva comunidad, como el idioma o la educación; mientras trata de ampliar su red de apoyo social fuera de la escuela, ayudándole a descubrir las actividades culturales y de ocio que ofrece el nuevo entorno. A través de esta relación, el programa contribuye a apoyar una mayor participación social de los menores en la medida en que ayuda a estos jóvenes a hacer uso de los recursos sociales y comunitarios, tales como el transporte público o la biblioteca local. Esto es especialmente beneficioso para los menores con personalidad introvertida, de manera que su relación de mentoría les ofrece oportunidades de reducir su aislamiento y ser más sociables.

Los menores que cuentan con el apoyo de un mentor son inmigrantes recién llegados o de origen extranjero que carecen de relaciones con adultos de su nuevo entorno. Antes de realizar los emparejamientos, los estudiantes voluntarios deben superar una entrevista o cuestionario que garantice su adecuación para desempeñar el

³²⁵ En este texto se utiliza la forma neutra «mentor» y «mentorado», en singular o plural, para referirse tanto a hombres como a mujeres, es decir: cuando se escribe «mentor» o «mentorado» puede ser mentor o mentora, mentorado o mentorada.

papel de mentores. Una vez vencido este proceso, los seleccionados reciben una formación de diez horas sobre cómo desarrollar una mentoría significativa (Feu, 2015). El objetivo de la relación es construir un vínculo de apego que constituya para el menor un apoyo a la hora de afrontar los retos asociados con el proceso migratorio. Para que ello suceda, se anima a los estudiantes voluntarios a que mencionen en sus encuentros temas trascendentales relacionados con el futuro, el proceso de integración en la nueva comunidad o la relación con los padres (Prieto-Flores et al., 2019). A cambio de ejercer como mentores, los voluntarios reciben de uno a cuatro créditos ECTS dependiendo de la universidad.

En la actualidad, el proyecto ha sido reconocido como una iniciativa exitosa para migrantes vulnerables en Europa (Delvino y Spencer, 2019) y, de hecho, en España ya son diversas las regiones en las que se está llevando a cabo, como Barcelona, Tarragona, Girona, Guipúzcoa y Navarra. Los resultados de este estudio complementan evaluaciones anteriores que atribuyen al programa impactos positivos en términos de actitudes académicas —comportamiento y dedicación al estudio— y expectativas educativas, además de mejoras en las habilidades comunicativas y autoestima de los menores (Prieto-Flores et al., 2019; Feu, 2015).

Este artículo recoge, en primer lugar, las principales aportaciones de la literatura científica en torno a los beneficios más significativos del apoyo social durante el proceso migratorio. En concreto, se abordan los aspectos de la mentoría que influyen en el bienestar subjetivo y la salud psicosocial de los menores de origen inmigrante. A continuación, tras exponer la metodología de investigación empleada, se describen los resultados que se desprenden de la participación de los jóvenes en el programa de mentoría *Ruiseñor*. Posteriormente, el apartado de discusión permite una interpretación de los hallazgos a la luz de la teoría revisada. Por último, se presentan las limitaciones y las conclusiones del estudio.

2. LA MENTORÍA DE MENORES INMIGRANTES

2.1. *El apoyo social frente al estrés durante el proceso migratorio*

La investigación acumulada ha demostrado que los inmigrantes y refugiados jóvenes suelen tener peor salud mental que la población de acogida como consecuencia de los desafíos propios del proceso de adaptación al nuevo país que, además de obligarles a acoplarse a nuevas costumbres y códigos socioculturales, lleva consigo cambios y duelos que se producen a nivel individual, como son: la separación de la familia, además de las amistades y relaciones íntimas, la pérdida del entorno etnocultural, el aprendizaje de una nueva lengua o la prolongación de incertidumbres sobre su estatus migratorio. El estrés relacionado con la inmigración, las diferencias culturales y la discriminación percibida son considerados factores de riesgo para el desarrollo de trastornos de ansiedad y del ánimo (Breslau et al., 2007), depresión (Sirin et al., 2015, 2013) y otras afecciones mentales, como alteraciones de la conducta alimentaria (Simmons y Limbers, 2019) y abuso de alcohol (Oshri et al., 2014). Los refugiados, en particular, corren un riesgo mayor de sufrir síntomas del estrés postraumático debido a la exposición a la guerra, la persecución a largo plazo o la pérdida de familiares tanto en el país de origen como durante el desplazamiento (Henkelmann et al., 2020; Comisión Española de Ayuda al Refugiado [CEAR], 2018).

Los jóvenes de origen extranjero sufren vulnerabilidades y estrés específicos que requieren de personas que los apoyen de forma duradera y permanezcan a su lado durante su proceso de adaptación a un nuevo país. Las iniciativas de mentoría están diseñadas para facilitar apoyo práctico, emocional y de consejo que permita al menor desenvolverse lo mejor posible en el nuevo entorno. En el contexto norteamericano, algunos estudios han comprobado, por un lado, los efectos más prácticos e instrumentales de la mentoría, como el aprendizaje del nuevo idioma, la mejora del rendimiento académico o la adquisición de habilidades sociales (Rotich, 2011); y por el otro, los efectos más emocionales, ya que puede ayudar a aliviar la sensación de estrés de la persona inmigrante (Oberoi, 2016), fomentar una mayor esperanza para su futuro y desarrollar el sentido de pertenencia a la nueva comunidad (Pryce et al., 2019). En Europa, Raithelhuber (2019) observó cómo la mentoría sirvió de trampolín para conseguir una integración eficiente de los jóvenes participantes, refugiados no

acompañados que con la ayuda de sus mentores lograron mejorar sus redes locales y sus oportunidades de interacción con la comunidad.

2.2. *Intermediación lingüística en familias inmigrantes*

La evidencia empírica demuestra que los menores, a través de sus experiencias escolares y sociales, se adaptan al nuevo contexto cultural más rápido que sus progenitores (Birman y Morland, 2014). La rápida adquisición de las lenguas vehiculares³²⁶ llevan a estos jóvenes a asumir responsabilidades similares a las de los adultos en el hogar, como contestar llamadas telefónicas, ayudar a los padres a cumplimentar una solicitud de trabajo o actuar de intérpretes en la consulta del médico. Uno de los términos que se ha empleado para describir este fenómeno es el de *child language brokering* (Antonini, 2015), que se asocia con mayores niveles de estrés infantil y un aumento de los conflictos familiares (Jones et al., 2012).

El proceso de integración para inmigrantes o refugiados adultos está lleno de dificultades dado el deterioro en la flexibilidad cognitiva y su etnia solidificada (Birman y Morland, 2014). Esta brecha de aculturación entre padres e hijos aumenta los conflictos generacionales, en ocasiones por la preocupación de los mayores por la pérdida de la cultura de origen. Perreira et al. (2006), a través de sus entrevistas a migrantes latinos con residencia en Estados Unidos, pusieron de manifiesto la inquietud y desasosiego de los progenitores por la disolución de la herencia cultural y la adquisición de los valores, normas y conductas de la cultura mayoritaria por parte de sus hijas e hijos. Estas diferencias en el proceso de adaptación dejan a los menores inmigrantes en una encrucijada: por un lado, deben aprender el idioma y los códigos culturales del nuevo país si quieren prosperar y tener éxito en la escuela; mientras que por el otro, se ven obligados a retener la cultura de origen para alejar el conflicto y seguir manteniendo relaciones positivas con sus familias y amistades co-étnicas (Birman, 2006).

³²⁶ En la educación primaria existe una fuerte presión asimiladora en la que la lengua de instrucción es el español, y sólo en el caso de las comunidades autónomas el catalán o el vasco. Por este motivo, la adquisición de las lenguas vehiculares suele ser aún más rápida en los menores.

2.3. Adolescentes en riesgo, mentoría y éxito educativo

La intensidad con que se viven situaciones de riesgo y precariedad pueden empujar a los menores inmigrantes a procesos de desmotivación y desafección escolar que conducen al fracaso educativo (Herrera et al., 2011). La mentoría se ha recomendado como medio para revertir esta situación y prevenir la deserción escolar de menores y adolescentes inmigrantes. Algunas investigaciones han demostrado los beneficios de contar con un apoyo efectivo en términos de aprendizaje y continuidad de los estudios. Por ejemplo, en el contexto norteamericano, Erickson et al. (2009) observaron cómo los jóvenes de entornos desaventajados que contaban con el apoyo de una persona adulta no familiar —como un amigo, vecino o maestro— tenían más probabilidades de matricularse en la universidad.

La disponibilidad de fuentes de ayuda se ha asociado con trayectorias de éxito académico (Suárez-Orozco et al., 2009; Green et al, 2008). De hecho, los resultados de la primera encuesta representativa en Estados Unidos con adolescentes, recogidos en *The Mentoring Effect* (Bruce y Bridgeland, 2014), demuestran que los jóvenes en riesgo de exclusión que cuentan con un mentor tienen un 20% más de posibilidades de finalizar sus estudios que aquellos que no lo han tenido. La investigación ha demostrado que disponer de una relación de apoyo con un mentor contribuye a reducir las ausencias no justificadas del menor, favorecer un sentimiento de pertenencia al centro escolar y mejorar las expectativas educativas (Sánchez et al., 2008). Uno de los estudios más grandes que se han realizado sobre el programa de mentoría en la escuela *Big Brothers Big Sisters (BBBS)* en los EEUU, que comprende más de mil jóvenes entre 9 y 16 años, evidencia que la mentoría mejora el desempeño escolar de los menores inmigrantes y su percepción sobre sus propias habilidades académicas (Herrera et al., 2011).

2.4. Discriminación racial percibida y desconfianza cultural

La percepción de un tratamiento discriminatorio actúa como factor estresante psicosocial (Szaflarski y Bauldry, 2019). La evidencia empírica indica que el estrés derivado del sentimiento de discriminación por motivos de raza u origen étnico puede

causar síntomas de ansiedad, depresión, angustia psicológica o ideación suicida que afecten de modo directo a la salud mental (Hwang y Goto, 2008). Los jóvenes que han sufrido en sus propias carnes la racialización suelen además tener mayor desconfianza cultural hacia otros adultos, lo que puede repercutirles negativamente en distintas áreas de su vida personal. Por ejemplo, Cooper y Sánchez (2016) observaron cómo la percepción de un tratamiento discriminatorio agravaba la desconfianza cultural de los chicos latinos, llevándoles a desvalorizar el proceso educativo y reducir su rendimiento académico. Se ha evidenciado que la mentoría puede ayudar a los jóvenes a establecer relaciones interculturales positivas (Woods et al., 2013) y reducir el nivel de estrés derivado de la discriminación racial (Griffith et al., 2019). Para que ello sea posible se ha destacado la necesidad de contar con mentores con conciencia cultural (Griffiths et al., 2009). Se ha demostrado que los adultos voluntarios que disponen de mayores competencias interculturales tienen más probabilidades de desarrollar una mayor cercanía emocional con el menor e implementar una relación positiva que permita al joven beneficiarse de ella (Sánchez et al., 2014).

3. METODOLOGÍA

3.1. Objetivo y diseño

El objetivo de este estudio es evaluar los efectos que el programa de mentoría *Ruiseñor* tiene en el bienestar psicológico de los mentorados, menores de origen extranjero de las escuelas e institutos de Barcelona, Tarragona, Girona, Guipúzcoa y Navarra.

La evaluación de la eficacia del proyecto *Ruiseñor* se realizó mediante un diseño pretest-postest de un solo grupo no aleatorizado (Campbell y Stanley, 2011, Dimitrov y Rumrill, 2003), con seis meses de diferencia entre la primera recogida de información y la segunda sobre las dimensiones de estudio. En concreto, se evaluaron aspectos relacionados con la salud mental del mentorado, su autoestima y satisfacción personal, además de sus percepciones de apoyo social y discriminación racial en su proceso de integración en el país de acogida.

3.2. *Muestra*

El estudio contó con una muestra de 158 estudiantes, de entre 8 y 15 años ($M=12.17$, $DT=1.79$), de los cuales 79 (50%) eran chicas. Los participantes reportaron diferentes procedencias, aunque la mayoría eran de Marruecos, Honduras, Gambia, India o República Dominicana. El 61% eran inmigrantes de primera generación y el 48% de segunda. El 17.7% llegó a España el mismo año en el que empezó su participación en el programa (en 2018); el 19.6%, durante el 2017; el 11.4%, entre 2014 y 2016; y el 13.3%, hace más de cinco años (entre 2007 y 2014). En el momento de la realización del estudio, el 51.3% de los menores vivía en un hogar nuclear con sus padres; el 12%, en un hogar con más de dos núcleos (con familia extensa); el 19.6%, en una familia monoparental; el 3.8%, con abuelos u otros parientes; y el 12.7%, en un hogar monoparental pero con otros parientes.

El programa comenzó al inicio del curso escolar 2018-2019 y los resultados de los participantes fueron observados durante el mismo curso. Antes de proceder a la evaluación, se entregaron los consentimientos informados para cada parent/madre y/o tutor legal y sólo tras la obtención de los permisos correspondientes se realizó la administración de los tests.

Tabla 1. Composición del grupo de estudio

Grupo de estudio	N	Porcentaje
Chicos	79	50,0
Chicas	79	50,0
Menores de 12 años	77	48,7
12 años o más	81	51,3

Fuente: elaboración propia.

3.3. *Variables del estudio*

El Índice de Factores Estresantes (Raposa et al., 2016) recoge las puntuaciones conjuntas de los siguientes ítems, los cuales hacen todos referencia al último año: Alguien cercano a mí murió; Me mudé o cambié de casa; Me cambié de escuela; Un amigo íntimo se mudó; Me molestaron o acosaron en la escuela o en el vecindario;

Mis padres se separaron o se divorciaron; Mi madre/padre o tutor/a legal dejó de trabajar o perdió el trabajo; Mi hermano/a abandonó la escuela. Todos los ítems fueron categorizados como: 1 = Muy en desacuerdo; 2 = Desacuerdo; 3 = De acuerdo; 4 = Muy de acuerdo. Como indicadores de factores estresantes se utilizaron las siguientes preguntas: a) ¿Te has sentido asustado sin razón aparente?, con respuestas 0 = No, 1 = Sí, algunas veces, 2 = A menudo; b) ¿Te has sentido bloqueado para hacer las cosas?, con respuestas 0 = No, 1 = Sí, algunas veces, 2=A menudo.

El Índice de Desconfianza Cultural (Benkert et al., 2006) se generó a partir de la suma de los siguientes ítems: Debes sospechar desde el principio [de los autóctonos]; Puedes confiar en ellos [de los autóctonos] como miembros de tu grupo: Tienden [los autóctonos] a cumplir menos sus promesas; Tienden [los autóctonos] a ser honestos con nosotros; Tienden [los autóctonos] a decir una cosa y hacer otra; Debes ser cauteloso con lo que dices porque [los autóctonos] lo usaran contra ti; Suelen [los autóctonos] cumplir su palabra; Tienden [los autóctonos] a sentirse superiores a nosotros. Todos los ítems se categorizaron como: 1 = Muy en desacuerdo; 2 = Desacuerdo; 3 = De acuerdo; 4 = Muy de acuerdo. Este índice se elaboró a partir de la propuesta contenida en Benkert et al. (2006), que utilizaron un instrumento más extenso con una consistencia interna elevada (alpha de Cronbach = 0.89). El alfa de Cronbach obtenido en este estudio fue de 0.89.

El Índice de Apoyo Social (Wang y Eccles, 2012) se obtuvo como resultado del sumatorio de las puntuaciones de los siguientes ítems: Tengo apoyo social de los maestros; Tengo apoyo social de los amigos; Tengo apoyo social de los padres/tutores; Tengo apoyo social fuera de la familia y de la escuela. Todos los ítems se categorizaron de la misma forma: 1 = Muy en desacuerdo; 2 = Desacuerdo; 3 = Moderadamente en desacuerdo; 4 = Neutral; 5 = Moderadamente de acuerdo; 6 = de acuerdo; 7 = Muy de acuerdo. Este índice se elaboró a partir de diversas escalas utilizadas por Wang y Eccles (2012), como la *Teacher Social Support* (con un alpha de Cronbach = 0.80), la *Peer Social Support* (con un alpha de Cronbach = 0.82) y la *Parent Social Support* (con un alpha de Cronbach = 0.77). En este estudio, el alpha de Cronbach obtuvo un valor de 0.53.

El Índice de Autoestima (Rosenberg, 1965) está compuesto por 10 ítems que aluden a sentimientos globales de autoestima y autopercepción. Cinco de los ítems

están redactados de forma positiva: Siento que valgo la pena, al menos en el mismo plano que los demás; Siento que tengo buenas cualidades; Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de las personas; En general, estoy satisfecho/a conmigo mismo/a; y otras cinco, de forma negativa: En definitiva, me inclino a pensar que soy un fracaso; Siento que no tengo mucho de qué estar orgulloso/a; Ojalá pudiera tener más respeto por mí mismo/a; A veces me siento inútil; A veces pienso que no soy nada bueno/a. Todos los ítems se categorizaron como: 1 = Muy en desacuerdo; 2 = Desacuerdo; 3 = De acuerdo; 4 = Muy de acuerdo. Las pruebas psicométricas de la escala presentadas por Rosenberg (1965) reflejaron un coeficiente de reproducibilidad de 0.92, lo que indica una excelente consistencia interna. La fiabilidad test-retest durante un período de 2 semanas reveló correlaciones de 0.85 y 0.88. En este estudio, el valor obtenido para este índice fue de 0.73.

El Índice de Autoeficacia Académica (Owen y Froman, 1988) se compone de los siguientes ítems: Siento que me va bien en la escuela; Es fácil para mí aprender la mayoría de las cosas; Incluso cuando estudio mucho, no puedo obtener buenos resultados en los exámenes; Cuando me esfuerzo, puedo aprender la mayoría de las cosas; Puedo sacar buenas notas incluso cuando no me esfuerzo mucho; No hay forma de que un estudiante como yo pueda sacar buenas notas; Creo que soy una persona inteligente. Cada ítem tiene cuatro categorías de respuesta: 1 = Muy falso; 2 = Más falso que cierto; 3 = Más cierto que falso; 4 = Muy cierto. En el estudio de fiabilidad realizado por Owen y Froman (1988), el coeficiente de consistencia interna fue de 0.90. En el análisis de este estudio, el alpha de Cronbach fue de 0.54.

El Índice de Compromiso Cognitivo (Finn y Voelkl, 1993) se obtuvo sumando las puntuaciones de los siguientes ítems, todos ellos relacionados con lo aprendido en la escuela: Disfruto aprendiendo cosas nuevas; Me aburro fácilmente con las tareas escolares; Me siento bien cuando aprendo algo nuevo, incluso cuando es difícil; Hago los deberes siempre que es necesario. Todos los ítems se categorizaron como: 1 = Nunca; 2 = A veces; 3 = Muchas veces; 4 = Siempre. Este índice fue un compuesto de las variables validadas por estudios previos, como el de Finn y Voelkl (1993), que observaron el cumplimiento/incumplimiento de estos requisitos escolares. Este índice tuvo un valor de alpha de Cronbach de 0.43.

3.4. Análisis realizados

Para conocer si el programa tuvo efectos en los adolescentes, se realizaron pruebas *t de Wilcoxon* (*Z*), un procedimiento estadístico de significancia no paramétrico equivalente a la *t de Student*. El motivo por el que se utilizó esta prueba fue porque las distribuciones no cumplieron con los criterios de normalidad y homocedasticidad, además de sustentarse en submuestras pequeñas. La mayoría de las mediciones que se tomaron corresponden a variables ordinales con pocos rangos. Para cada una de las pruebas *Z* se calculó la *d de Cohen* como coeficiente del tamaño del efecto (Fritz et al., 2012; Cohen, 2008).

4. RESULTADOS

Los resultados muestran un menor impacto de las experiencias vitales estresantes sobre los jóvenes que participaron en el programa de mentoría (Tabla 2). Durante el transcurso del programa (pre-post), los mentorados redujeron significativamente sus niveles de estrés ambiental ($Z = 5.931$; $p = 0.000$; $d_{Cohen} = 1.07$). Esta diferencia es aún mayor en las chicas ($Z = 4.679$; $p = 0.000$; $d_{Cohen} = 1.238$) que en los chicos ($Z = 3.666$; $p = 0.000$; $d_{Cohen} = 0.906$). Las diferencias también son significativas si se controlan por edad.

Tabla 2. Pruebas no paramétricas para mediciones pre-post

	N	Media (Pre)	Media (Post)	T de Wilcoxon (Z)	p	d Cohen
Índice de Apoyo Social	158	13.66	18.58	-6.922	0.000	1.319
Chicos	79	13.37	17.96	-4.534	0.000	1.186
Chicas	79	13.96	19.21	-5.243	0.000	1.461
Menores de 12 años	77	14.40	19.50	-4.832	0.000	1.319
12 años o más	81	12.96	17.72	-4.907	0.000	1.301
Índice de Factores Estresantes	158	2.37	1.53	5.931	0.000	1.07
Chicos	79	2.14	1.51	3.666	0.000	0.906
Chicas	79	2.61	1.55	4.679	0.000	1.238
Menores de 12 años	77	2.14	1.34	4.334	0.000	1.136
12 años o más	81	2.59	1.71	4.150	0.000	1.039
Índice de Autoestima	158	30.67	30.37	0.766	0.444	
Tengo al menos un/a amigo/a en la escuela que me ayuda con los deberes	158	3.27	3.63	-2.038	0.042	0.329
Chicos	79	3.28	3.41	-0.549	0.583	

Chicas	79	3.25	3.85	-2.251	0.024	0.524
Menores de 12 años	77	3.26	3.81	-2.171	0.030	0.511
12 años o más	81	3.27	3.46	-0.713	0.476	
Alguien en la escuela me hace sentir exitoso/a	158	4.01	4.12	-0.706	0.480	
Chicos	79	3.89	3.76	0.917	0.359	
Chicas	79	4.13	4.48	-2.003	0.045	0.463
Menores de 12 años	77	4.09	4.44	-1.807	0.071	0.421
12 años o más	81	3.93	3.81	0.698	0.485	
Preferiría ir a otra escuela						
12 años o más	81	4.64	4.35	2.834	0.005	0.664
Índice de Autoeficacia Académica	158	20.28	22.62	-7.693	0.000	1.548
Chicos	79	19.97	22.51	-5.905	0.000	1.778
Chicas	79	20.59	22.73	-5.088	0.000	1.396
Menores de 12 años	77	20.30	23.27	-6.631	0.000	2.308
12 años o más	81	20.27	22.00	-4.178	0.000	1.048
Índice de Compromiso Cognitivo	158	9.22	9.48	-1.956	0.051	
Chicos	79	9.18	9.33	-0.963	0.336	
Chicas	79	9.27	9.63	-1.733	0.083	
Menores de 12 años	77	9.21	9.57	-2.088	0.037	0.054
12 años o más	81	9.23	9.40	-0.755	0.450	

Fuente: elaboración propia.

Además de los estresores ambientales, otra fuente de ansiedad en los jóvenes inmigrantes suele ser la interacción con personas autóctonas del país, ya que puede exponerlos a prejuicios y discriminaciones más o menos sutiles. En este sentido, la relación de mentoría no hizo que los participantes en el estudio redujeran su actitud de sospecha y sentimiento de desconfianza hacia los demás ($Z = -1.090$; $p = 0.276$). Tampoco se observaron diferencias significativas por sexo y edad.

La percepción de apoyo social aumentó durante la vigencia del emparejamiento y esto queda reflejado en una mayor puntuación del Índice de apoyo social para toda la muestra ($Z = -6.922$; $p < 0.01$; $d_{Cohen} = 1.319$; Tabla 2). Contar con fuentes informales de apoyo social correlacionó negativamente con los síntomas psicológicos de estrés (Spearman's rho = -0.337 ; $p = 0.000$; $d_{Cohen} = 0.716$) y positivamente con el Índice de resiliencia (Spearman's rho = 0.246 ; $p = 0.002$; $d_{Cohen} = 0.508$), si bien, las puntuaciones sobre resiliencia sólo fueron significativas para las chicas ($Z = -1.661$; $p = 0.097$) y, como se observa, cuando se considera un error del 0.10.

Después de seis meses, todos los mentorados percibieron un mayor apoyo social de su red local, especialmente el grupo de las chicas y el de los menores de doce años, los cuales poseían fuentes de ayuda más diversificadas tras la intervención (Tabla 2). Ambos grupos hallaron redes de apoyo social en la escuela y manifestaron tener al menos un compañero de clase que le ayudaba con los deberes (grupo de chicas: $Z = -2.251$; $p = 0.024$; $d_{Cohen} = 0.524$; grupo de menores de 12 años: $Z = -2.171$; $p = 0.030$; $d_{Cohen} = 0.511$; Tabla 2). Este apoyo tangible, que les aportó un soporte educativo en las tareas escolares, no fue el único tipo de sostén que recibieron. El apoyo de estima, relacionado con la forma de clasificar al individuo y reconocer su valía personal, también fue percibido por estos mentorados en la escuela, donde aseguraron que alguien del centro escolar les hacía sentir «exitosos/as» (grupo de chicas: $Z = -2.003$; $p = 0.045$; $d_{Cohen} = 0.463$; grupo de menores de 12 años: $Z = -1.807$; $p = 0.071$; $d_{Cohen} = 0.421$; Tabla 2).

Respecto a la dinámica escolar, los resultados muestran que el programa *Ruiseñor* tuvo un impacto positivo limitado en las actitudes de los mentorados hacia la escuela y los compañeros, concretamente para el grupo de mayores de doce años, que mejoraron de forma significativa su respuesta al ítem «Preferiría ir a otra escuela» ($Z = 2.834$; $p = 0.005$; $d_{Cohen} = 0.664$; Tabla 2). El sentido de pertenencia del alumnado al centro pudo contribuir a que los jóvenes que participaron en la mentoría mejorasen en términos académicos (Tabla 2). La prueba pre-post muestra una mejora en el Índice de Autoeficacia Académica para el conjunto de participantes ($Z = -7.693$; $p = 0.000$; $d_{Cohen} = 1.548$). Esta mejora fue mayor en el grupo de chicos ($Z = -5.905$; $p = 0.000$; $d_{Cohen} = 1.778$) y en los menores de 12 años ($Z = -6.631$; $p = 0.000$; $d_{Cohen} = 2.308$).

En el ámbito de la autoestima no se observaron cambios entre el pre y el post para toda la muestra ($Z = 0.766$; $p = 0.444$; Tabla 2), ni tampoco para chicos y chicas por separado. Sólo se observó significación estadística en los mayores de doce años, que aumentaron sus sentimientos globales de autoestima y autopercepción ($Z = 1.968$; $p = 0.049$; $d_{Cohen} = 0.448$). Cuando se controla por edad (menores de 12 años y mayores de 12 años), se observa que la mentoría incidió positivamente en la valoración que los jóvenes hacían de sus capacidades y el grado de satisfacción personal. Esta mejora del autoconcepto se produjo entre los más mayores en las respuestas positivas a los ítems utilizados en los cuestionarios: «Siento que valgo la pena, al menos en el mismo plano

que los demás» ($Z = -2.466$; $p = 0.014$; $d_{Cohen} = 0.569$) y «Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de las personas» ($Z = -2.376$; $p = 0.018$; $d_{Cohen} = 0.547$). Esto tuvo como correlato una mejora de la puntuación del Índice de compromiso cognitivo para los menores de 12 años, único grupo en el que hay diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones pre y post ($Z = -2.088$; $p = 0.037$; $d_{Cohen} = 0.054$; Tabla 2).

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación tuvo como objetivo identificar si la presencia de un mentor que brinda apoyo puede mejorar el bienestar social y emocional de los jóvenes extranjeros. Los resultados de este estudio muestran que el desarrollo de una relación de mentoría mejoró aspectos concretos del bienestar psicosocial de los menores inmigrantes y refugiados, protegiéndolos frente al impacto negativo del estrés que supone el proceso de integración en un nuevo entorno. Este hallazgo es consistente con investigaciones anteriores que demuestran cómo la presencia de un mentor puede aliviar la sensación de estrés en la medida en que facilita la cohesión social, cultural y lingüística de los extranjeros (Oberoi, 2016).

Los mentorados que participaron en el proyecto *Ruiseñor*, como se ha observado en otros participantes de programas de mentoría formal dirigidos a la inclusión de jóvenes de origen extranjero (Shier et al., 2018; Raithelhuber, 2019), mejoraron su acceso a recursos de capital social, creando nuevos contactos con los que intercambiar actos de ayuda. La disponibilidad percibida de apoyo social disminuyó algunos síntomas de estrés asociados al proceso migratorio e hizo a los jóvenes más resilientes, a pesar de soportar adversidades significativas. El impacto de la mentoría en la promoción de la resiliencia entre adolescentes de minorías étnicas apoya los hallazgos de una revisión bibliográfica reciente (Wittrup, 2016; Hurd y Zimmerman, 2010a, 2010b; Sánchez et al., 2008).

El sostén de un aliado fiable ayudó a los participantes a mejorar sus habilidades emocionales y cognitivas, además de su desarrollo social. La participación en el proyecto *Ruiseñor* fomentó las relaciones de los menores con los compañeros de clase. Esto permite corroborar resultados de estudios anteriores que muestran una asociación positiva entre la mentoría y el desarrollo de relaciones entre iguales (Karcher, 2008).

La importancia que los adolescentes inmigrantes adjudican a las relaciones con sus iguales ha sido recogida en estudios anteriores (Motti-Stefanidi et al., 2020, Dalmasso et al., 2018), cuyos resultados demuestran que el apoyo social entre pares no sólo favorece la adaptación en el país de acogida sino que también contribuye a un mayor bienestar psicológico. En el presente estudio el aumento de la percepción de apoyo social en el contexto escolar, además de aportarles un soporte educativo, reforzó los sentimientos de valía personal del mentorado.

El proyecto *Ruiseñor* generó cambios positivos relevantes en los menores, lo que les ayudó en su proceso de adaptación a la escuela. Durante la intervención, los participantes mejoraron las relaciones sociales con sus compañeros de clase a la vez que mostraban actitudes más asertivas hacia el centro educativo y los maestros. Estos resultados coinciden con lo encontrado por diversos autores (Herrera et al., 2011; Bernstein, 2009), que demuestran la efectividad de los programas para promover un cambio de actitud positivo de los estudiantes frente a la escuela. Esta transformación interior es vital para que los menores inmigrantes y refugiados desarrollen una mejor trayectoria académica. En el transcurso del programa, la implicación psicológica del alumnado en el aprendizaje —compromiso cognitivo— aumentó de forma significativa. Esta diferencia pre-post intervención, como otros autores han sugerido (Singh y Tregale, 2015; Feu, 2015), puede deberse al modelo positivo de rol que ejercen los mentores. Los voluntarios del programa *Ruiseñor* son jóvenes universitarios que, por su condición de estudiantes, pueden favorecer la motivación de los menores ante la formación en su transición a niveles post obligatorios.

En contraste con otras investigaciones sobre relaciones de mentoría que surgen de forma natural (Griffith et al., 2019; Hurd et al., 2012), no se encontraron evidencias que demostraran el impacto del programa en la disminución de la discriminación racial percibida. Es posible que para que los menores moderen la actitud de sospecha y sentimiento de desconfianza hacia los demás, deban darse características específicas en la relación. En otras palabras, puede ser que para que estas relaciones reduzcan activamente la percepción de discriminación, el mentor tenga que enfocarse en responder a este objetivo concreto —por ejemplo, a través de conversaciones específicas sobre experiencias discriminatorias—. Esto no se evaluó en el estudio.

6. LIMITACIONES

Una limitación de este trabajo fue que la muestra no se seleccionó de manera aleatoria lo que impide hacer afirmaciones generalizables a los procesos de mentoría que incluyen población inmigrante. Los participantes tampoco representan todas las áreas geográficas donde se desarrolla el programa *Ruiseñor*, por lo que no se puede extraer estos resultados a los mentorados que participan desde otras universidades alrededor de Europa (Suecia, Noruega, Austria, Suiza, etc.) y África (Ghana).

En cuanto al diseño de la metodología, el empleo de cuestionarios de autoinforme estructurados en escalas de tipo Likert dificultó llevar a cabo una evaluación más precisa, ya que los participantes aplicaron sus propios significados e interpretaciones. Si bien este método permitió explorar un abanico muy amplio de efectos —inaccesibles muchos de ellos a la observación directa— en un tiempo relativamente corto, el uso de esta metodología impidió que surgieran categorías emergentes de análisis no previstas que pueden aportar información novedosa acerca de la naturaleza de las relaciones y sus efectos. Para aumentar la validez de las medidas, se recomienda que las evaluaciones futuras se lleven a cabo con multiplicidad de fuentes, por ejemplo recogiendo los testimonios de padres y docentes, y a través del uso de la perspectiva multimétodo o enfoques múltiples que favorezcan la posibilidad de estudiar las relaciones de mentoría en las dimensiones cuantitativa y cualitativa.

Otra limitación añadida que podría explicar el impacto moderado del programa es la duración del estudio. Algunas investigaciones destacan que el tiempo mínimo para que se pueda gestar una relación de confianza que deje huella es de seis meses (Grossman, 2002). Sin embargo, se ha demostrado que los programas ganan en capacidad de impacto cuanto más larga y cercana es la relación de mentoría (Rhodes, 2017). Por ejemplo, la evaluación sobre el programa *BBBSA*, realizada por Grossman y Rhodes (2002), descubrió unos resultados más consistentes en los menores cuya relación con el mentor se extendió más allá de los 12 meses.

7. CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio proporcionan evidencia empírica sobre los efectos positivos del apoyo social en el bienestar emocional de los menores inmigrantes y refugiados. En concreto, se hace patente el potencial de las intervenciones de mentoría para amortiguar los eventos estresantes a los cuales se ven

sometidos en su proceso de integración en el país de acogida. El apoyo social percibido durante la participación en el programa *Ruiseñor* mejoró algunos aspectos relacionados con el bienestar psicológico de los mentorados, que mostraron un incremento en sus niveles de satisfacción con la vida en un corto periodo de tiempo.

Los datos obtenidos en este estudio confirman que el desarrollo de una relación de apoyo se asocia con índices más positivos de bienestar subjetivos, aunque podría producir efectos diferentes en chicas y chicos como se ha constatado al revisar literatura afín (Liang et al., 2014). Si bien cada vez son más frecuentes las investigaciones científicas que se han enfocado en observar los efectos que produce la mentoría en la inclusión social, los trabajos que abordan la influencia del sexo en el proceso e impacto de las relaciones continúan siendo escasos (por ejemplo, Spencer et al., 2018). Son necesarios, pues, trabajos interdisciplinares con perspectiva de género que puedan dar respuesta a los huecos aún por cubrir en la evaluación de la mentoría social y sus efectos diferenciados por sexo.

Por último, los datos aportados por este estudio apoyan la necesidad de que consejeros escolares, psicólogos y trabajadores sociales pongan al servicio de los menores inmigrantes programas que incentiven la formación de redes de apoyo social positivas. En este sentido, se destaca la urgente necesidad de priorizar políticas y servicios que garanticen un entorno socialmente favorable en la acogida de jóvenes de origen extranjero, que puedan reducir los estresores asociados al proceso migratorio. Del mismo modo, las instituciones educativas deben demostrar preocupación ante la realidad del estudiantado de origen extranjero en riesgo de exclusión y ayudarle a superar las adversidades que se derivan del proceso de adaptación, evitando dejar cicatrices que afecten a su estabilidad emocional y que acaben conduciéndole a un bajo rendimiento académico. De lo expuesto en este estudio se deprende la necesidad de fomentar la puesta en marcha de programas de mentoría como plan de acogida, que promuevan el desarrollo de unas relaciones de apoyo entre personas adultas y menores que sirvan a estos últimos como recurso para tratar de establecerse en el nuevo entorno, aprender el idioma, construir redes locales o planificar el futuro.

8. BIBLIOGRAFIA

- ANTONINI, R. (2015). Child language brokering. En F. Pochhacker (Eds.), *Routledge Encyclopedia of Interpreting Studies* (p. 48). London: Routledge.
- BENKERT, R., PETERS, R. M., CLARK, R. y KEVES-FOSTER, K. (2006). Effects of perceived racism, cultural mistrust and trust in providers on satisfaction with care. *Journal of the National Medical Association*, 98(9), 1532–1540.
- BIRMAN, D. (2006). Acculturation gap and family adjustment: Findings with Soviet Jewish refugees in the United States and implications for measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 568-589.
<https://doi.org/10.1177/0022022106290479>
- BIRMAN, D., y MORLAND, L. (2014). Immigrant and refugee youth. En D. L. DuBois y M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of Youth Mentoring* (2da ed., pp. 355–368). Thousand Oaks, CA: Sage.
- BRESLAU, J., AGUILAR-GAXIOLA, S., BORGES, G., CASTILLA-PUENTES, R. C., KENDLER, K. S., MEDINA-MORA, M.-E., SU, M. y KESSLER, R. C. (2007). Mental disorders among English-speaking Mexican immigrants to the US compared to a national sample of Mexicans. *Psychiatry Research*, 151(1-2), 115-122. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2006.09.011>
- BRUCE, M., y BRIDGELAND, J. (2014). The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring. Washington, D.C.: Civic Enterprises with Hart Research Associates for MENTOR: The National Mentoring Partnership. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED558065.pdf>
- CAMPBELL, D. y STANLEY, J. (2011). Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- CEAR. (2018). Informe 2018: Las personas refugiadas en España y Europa. Madrid: Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). <https://www.cear.es/wp-content/uploads/2018/06/Informe-CEAR-2018.pdf>

- COHEN, B. (2008). Explaining psychological statistics (3ra ed.). New York: John Wiley.
- COOPER, A. C. y SÁNCHEZ, B. (2016). The roles of racial discrimination, cultural mistrust and gender in Latina/o school attitudes and academic achievement. *Journal of Adolescent Research*, 26(4), 1036-1047. <https://doi.org/10.1111/jora.12263>
- DALMASSO, P., BORRACCINO, A., LAZZERI, G., CHARRIER, L., BERCHIALLA P., CAVALLO, F., y LEMMA, P (2018). Being a Young Migrant in Italy: The Effect of Perceived Social Support in Adolescence. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 20, 1044–1052. <https://doi.org/10.1007/s10903-017-0671-8>
- DELVINO, M., y SPENCER, S. (2019). Migrants with Irregular Status in Europe: Guidance for Municipalities. Oxford: University of Oxford.
- DIMITROV, D. M. y RUMRILL, P. D. (2003). Pretest-posttest designs and measurement of change. *Work*, 20(2), 159-165.
- ERICKSON, L. D., MCDONALD, S. y ELDER, G. H. (2009). Informal mentors and education: Complementary or compensatory resources? *Sociology of Education*, 82(4), 344-267. <https://doi.org/10.1177/003804070908200403>
- FEU, J. (2015). How an intervention project contributes to social inclusion of adolescents and young people of foreign origin. *Children and Youth Services Review*, 52, 144-149. <https://doi.org/10.1016/j.chillyouth.2014.11.008>
- FINN, J. D. y VOELKL, K. E. (1993). School characteristics related to student engagement. *The Journal of Negro Education*, 62(3), 249–268. <https://doi.org/10.2307/2295464>
- FRITZ, C. O., MORRIS, P. E. y RICHLER, J. J. (2012). Effect size estimates: Current use, calculations, and interpretation. *Journal of Experimental Psychology: General*, 141(1), 2-18. <https://doi.org/10.1037/a0024338>
- GREEN, G., RHODES, J., HIRSCH, A. H., SUÁREZ-OROZCO, C. y CAMIC, P. M. (2008). Supportive adult relationships and the academic engagement of Latin

- American immigrant youth. *Journal of School Psychology*, 46(4), 393-412. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2007.07.001>
- GRIFFITH, A. N., HURD, N. M. y HUSSAIN, S. B. (2019). I didn't come to school for this: A qualitative examination of experiences with race-related stressors and coping responses among Black students attending a predominantly White Institution. *Journal of Adolescent Research*, 34(2), 115–139. <https://doi.org/10.1177/0743558417742983>
- GRIFFITHS, M., SAWRIKAR, P. y MUIR, K. (2009). Culturally appropriate mentoring for Horn of African young people in Australia. *Youth studies Australia*, 28(2), 32–40.
- HERRERA, C., GROSSMAN, J. B., KAUH, T. J. y McMAKEN, J. (2011). Mentoring in schools: An impact study of Big Brothers Big Sisters school-based mentoring. *Child Development*, 82(1), 346–361. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01559.x>
- HURD, N. M., SÁNCHEZ, B., ZIMMERMAN, M. A. y CALDWELL, C. H. (2012). Natural mentors, racial identity, and educational attainment among African American adolescents: Exploring pathways to success. *Child Development*, 83(4), 1196-1212. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2012.01769.x>
- HURD, N. M. y ZIMMERMAN, M. A. (2010a). Natural mentoring relationships among adolescent mothers: A study of resilience. *Journal of Research on Adolescence*, 20(3), 789–809. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2010.00660.x>
- HURD, N. M. y ZIMMERMAN, M. A. (2010b). Natural mentors, mental health, and risk behaviors: A longitudinal analysis of African American adolescents transitioning into adulthood. *American Journal of Community Psychology*, 46(1-2), 36-48. <https://doi.org/10.1007/s10464-010-9325-x>
- HWANG, W.-C. y GOTO, S. (2008). The impact of perceived racial discrimination on the mental health of Asian American and Latino college students. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 14(4), 326–335. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.14.4.326>

- HENKELMANN, J. R., de BEST, S., DECKERS, C., JENSEN, K., SHAHAB, M., ELZINGA, B. y MOLENDIJK, M. (2020). Anxiety, depression and post-traumatic stress disorder in refugees resettling in high-income countries: systematic review and meta-analysis. *BJPsych Open*, 6(4), e68. <https://doi.org/10.1192/bjo.2020.54>
- JONES, C., TRICKETT, E. y BIRMAN, D. (2012). Determinants and consequences of child culture brokering in families from the former Soviet Union. *American Journal of Community Psychology*, 50(1-2), 182–196. <https://doi.org/10.1007/s10464-012-9488-8>
- KARCHER, M.J. (2008). The Study of Mentoring in the Learning Environment (SMILE): A randomized evaluation of the effectiveness of school-based mentoring. *Prevention Science*, 9, 99-113. <https://doi.org/10.1007/s11121-008-0083-z>
- LIANG, B., BOGAT, A. y DUFFY, N. (2014). Gender in mentoring relationship. En D. L. DuBois y M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of Youth Mentoring* (2da ed., pp. 159–173). Thousand Oaks, CA: Sage.
- MOTTI-STEFANIDI, PAVLOPOULOS, V., MASTROTHEODOROS, S. y ASENDORPF, J. B (2020). Longitudinal interplay between peer likeability and youth's adaptation and psychological well-being: A study of immigrant and non-immigrant adolescents in the school context. *International Journal of Behavioral Development*, 44(5), 393-403. <https://doi.org/10.1177/0165025419894721>
- OBEROI, A. K. (2016). Mentoring for first-generation immigrant and refugee youth. Boston, MA: National Mentoring Resource Center.
- OSHRI, A., SCHWARTZ, S. J., UNGER, J. B., KWON, J. A., DES ROSIERS, S. E., BAEZCONDE-GARBANATI, L., LORENZO-BLANCO, E. I., CÓRDOVA, D., SOTO, D. W., LIZZI, K. M., VILLAMAR, J. A. y SZAPOCZNIK, J. (2014). Bicultural stress, identity formation, and alcohol expectancies and misuse in Hispanic adolescents: a developmental approach. *Journal of Youth and Adolescence*, 43(12), 2054-2068. <https://doi.org/10.1007/s10964-014-0171-2>
- OWEN, S. V. y FROMAN, R. D. (1988). Development of a College Academic Self-Efficacy Scale. Reports Research/Technical (143). Paper presented at the

- Annual Meeting of the National Council on Measurement in Education (New Orleans, LA, April 6-8, 1988). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED298158.pdf>
- PERREIRA, K. M., CHAPMAN, M. V. y STEIN, G. L. (2006). Becoming an American parent: Overcoming challenges and finding strengths in a new immigrant Latino community. *Journal of Family Issues*, 27(10), 1383-1414. <https://doi.org/10.1177/0192513X06290041>
- PRIETO-FLORES, Ò., CASADEMONT, X. y FEU, J. (2019). I had him in my head reminding me to persist: The Role of Mentoring in Shaping Immigrant Youth Expectations. *Pedagogia i Treball Social. Revista de Ciències Socials Aplicades*, 8(2) 3-25. <https://www.raco.cat/index.php/PiTS/article/download/385034/478133>
- PRYCE, J. M., KELLY, M. S. y LAWINGER, M. (2019). Conversation Club: A Group Mentoring Model for Immigrant Youth. *Youth & Society*, 51(7), 879-899. <https://doi.org/10.1177%2F0044118X18780526>.
- RAITHELHUBER, E. (2019). 'If we want, they help us in any way': how 'unaccompanied refugee minors' experience mentoring relationships. *European Journal of Social Work*, 24(2), 251-266. <https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1606787>
- RAPOSA, E. B., RHODES, J. E. y HERRERA, C. (2016). The impact of youth risk on mentoring relationship quality: Do mentor characteristics matter? *American Journal of Community Psychology*, 57(3-4), 320–329. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12057>
- ROSENBERG, M. (1965). Society and the adolescent self-image. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- ROTICH, J. (2011). Mentoring as a springboard to acculturation of immigrant students into American schools. *Journal of Case Studies in Education*, 1, 1–8.
- SÁNCHEZ, B., COLÓN-TORRES, Y., FEUER, R., ROUNDFIELD, K. E. y BERARDI, L. (2014). Race, ethnicity and culture in mentoring relationships. En D. L. DuBois y M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of Youth Mentoring* (2da ed., pp. 145-158). Thousand Oaks, CA: Sage.

- SÁNCHEZ, B., ESPARZA, P. y COLÓN, Y. (2008). Natural mentoring under the microscope: An investigation of mentoring relationships and Latino adolescents' academic performance. *Journal of Community Psychology*, 36(4), 468-482. <https://doi.org/10.1002/jcop.20250>
- SHIER, M. L., GOUTHRO, S. y de GOIAS, R. D. (2018). The pursuit of social capital among adolescent high school aged girls: The role of formal mentor-mentee relationships. *Children and Youth Services Review*, 93, 276–282. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.07.034>
- SILD-LÖNROTH, C. (2007). The Nightingale scheme—A song for the heart. Malmö, Sweden: Malmö University.
- SINGH, S. y TREGALE, R. (2015). From homeland to home: Widening Participation through the LEAP-Macquarie Mentoring (Refugee Mentoring) Program. *International Studies in Widening Participation*, 2(1), 15-27.
- SIRIN, S. R., ROGERS-SIRIN, L., CRESSEN, J., GUPTA, T., AHMED, S. F. y NOVOA, A. D. (2015). Discrimination-related stress effects on the development of internalizing symptoms among Latino adolescents. *Child development*, 86(3), 709-725. <https://doi.org/10.1111/cdev.12343>
- SIRIN, S. R., RYCE, P., GUPTA, T. y ROGERS-SIRIN, L. (2013). The role of acculturative stress on mental health symptoms for immigrant adolescents: A longitudinal investigation. *Developmental Psychology*, 49(4), 736–748. <https://doi.org/10.1037/a0028398>
- SIMMONS, S. y LIMBERS, C. A. (2019). Acculturative stress and emotional eating in Latino adolescents. *Eating and Weight Disorders - Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity*, 24, 905–914. <https://doi.org/10.1007/s40519-018-0602-2>
- SPENCER, R., DREW, A. L., WALSH, J. y KANCHEWA, S. S. (2018). Girls (and boys) just want to have fun: A mixed-methods examination of the role of gender in youth mentoring relationship duration and quality. *Journal of Primary Prevention*, 39(1), 17–35. <https://doi.org/10.1007/s10935-017-0494-3>

- SUÁREZ-OROZCO, C., PIMENTEL, A. y MARTIN, M. (2009). The significance of relationships: Academic engagement and achievement among newcomer immigrant youth. *Teachers College Record*, 111(3), 712–749.
- SZAFLARSKI, M. y BAULDY, S. (2019). The Effects of Perceived Discrimination on Immigrant and Refugee Physical and Mental Health. *Advances in Medical Sociology*, 19, 173-204. <https://doi.org/10.1108/S1057-629020190000019009>
- WANG, M-T. y ECCLES, J. S. (2012). Social support matters: Longitudinal effects of social support on three dimensions of school engagement from middle to high school. *Child Development*, 83(3), 877–895. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2012.01745.x>
- WITTRUP, A. R., HUSSAIN, S. B., ALBRIGHT, J. N., HURD, N. M., VARNER, F. A. y MATTIS, J. S. (2016). Natural mentors, racial pride, and academic engagement among black adolescents: Resilience in the context of perceived discrimination. *Youth & Society*, 51(4), 463–483. <https://doi.org/10.1177/0044118X16680546>
- WOODS, P., POROPAT, A., BARKER, M., HILLS, R., HIBBINS, R. y BORBASI, S. (2013). Building friendship through a cross-cultural mentoring program. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(5), 523-535. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.08.004>

LOS BENEFICIOS DE LOS PROCESOS DE MENTORÍA PARA LA INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO

Anna Sánchez-Aragón

Imma Rosell Morales

Universitat Rovira i Virgili

Abstract. People with intellectual and developmental disabilities are deprived of equal opportunities and non-discrimination in the education system and the labour market. This communication examines from the perspective of young people with intellectual disabilities the impact of mentoring processes on social and labour market insertion. From a focus group of six young people with intellectual disabilities, the benefits of mentoring processes are analysed. This study has been developed during the COVID-19 crisis for this reason, the benefits of e-mentoring in a context of confinement characterized by social and physical isolation are also analysed. The results suggest that mentoring is crucial to promote the participation of people with intellectual disabilities in training and employment. The people who participated in the mentoring processes experienced personal development and increased their social capital. Also, e-mentoring is identified as a strategy that in a context of confinement allows to reduce social isolation and the digital divide. In conclusion, people with intellectual disabilities recognize the benefits of mentoring and support as a measure to promote social and labour market inclusion.

Keywords. Youth mentoring; intellectual disabilities; peer support; social and labour market insertion; COVID-19

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio evalúa la experiencia de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo —en adelante DID— que participaron, primero como mentorados y después como mentores, en el programa de mentoría dirigido a los estudiantes con DID del curso de Orientación Profesional para la Inserción Sociolaboral —en adelante INSERLAB—, que se imparte en la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona (España). La finalidad de este programa formativo es favorecer el desarrollo de habilidades y competencias transversales que faciliten el crecimiento personal y profesional, así como el acceso a un mercado laboral abierto, accesible en condiciones de igualdad y no discriminación a jóvenes adultos, menores de 30 años, con una discapacidad intelectual igual o superior al 33%. Asimismo, desde el programa se creó una red de empresas orientada a acoger estudiantes en prácticas a través de la metodología de Empleo con Apoyo (EcA).

El proyecto INSERLAB, cofinanciado por la fundación ONCE y el Fondo Social Europeo, busca promover una formación en competencias transversales que contribuya a mejorar las oportunidades de acceso a la educación e inserción laboral en empresas ordinarias de personas con DID. Para apoyar al alumnado en la coyuntura crítica del comienzo de un nuevo curso escolar, el plan formativo cuenta con un programa de mentoría online en equipo, basada en la acción voluntaria de estudiantes universitarios sin discapacidad y exalumnos de INSERLAB que ejercen de mentores durante todo un curso académico. El objetivo de esta forma de mentoría, en la que varios jóvenes mentorizan un grupo de tres o cuatro estudiantes con DID, es apoyar a los alumnos en su proceso de adaptación a la universidad, facilitándoles orientación, estímulo y sostén emocional. Los encuentros vía Internet, de frecuencia semanal, se llevan a cabo en horario no lectivo y tienen una duración aproximada de una hora.

Los jóvenes que participan en el curso son inicialmente seleccionados por la coordinación del programa formativo, de acuerdo a los siguientes criterios: (a) que tengan una discapacidad intelectual igual o superior al 33%; (b) que tengan entre 18 y 30 años a fecha de 31 de diciembre del año de la convocatoria; (c) que sean beneficiarios/as del Sistema Nacional de Garantía Juvenil de manera previa al inicio

del curso; (d) que puedan desplazarse con autonomía a la universidad; (e) que tengan habilidades académicas mínimas en lectoescritura y cálculo para poder hacer un correcto aprovechamiento de los contenidos del curso; y (f) que manifiesten un deseo de formarse y una conducta social que actúen como factores facilitadores para su inclusión en la vida universitaria.

Debido a la responsabilidad y complejidad que supone acompañar a personas con DID, los estudiantes universitarios y exestudiantes de INSERLAB que participan como mentores reciben una formación intensiva de cuatro horas por parte de una entidad especializada en la materia. Esta capacitación destaca los problemas y dificultades que suelen surgir en las relaciones de mentoría, garantizando a los futuros mentores el acompañamiento de una trabajadora social que los ayude a la hora de abordar determinadas cuestiones. La relación entre mentor y mentorado está motivada y tutorizada por esta figura, que se encuentra a total disposición de las parejas y con la que se realizan sesiones de coordinación una vez al mes a efectos de seguimiento. En el actual contexto de pandemia, el curso también ofrece orientación y asesoramiento sobre la construcción del vínculo en época de distanciamiento social.

Este artículo revisa, en primer lugar, el estado de la evidencia empírica sobre la eficacia de la mentoría social dirigida a jóvenes con discapacidad intelectual. Con motivo de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 y la declaración del estado de alarma, se presta especial atención al estado de la literatura científica sobre la mentoría online. A continuación, tras exponer la metodología de investigación, se presentan los principales resultados extraídos mediante la técnica de grupo focal. Por último, se concluye con una serie de reflexiones acerca de la mentoría como estrategia de apoyo para mejorar la participación de las personas con discapacidad en entornos normalizados (no protegidos).

2. LA MENTORÍA PARA JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

En la actualidad, son muchos los estudios científicos que destacan los beneficios que la participación en programas de mentoría formal puede tener en la inclusión social de los jóvenes vulnerables (DuBois et al., 2002). Parece claramente compartido que el acceso al apoyo de un adulto no parental puede ser un aspecto

importante en la vida de los mentorados en la medida que produce impactos positivos en las esferas relativas al desarrollo socioemocional, académico y conductual (DeWit et al., 2016; DuBois et al., 2011). Por ejemplo, se ha demostrado que la ayuda de un mentor suele mejorar el bienestar psicológico de la persona joven (Claro y Perelmiter, 2021; Bowers, Wang, Tirrell y Learner, 2015), su autoestima (Marino et al., 2019) y la percepción que tiene de sus relaciones con sus padres, sus iguales y otros adultos (DuBois, Neville, Parra, y Pugh-Lilly, 2002). Algunas investigaciones también añaden que puede reducir la conducta delictiva (Heller et al, 2017; Jolliffe y Farrington, 2007), prevenir o disminuir el consumo de sustancias (Erdem y Kaufman, 2020) y mejorar el rendimiento académico (Herrera et al., 2007). Si bien es cierto que los programas de mentoría formal en los que participan jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo son menos habituales (Lindsay et al., 2016; Sword y Hill, 2003), la investigación ha demostrado que pueden ser potencialmente efectivos para mejorar la participación social de los jóvenes, reforzar su independencia y autodeterminación —capacidad de decidir y elegir por sí mismo— y desarrollar objetivos relacionados con el empleo (Spencer et al., 2021; Gregg et al., 2016; Barnard-Brak et al., 2013; Stumbo et al., 2010; McDonald et al., 2005; Burgstahler y Cronheim, 2001).

Una de las cuestiones clave a las que se enfrentan los jóvenes con discapacidad es la superación de las barreras que pueden impedir su participación plena y efectiva en la familia, la escuela, el trabajo y la comunidad. Con frecuencia, los jóvenes con discapacidad sufren exclusión y aislamiento social (McDonald et al., 2005), corren un riesgo mayor de sufrir abuso y suelen carecer de destrezas para la vida independiente —por ejemplo, habilidades relacionadas con el cuidado personal o el uso del transporte público— (Lindsay, McDougall, Menna-Dack, Sanford y Adams, 2015). A estos obstáculos deben sumarse las dificultades para acceder a la educación superior e ingresar y mantenerse en el mercado laboral (Scharle y Csillag, 2016). Estas tendencias suelen ser explicadas como resultado de actitudes negativas, discriminación social, entornos inaccesibles, falta de recursos y carencia de apoyo social (Cordero, 2012; Lindsay y McPherson, 2012), además de unas expectativas bajas de la sociedad sobre el papel como contribuyentes cívicos de las personas con discapacidad (Parmenter, 2011). La función principal de la relación de mentoría es, por consiguiente, la de normalización, de modo que ayude a reducir el estigma y promueva la capacidad en vez de la discapacidad del mentorado (Dolan y Brady, 2015).

Las personas con discapacidad pueden participar en todos los tipos de programas de mentoría, incluyendo el modelo clásico adulto-joven, la mentoría entre iguales y la mentoría en grupo. El corpus de investigación en este campo hace hincapié en los beneficios de la mentoría entre iguales, puesto que promueve el desarrollo de una relación de solidaridad y comprensión únicas. Los mentores con discapacidades se identifican con las desventajas y dificultades experimentadas por los mentorados, de modo que pueden apoyar mejor su crecimiento personal, ayudándoles a establecer metas académicas y profesionales, fortalecer sus competencias interpersonales y obtener mayores niveles de autonomía (O’Mally y Antonelli, 2016; Burgstahler y Cronheim, 2001). Estudios de programas han demostrado el potencial de la mentoría dirigida a personas con discapacidad, aunque la evidencia empírica sigue siendo limitada (Lindsay et al., 2016; McDonald et al., 2005).

2.1. El impacto disruptivo de la COVID-19

En marzo de 2020 el gobierno español declaró el estado de alarma para afrontar la situación de emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19. Este estado supuso la adopción de medidas de contención excepcionales como el confinamiento, la cuarentena o el aislamiento social (Real Decreto-Ley 463/2020, de 14 de marzo). El cumplimiento de estas medidas de salud pública ha tenido —y está teniendo— consecuencias negativas en el bienestar emocional de las personas, especialmente de aquellas con discapacidad intelectual y del desarrollo, uno de los grupos poblacionales más vulnerables frente a la COVID-19 (Courtenay y Perera, 2020), debido a que tienen un riesgo mayor de contraer el virus y sufrir cuadros más graves de la enfermedad. El miedo al contagio, la falta de contacto e interacción con otras personas o las dificultades para comprender lo que está sucediendo han aumentado los niveles de estrés y ansiedad de este colectivo (Navas et al., 2020) que, además, ha visto alteradas sus rutinas diarias —asistir al trabajo o acudir a sus centros habituales (Navas et al., 2020; García et al., 2020).

Si bien la investigación sobre mentoría dirigida a personas con discapacidad intelectual durante la pandemia de COVID-19 es escasa; estudios recientes, como el de Spencer et al. (2021), sugieren el potencial de la mentoría para aumentar la motivación de los jóvenes con DI por el aprendizaje y alentar su desarrollo social

durante el confinamiento. Las personas con DI suelen tener círculos sociales limitados por causas que incluyen la falta de oportunidades para interactuar con los demás, la sobreprotección de las familias cuyos miembros pueden tener una influencia discapacitante, las autopercepciones negativas y el estigma (Asselt-Goverts et al., 2015; Amado et al., 2013). Estas barreras acentúan las situaciones de soledad y exclusión social, las cuales se han visto agravadas a raíz de la declaración del estado de alarma (Navas et al., 2020). La mentoría se ha demostrado como un medio eficaz para estimular el capital social, tejer nuevas redes de apoyo y combatir el aislamiento (Lindsay et al., 2016).

2.2. La mentoría electrónica

La mentoría por Internet, o también llamada e-mentoría, es un campo todavía incipiente, aunque ha ganado popularidad debido a la proliferación de los medios digitales y las tecnologías en red. La comunicación virtual, online o mediada por Internet ha abierto nuevas posibilidades para disminuir la distancia física y psicológica entre las personas, de las que también se han beneficiado los programas de mentoría.

Las dificultades para encontrarse debido a limitaciones horarias y geográficas han sido el mayor obstáculo de la mentoría cara a cara (Noe, 1988). Los problemas para reunirse de forma presencial, preexistentes a la pandemia de COVID-19, se han exacerbado desde que en 2020 se decretara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria. Es por esto por lo que organizaciones de todo el mundo están aprovechando las oportunidades que el uso de los dispositivos y el acceso a Internet —en cualquier lugar y a todas horas— proporciona a las relaciones de mentoría.

Antes de la pandemia, la mentoría en línea se dirigía a colectivos muy concretos, como personas con enfermedades crónicas o en situación de discapacidad (Kaufman, 2017). Para estas personas, que padecen una acusada exclusión social, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han abierto nuevos entornos y generado oportunidades de participación y relación social. Si bien las reuniones online pueden no ser siempre un sustituto eficaz de los encuentros presenciales, la e-mentoría ha resultado ser una modalidad potencialmente efectiva. La revisión de veinticinco estudios en este campo de Lindsay (2018) pone de manifiesto que los programas de

mentoría por Internet dirigidos a jóvenes con discapacidad pueden llevar al refuerzo de habilidades para la vida independiente del mentorado, a mejorar su autoestima y confianza en sí mismo. Otros estudios también demuestran que puede mejorar la participación social del mentorado y disminuir el sentimiento de soledad (Stewart et al., 2011), además de mejorar su actitud hacia la discapacidad (Bell, 2010) y satisfacción con la vida (Shem et al., 2011).

3. METODOLOGÍA

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo mediante el uso del grupo focal con preguntas semi-estructuradas a jóvenes con DID. Esta técnica permite dar voz a los participantes sobre su experiencia personal con los procesos de mentoría, de modo que los temas importantes emergen de manera natural y espontánea. El grupo focal se llevó a cabo en abril de 2021 en formato virtual debido a las medidas de distanciamiento social decretadas por el Gobierno central para frenar el avance de la COVID-19. La muestra estuvo formada por seis jóvenes con DID de entre 18 y 30 años (Tabla 1) que participaron, primero como mentorados (2018-2019 y 2019-2020) y después como mentores (2020-2021), en el programa de mentoría en equipo dirigido a los estudiantes del curso INSERLAB. La sesión, de 90 minutos, fue grabada en audio y posteriormente transcrita de manera textual, asignándose un código a cada uno de los participantes.

Tabla 1. Perfil de los participantes en el grupo focal

Código	Edad	Sexo	Formación académica-profesional y situación laboral
M1	24	M	Estudios de secundaria obligatoria, cursos en cocina con certificado de profesionalidad, cursos de atención al cliente y auxiliar administrativo, prácticas no remuneradas en una entidad para personas con parálisis cerebral y en un camping como auxiliar en el campo de minigolf en temporadas estivales.
M2	22	H	Itinerario Formativo Específico (IFE) en auxiliar de atención al cliente y ventas. Prácticas curriculares en el Leroy Merlin y en un Servicio de Recursos Educativos (SREd).
M3	30	H	Educación secundaria ordinaria y curso no reglado en auxiliar administrativo. Prácticas en la oficina de atención al ciudadano, de conserje y en una entidad del tercer sector.

M4	30	H	Estudios secundarios no finalizados, más de cinco años de experiencia haciendo tareas prelaborales en un servicio de terapia ocupacional (STO). Ha trabajado como auxiliar de biblioteca a través de la metodología de empleo con apoyo en una empresa ordinaria y ha realizado voluntariado con niños hospitalizados.
M5	26	H	Estudios secundarios no finalizados, curso de auxiliar de administrativo, ha realizado prácticas como auxiliar en Abacus Cooperativa (venta de libros y material escolar), también ha realizado algún voluntariado en entidades del tercer sector.
M6	30	M	Estudios secundarios finalizados, ha trabajado como auxiliar de biblioteca también a través de la metodología de empleo con apoyo, actualmente se prepara en una entidad el examen de un proceso de ocupación pública para personas con DID de la comunidad autónoma de Cataluña.

Todos los participantes aceptaron participar de manera voluntaria y estuvieron de acuerdo en la realización del estudio y posterior difusión de sus resultados, siempre y cuando se garantizara la confidencialidad. Por este motivo algunos de los datos en la tabla 1 han sido intercambiados, cabe decir que el intercambio de estos datos no modifica los resultados y que su intención ha sido meramente la de proteger la confidencialidad de los participantes en el grupo focal.

De los participantes en el grupo focal, sólo el 33,3% (2 personas) había tenido un empleo remunerado a tiempo parcial en una empresa ordinaria, y además fue a través de la metodología de empleo con apoyo. En general, las experiencias más cercanas con el empleo de las personas con DID que han participado en el estudio han sido prácticas no remuneradas, cosa que pone de manifiesto no sólo la vulnerabilidad económica del colectivo, sino también las elevadas dificultades para alcanzar la autonomía personal y, por ello, su inclusión sociolaboral.

4. RESULTADOS

La técnica del grupo focal ha permitido identificar los beneficios autopercebidos por los jóvenes con DID en procesos de mentoría social. Las categorías más destacadas, sobre las que los participantes han dedicado la mayor parte del tiempo en el grupo focal, han sido: la mejora de las habilidades comunicativas y la construcción de redes sociales; el crecimiento personal, el desarrollo psicológico y la

mejora de la inteligencia emocional; el intercambio de apoyo y la adquisición de competencias digitales.

4.1. La mentoría como medio para estimular el capital social

Los participantes aseguraron que la mentoría contribuyó a mejorar sus habilidades comunicativas, incrementar las interacciones con los demás y tejer nuevas redes sociales. Para aquellos con tendencia a la introversión, la mentoría en equipo fue especialmente útil para combatir el aislamiento y ser más sociables:

[Las sesiones de mentoría] me han ayudado en el habla. Antes me costaba mucho más hablar con desconocidos, ya ni digamos en público... Era muy tímido. Ahora me cuesta menos. (M5 líneas 190-192)

En la etapa pre-pandemia, antes de la suspensión de los encuentros presenciales, los jóvenes con DID explicaron cómo los mentores les ayudaron a ampliar sus redes locales, compartiendo actividades de ocio en las que se beneficiaban de reunirse con otros:

Eran unas tardes geniales: hacíamos juegos de cartas, íbamos al bar, salíamos por la ciudad... Siempre conocíamos gente. (M3 líneas 180-182)

De acuerdo con los mentorados, el desarrollo de las habilidades sociales y de comunicación también tuvo un impacto positivo en el empleo, puesto que les permitió mejorar sus relaciones con los compañeros:

La mentoría me ha beneficiado mucho a nivel laboral, me ha permitido socializar más en el trabajo, he conocido gente nueva y hemos hecho cosas que no habíamos hecho antes. (M6 líneas 124-125)

4.2. Crecimiento personal, desarrollo psicológico e inteligencia emocional

La mentoría en equipo reforzó la autoeficacia de los jóvenes con DID, los cuales desarrollaron una mejor motivación y una confianza en sí mismos más fuerte. El apoyo de estima recibido por otros iguales fortaleció los sentimientos positivos de valía:

La mentoría me ha dado más ganas de buscar trabajo, me siento más capaz, mis compañeros me han hecho ver que puedo. (M3 líneas 160-162)

Sin duda [las sesiones de mentoría] me han ayudado a motivarme. (M5 línea 165)

Los mentores me han ayudado muchísimo a conseguir lo que me proponía, me han dado fuerza y ánimos (...). Descubrimos cuales eran nuestros puntos fuertes y débiles. (M4 líneas 168-170)

Una de las participantes aseguró que la mentoría le había ayudado a mejorar su autoestima y su actitud hacia la discapacidad. Según expresó, la disponibilidad de apoyo social contribuyó a que se contemplase con un renovado sentido de dignidad y respeto por sí misma:

[La mentoría] me ha servido para acabar de aceptarme a mí misma. Desde entonces cambié el chip. Ahora estoy tratándome, estoy contenta porque he aceptado que soy diferente. Me siento más valiente y tengo más carácter que antes. Antes era más inocente y sufrí mucho, ahora soy más fuerte y segura. (M1 líneas 193-199)

Los participantes reconocieron que la mentoría les había aportado un conjunto de beneficios personales —autoconocimiento, empatía, autorregulación y autonomía personal— que habían contribuido a mejorar su inteligencia emocional y abrir sus visiones del mundo:

[Los mentores y las mentoras] me han aportado el hecho de conocerme mejor a mí mismo. (M3 línea 184)

A mí la mentoría me ha enseñado a ser mejor persona, a tener más consideración por los demás, tanto en lo personal como en lo laboral. (M4 líneas 134-135)

Los mentores me han enseñado a estar más tranquilo, me siento más valiente. (M2 líneas 193-199)

Yo creo que todos estamos de acuerdo: la mentoría nos ha hecho crecer de forma personal y tener más conocimientos de muchos aspectos, otra forma de ver la vida. (M5 líneas 136-137)

La mentoría mejoró los niveles de autonomía, independencia y autodeterminación de los y las jóvenes con DID. Algunos de ellos comentaban lo siguiente:

Es un apoyo, un soporte y hace que tu puedas valerte un poco más por ti solo. (M5 línea 179)

Hacen que seamos más autónomos e independientes. (M2 línea 185)

Además, nos ha dado mucha autoestima y ser más autónomos para ir solo. (M6 líneas 131-133)

Ahora soy capaz de decir que no cuando no quiero algo (M1 línea 136)

4.3. Apoyo emocional y de consejo

Muchos jóvenes describieron la figura del mentor como un apoyo emocional, que contribuía a su bienestar psicológico. Algunos declararon explícitamente que los hacían felices o que eran buenos para ellos:

El apoyo del mentor, sobre todo en el inicio, para mí fue muy importante para sentirme bien en la universidad. Un soporte siempre viene bien. (M6 líneas 183-184)

Me gustó sentirme acompañado, saber que podía acudir a alguien si lo necesitaba. (M1 líneas 150-159)

Las personas con dificultades, igual que las personas mayores, necesitamos un apoyo en el día a día, eso también es mentoría. (M3 líneas 177-178)

El mentor es necesario porque sino el estudiante podría sentirse más perdido, más inseguro o inquieto a la hora de dar pasos o decidir qué quiere hacer. (M4 líneas 173-174)

Uno de los jóvenes se refirió al mentor como un «amigo» que le ayudó a reforzar y promover su capacidad e independencia. Puesto que los mentores no eran profesionales, su presencia resultó menos estigmatizadora:

Es una figura un poco camuflada, es un apoyo, un soporte, que hace que puedas valerte por ti sólo, sin tener la sensación de que está ahí para ayudarte. Es tu amigo. (M4 líneas 180-181)

Los jóvenes aludieron a la importancia de los mentores en la medida en que les ofrecieron un apoyo incalculable relacionado con la orientación laboral y profesional. La atención de los mentores les pareció alentadora; y los encuentros en equipo, un espacio de intercambio y ayuda mutua con otros iguales:

A menudo hablábamos de lo que nos gustaría hacer en el futuro, nuestros sueños, hablábamos de lo que nos motivaba y a partir de ahí, nos íbamos ayudando y aconsejando unos a otros (M4 líneas 147-149)

Me han ayudado bien, me he sentido bien aconsejado, me han ayudado en mi camino en la vida, igual que con mis dudas e inseguridades (M1 líneas 150-159)

Evidentemente es importante, en los trabajos debería haber mentores porque siempre un buen soporte a los inicios iría bien (M5 línea 175-176)

Los participantes describieron las sesiones de mentoría como un espacio seguro donde expresar sus miedos, especialmente acerca de su futuro profesional, el mercado de trabajo y la formación, los cuales se habían acrecentado debido a la pandemia:

La mentoría me ha permitido comentar mis inquietudes en relación con las prácticas del curso que, sobre todo en contexto de pandemia, han sido muchas. También he podido expresar mis inquietudes con las clases (M2 líneas 113-114)

La mentoría me ha hecho pensar en mis miedos e inquietudes. Creo que es importante tener un espacio con gente de confianza a la que contarle cosas del trabajo. (M5 línea 121-122)

4.4. Adquisición de competencias digitales para la inclusión social

Ante la situación de confinamiento derivada de la pandemia mundial por la COVID-19, los encuentros de mentoría pasaron a realizarse mediante aplicaciones de videoconferencia. Los jóvenes con DI afirmaron que la situación de emergencia

sanitaria i social de aislamiento supuso una oportunidad de aprendizaje en el uso de dispositivos digitales e Internet:

Yo nunca había hecho videoconferencias. Para mí es una cosa novedosa, nunca pensé que podría aprender a utilizarlas. (M4 líneas 230-231)

La mentoría a distancia fomentó el uso que hacían los mentorados de nuevas herramientas de comunicación digital, lo que abrió nuevas vías de participación y relación social:

Hemos aprendido a utilizar nuevas plataformas, redes sociales, de juegos... Ahora sé hacerlo de manera autónoma y me gusta, me ayuda a conocer gente. Tenemos un grupo de WhatsApp también y hablamos todos los días. (M6 líneas 233-235)

Sin embargo, el estudiantado reconoció que la mentoría por Internet tenía algunas desventajas. Uno de los aspectos más repetidos fue la pérdida de contacto social y físico:

No podemos vernos las caras, no podemos ver a otros alumnos ni profesores. La gracia de las mentorías es poder ver a la gente, ¿no? (M5 líneas 222-229)

No poder ver a la gente es complicado. Yo soy una persona muy social y para mí [el confinamiento] está siendo muy difícil, ya que el contacto físico es muy importante. Para mí ha sido una prohibición, una nueva norma, una pesadilla. (M1 líneas 232-236)

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio tuvo como objetivo identificar los beneficios de la mentoría dirigida a jóvenes con DID. Más en concreto, se examinaron los resultados que pueden acumularse merced a la provisión de apoyo de los mentores. La información obtenida en este estudio muestra el potencial de las intervenciones de mentoría para mejorar el bienestar socioemocional de las personas con DID.

Los participantes enfatizaron el desarrollo de una amistad con sus mentores basada en la confianza y la estima mutua. Según afirman, se sentían seguros durante los encuentros para expresar sus emociones y pensamientos, puesto que entre ellos

albergaban sentimientos de acomodo, confort y familiaridad. Esto sugiere que existe un vínculo emocional entre mentores y mentorados, caracterizado por un sentido de confianza (DuBois y Karcher, 2005), empatía, solidaridad y ayuda mutua (Rhodes, 2005). Como ocurre en los programas de mentoría denominados Mentor Families, en los que varias parejas mentor-mentorado forman un pequeño grupo, los participantes encontraron un espacio seguro al que pertenecer, crecer como persona y aprender (Weiler et al., 2014).

La mentoría en equipo, como se ha observado en otros programas de mentoría dirigidos a jóvenes con DID (Curtin et al., 2016; Stewart et al., 2011), mejoró las habilidades sociales de los participantes que, en el transcurso del programa, habían adquirido una mayor confianza para relacionarse con los demás. Esto les permitió socializar mejor en el trabajo y sentirse más integrados. De acuerdo con las descripciones de los jóvenes, la mentoría en equipo contribuyó a mejorar su autoestima y aceptación personal. Como demuestran Shany et al. (2013), el apoyo y el establecimiento de amistad aumentan las probabilidades de que la persona joven con discapacidad incorpore percepciones positivas y sanas sobre sí misma.

El programa de mentoría desencadenó cambios positivos relevantes en los jóvenes con DID. Durante la intervención, los participantes mejoraron el propio sentido de la eficacia y fortalecieron su autonomía. La mentoría en equipo reforzó su independencia y autodeterminación a la vez que fomentó su motivación intrínseca. Estos resultados coinciden con lo encontrado por diversos autores (Spencer et al., 2021; Gregg et al., 2016; Barnard-Brak et al., 2013; Stumbo et al., 2010; McDonald et al., 2005; Burgstahler y Cronheim, 2001), que demuestran la efectividad de la mentoría para promover la capacidad —en vez de la discapacidad— de los jóvenes con DID y desarrollar habilidades para la vida independiente, ya sean éstas interpersonales o instrumentales. Esta transformación interior es vital para lograr una inserción exitosa en el mercado laboral.

Los resultados de este estudio también demuestran el potencial de la mentoría para reducir el impacto emocional negativo —distrés— asociado a la situación excepcional de confinamiento. Este hallazgo se alinea con el consenso científico acerca de la efectividad del apoyo social para mejorar el bienestar emocional de los jóvenes potencialmente vulnerables ante otras situaciones vitales estresantes, como

pueden ser el encarcelamiento de los padres (Jarjoura, 2016), la experiencia migratoria (Sánchez-Aragón et al., 2021), el proceso de emancipación de los jóvenes extutelados (Spencer et al., 2010) o el regreso a las escuelas y comunidades después de ingresar en el sistema penal juvenil (Eddy y Schumer, 2016).

Ante la sustitución de modo abrupto de la enseñanza presencial por un escenario de aprendizaje online, impuesta por el cierre de los centros educativos a raíz de la declaración del estado de alarma, el estudiantado demostró resiliencia para adaptarse a las nuevas herramientas digitales. La mentoría por Internet tuvo un papel destacado para enfrentar la transformación digital que ha traído consigo la pandemia. De acuerdo con los jóvenes, los encuentros online de mentoría fueron clave para fomentar un mayor uso y consumo de las tecnologías. Este hallazgo coincide con los resultados de Spencer et al. (2021), que recogen la experiencia de estudiantes con discapacidad intelectual durante la etapa de confinamiento en Estados Unidos. Estos autores observaron cómo los jóvenes, con el apoyo de sus mentores, se adaptaron con éxito a los espacios de conexión virtual que reemplazan temporalmente la presencialidad.

6. CONCLUSIONES

Este estudio tuvo como objetivo identificar los beneficios de la mentoría dirigida a jóvenes con DID. Más en concreto, se examinaron los resultados que pueden acumularse merced a la provisión de apoyo de los mentores. La información obtenida en este estudio muestra el potencial de las intervenciones de mentoría para mejorar el bienestar socioemocional de las personas con DID.

Los participantes enfatizaron el desarrollo de una amistad con sus mentores basada en la confianza y la estima mutua. Según afirman, se sentían seguros durante los encuentros para expresar sus emociones y pensamientos, puesto que entre ellos albergaban sentimientos de aplacamiento, confort y familiaridad. Esto sugiere que existe un vínculo emocional entre mentores y mentorados, caracterizado por un sentido de confianza (DuBois y Karcher, 2005), empatía, solidaridad y ayuda mutua (Rhodes, 2005). Como ocurre en los programas de mentoría denominados Mentor Families, en los que varias parejas mentor-mentorado forman un pequeño grupo, los participantes

encontraron un espacio seguro al que pertenecer, crecer como persona y aprender (Weiler et al., 2014).

La mentoría en equipo, como se ha observado en otros programas de mentoría dirigidos a jóvenes con DID (Curtin et al., 2016; Stewart et al., 2011), mejoró las habilidades sociales de los participantes que, en el transcurso del programa, habían adquirido una mayor confianza para relacionarse con los demás. Esto les permitió socializar mejor en el trabajo y sentirse más integrados. De acuerdo con las descripciones de los jóvenes, la mentoría en equipo contribuyó a mejorar su autoestima y aceptación personal. Como demuestran Shany et al. (2013), el apoyo y el establecimiento de amistad aumentan las probabilidades de que la persona joven con discapacidad incorpore percepciones positivas y sanas sobre sí misma.

El programa de mentoría desencadenó cambios positivos relevantes en los jóvenes con DID. Durante la intervención, los participantes mejoraron el propio sentido de la eficacia y fortalecieron su autonomía. La mentoría en equipo reforzó su independencia y autodeterminación a la vez que fomentó su motivación intrínseca. Estos resultados coinciden con lo encontrado por diversos autores (Spencer et al., 2021; Gregg et al., 2016; Barnard-Brak et al., 2013; Stumbo et al., 2010; McDonald et al., 2005; Burgstahler y Cronheim, 2001), que demuestran la efectividad de la mentoría para promover la capacidad —en vez de la discapacidad— de los jóvenes con DID y desarrollar habilidades para la vida independiente, ya sean éstas interpersonales o instrumentales. Esta transformación interior es vital para lograr una inserción exitosa en el mercado laboral.

Los resultados de este estudio también demuestran el potencial de la mentoría para reducir el impacto emocional negativo —distrés— asociado a la situación excepcional de confinamiento. Este hallazgo se alinea con el consenso científico acerca de la efectividad del apoyo social para mejorar el bienestar emocional de los jóvenes potencialmente vulnerables ante otras situaciones vitales estresantes, como pueden ser el encarcelamiento de los padres (Jarjoura, 2016), la experiencia migratoria (Sánchez-Aragón et al., 2021), el proceso de emancipación de los jóvenes extutelados (Spencer et al., 2010) o el regreso a las escuelas y comunidades después de ingresar en el sistema penal juvenil (Eddy y Schumer, 2016).

Ante la sustitución de modo abrupto de la enseñanza presencial por un escenario de aprendizaje online, impuesta por el cierre de los centros educativos a raíz de la declaración del estado de alarma, el estudiantado demostró resiliencia para adaptarse a las nuevas herramientas digitales. La mentoría por Internet tuvo un papel destacado para enfrentar la transformación digital que ha traído consigo la pandemia. De acuerdo con los jóvenes, los encuentros online de mentoría fueron clave para fomentar un mayor uso y consumo de las tecnologías. Este hallazgo coincide con los resultados de Spencer et al. (2021), que recogen la experiencia de estudiantes con discapacidad intelectual durante la etapa de confinamiento en Estados Unidos. Estos autores observaron cómo los jóvenes, con el apoyo de sus mentores, se adaptaron con éxito a los espacios de conexión virtual que reemplazan temporalmente la presencialidad.

7. BIBLIOGRAFIA

- AMADO, A. N., STANCLIFFE, R. J., MCCARRON, M. y McCALLION, P. (2013). Social inclusion and community participation of individuals with intellectual/developmental disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51(5), 360–375. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-51.5.360>
- ASSELT-GOVERTS, A. E., EMBREGTS, P. J. C. M. y HENDRIKS, A. H. C. (2015). Social networks of people with mild intellectual disabilities: characteristics, satisfaction, wishes and quality of life. *Journal of Intellectual disabilities Research*, 59(5), 450–461. <https://doi.org/10.1111/jir.12143>
- BARNARD-BRAK L., SCHMIDT M., WEI T., HODGES T. y ROBINSON E. L. (2013). Providing postsecondary transition services to youth with disabilities: results of a pilot program. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 26(2):135-14.
- BELL, E. C. (2010). Mentoring transition-age youth with blindness. *The Journal of Special Education*, 46(3), 170-179. <https://doi.org/10.1177/0022466910374211>
- BOWERS, E. P., WANG, J., TIRRELL, J. M. y LERNER, R. M. (2015). A cross-lagged model of the development of mentor–mentee relationships and

- intentional self-regulation in adolescence. *Journal of Community Psychology*, 44(1), 118-138. <https://doi.org/10.1002/jcop.21746>
- BURGSTAHLER, S. y CRONHEIM, D. (2001). Supporting peer-peer and mentor-protégé relationships on the Internet. *Journal of Research on Technology in Education*, 34(1), 59-74. <https://doi.org/10.1080/15391523.2001.10782334>
- CLARO, A. y PERELMITER, T. (2021). The effects of mentoring programs on emotional well-being in youth: A meta-analysis. *Contemporary School Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s40688-021-00377-2>
- CORDERO, G. V. (2012). Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad. Valencia: Tirant lo Blanch.
- COURTENAY, K. y PERERA, B. (2020). COVID-19 and people with intellectual disability: impacts of a pandemic. *Irish Journal of Psychological Medicine*, 37(3), 231-236. <https://doi.org/10.1017/ijpm.2020.45>
- CURTIN, C., HUMPHREY, K., VRONSKY, K., MATTERN, K., NICASTRO, S., y PERRIN, E.C. (2016). Expanding horizons: A pilot mentoring program linking college/graduate students and teens with ASD. *Clinical Pediatrics*, 55(2), 150–156. <https://doi.org/10.1177/0009922815588821>
- DeWIT, D. J., DUBOIS, D., ERDEM, G., LAROSE, S. y LIPMAN, E. L. (2016). The role of program-supported mentoring relationships in promoting youth mental health. Behavioral and Developmental Outcomes. *Prevention Science*, 17(5), 646–657. <https://doi.org/10.1007/s11121-016-0663-2>
- DOLAN, P. y BRADY, B. (2015). Mentoría de menores y jóvenes: Guía práctica. Madrid: Narcea Ediciones.
- DuBOIS, D. L., HOLLOWAY, B. E., VALENTINE, J. C. y COOPER, H. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: A metaanalytic review. *American Journal of Community Psychology*, 30(2), 157–197. <https://doi.org/10.1023/A:1014628810714>
- DuBOIS, D. L. y KARCHER, M. J. (2005). Youth Mentoring: Theory, Research and Practice. En D. L. DuBois y M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of Youth Mentoring* (2-11). Thousand Oaks, CA: Sage

- DuBOIS, D. L., PORTILLO, N., RHODES, J. E., SILVERTHORN, N. y VALENTINE, J. C. (2011). How effective are mentoring programs for youth? A systematic assessment of the evidence. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(2): 57-91. <https://doi.org/10.1177/1529100611414806>
- EDDY, J. M. y SCHUMER, J. (2016) Mentoring for youth and young adults during reentry from confinement. National Mentoring Resource Center. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/resource/mentoring-for-youth-and-young-adults-during-reentry-from-confinement/>
- ERDEM, G. y KAUFMAN, M. R. (2020). Mentoring for preventing and reducing substance use and associated risks among youth. Boston, MA: National Mentoring Resource Center Outcome Review. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/resource/mentoring-for-preventing-and-reducing-substance-use-and-associated-risks-among-youth/>
- GARCÍA, I., ORTEGA, E., SANZ, R. y ZALAKAÍN, J. (2020). El impacto de la pandemia COVID-19 en las personas con discapacidad. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Impacto-pandemia-personas-discapacidad.pdf>
- GREGG N., GALYARDT A., WOLFE G., MOON N. y TODD R. (2016). Virtual mentoring and persistence in STEM for students with disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 40(4), 205-214. <https://doi.org/10.1177/2165143416651717>
- HELLER, S. B., SHAH, A. K., GURYAN, J., LUDWIG, J., MULLAINATHAN, S. y POLLACK, H.A. (2017). Thinking, fast and slow? Some field experiments to reduce crime and dropout in Chicago. *The Quarterly Journal of Economics*, 132, 1-54. <https://doi.org/10.1093/qje/qjw033>
- HERRERA, C., GROSSMAN, J. B., KAUH, T. J., FELDMAN, A. F. y McMAKEN, J. (2007). Making a Difference in Schools: The Big Brothers Big Sisters School-Based Mentoring Impact Study. Philadelphia, PA: Public/Private Ventures.

JARJOURA, G. R. (2016). Mentoring for children of incarcerated parents: National Mentoring Resource Center. Washington DC: National Mentoring Research Center.

JOLLIFFE, D. y FARRINGTON, D. P. A rapid evidence assessment of the impact of mentoring re-offending: A summary. Cambridge University: Home Office Online Report 11/07.

KAUFMAN, M. (2017). E-mentoring: National mentoring resource center model review. National Mentoring Resource Center. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/resource/e-mentoring-model/>

LINDSAY, S., HARTMAN L. R. y FELLIN M. (2016). A systematic review of mentorship programs to facilitate transition to post-secondary education and employment for youth and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 38(14), 1329-1349. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1092174>

LINDSAY S., MCDOUGALL C., MENNA-DACK D., SANFORD, R. y ADAMS, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. *Disability and Rehabilitation*, 37(8):701-711. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.939775>

LINDSAY S. y McPHERSON A.C. (2012). Experiences of social exclusion and bullying at school among children and youth with cerebral palsy. *Disability and Rehabilitation*, 34(2), 101-109. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.587086>

LINDSAY S., KOLNE K. y CAGLIOSTRO E. (2018). Electronic mentoring programs and interventions for children and youth with disabilities: Systematic Review. *JMIR Pediatrics and Parenting*, 1(2):e11679. <https://doi.org/10.2196/11679>

MARINO, C., SANTINELLO, M., LENZI, M., SANTORO, P., BERGAMIN, M., GABOARDI, M., CALCAGNÌ, A., ALTOÈ, G. y PERKINS, D.D. Can mentoring promote self-esteem and school connectedness? An evaluation of the Mentor-UP project. *Psychosocial Intervention*, 29(1), 1-8. <https://doi.org/10.5093/pi2019a13>

- MCDONALD, K. E., BALCAZAR, F. E. y KEYS, C. B. (2005). Youth with disabilities. En D. L. DuBois y M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of Youth Mentoring* (pp. 493–507). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- NAVAS, P., VERDUGO, M. A., AMOR, A. M., CRESPO, M. y MARTÍNEZ, S. (2020). COVID-19 y discapacidades intelectuales y del desarrollo: impacto del confinamiento desde la perspectiva de las personas, sus familiares y los profesionales y organizaciones que prestan apoyo. Madrid: Plena inclusión España e Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca.
- NOE, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41(3), 457-479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00638.x>
- OBEROI, A. K. (2016). Mentoring for first-generation immigrant and refugee youth. Boston, MA: National Mentoring Resource Center. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/resource/mentoring-for-first-generation-immigrant-and-refugee-youth/>
- O'MALLY, J. y ANTONELLI, K. (2016). The effect of career mentoring on employment outcomes for college students who are legally blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 110(5), 295-307 <https://doi.org/10.1177/0145482X1611000502>
- PARMENTER, T. (2011). Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience. International Labour Office; Skills and Employability Dept. Geneva: Employment working paper, 103.
- RHODES, J. E. (2005). A Model of Youth Mentoring. En D. L. DuBois y M. J. Karcher (Eds.), *Handbook of Youth Mentoring* (pp. 30-43). Thousand Oaks, CA: Sage
- SCHARLE, Á. y CSILLAG, M. (2016). Disability and labour market Integration. Luxembourg. Publications Office of the European Union.

- SHANY, M., WIENER, J. y ASSIDO, M. (2013). Friendship predictors of global self-worth and domain-specific self-concepts in university students with and without learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 46(5): 444–452. <https://doi.org/10.1177/0022219412436977>
- SHEM, K., MEDEL, R., WRIGHT, J., KOLAKOWSKY-HAYNER, S. A. y DUONG, T. (2011). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Spinal Cord*, 49, 544-548. <https://doi.org/10.1038/sc.2010.166>
- SPENCER, P., VAN HANEHAN, J. P., BAXTER, A., CHANTO-WETTER, A., y PERRY, L. (2021). It's ok, mom. I got it!: Exploring the experiences of young adults with intellectual disabilities in a postsecondary program affected by the COVID-19 pandemic from their perspective and their families' perspective. *Journal of Intellectual Disabilities*, 25(3), 405-414.
- SPENCER, R., COLLINS, M. E., WARD, R., y SMASHNAYA, S. (2010). Mentoring for young people leaving foster care: promise and potential pitfalls. *Social work*, 5(3), 225-234. <https://doi.org/10.1093/sw/55.3.225>
- STEWART, M., BARNFATHER, A., MAGILL-EVANS, J., RAY, L. y LETOURNEAU, N. (2011). Brief report: An online support intervention: perceptions of adolescents with physical disabilities. *Journal of Adolescence*, 34(4), 795–800. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2010.04.007>
- STUMBO, N. J., MARTIN, J. K., NORDSTROM, D., ROLFE, T., BURGSTAHLER, S., WHITNEY, J., LANGLEY-TURNBAUGH, S., LOVEWELL, L., MOELLER, B., LARRY, R. y MISQUEZ, E. (2010). Evidence-based practices in mentoring students with disabilities: Four case studies. *Journal of Science Education for Students with Disabilities*, 14(1), 33–54.
- SWORD C. y Hill, K. (2003). Creating mentoring opportunities for youth with disabilities: issues and suggested strategies. *American Rehabilitation*, 27(1), 14-17.
- WEILER, L. M., ZIMMERMAN, T. S., HADDOCK, S., y KRAFCHICK, J. (2014). Understanding the experience of mentor families in therapeutic youth mentoring. *Journal of Community Psychology*, 42(1), 80-98. <https://doi.org/10.1002/jcop.21595>

ABUSO SEXUAL, MALESTAR EMOCIONAL Y CONSUMO DE SUSTANCIAS EN ADOLESCENTES

Angel Belzunegui-Eraso

Sociological Research Center, Universitat Rovira i Virgili

Sonia Fernández-Aliseda

Universitat Rovira i Virgili

Abstract. En esta comunicación mostramos los resultados de un estudio transversal correlacional derivado de una encuesta, a través de cuestionario autoadministrado, a adolescentes de entre 15 y 17 años de la ciudad de Tarragona. La muestra del estudio fue N=1490 con un error muestral del 2,3%. La hipótesis fue que el abuso sexual sufrido por adolescentes presentaba diferencias significativas en los consumos de sustancias y en diversas de sus modalidades, respecto a los adolescentes que no reportaron abuso sexual. Para ello, se analizó la prevalencia de consumo de tabaco y alcohol, y de ciertas modalidades de consumo de estas sustancias, en cuatro submuestras de adolescentes (con y sin abuso sexual y sexo). Se realizó un primer análisis descriptivo y posteriormente análisis bivariante con tablas de contingencia y cálculo de riesgos relativos (RR). Para las variables métricas, se utilizaron la comparación de medias (t de Student) y ANOVA de un factor. Los resultados mostraron un mayor consumo entre las chicas y los chicos que sufrieron abuso sexual y, particularmente, mostraron un mayor riesgo relativo de consumo entre los varones. Estos hallazgos pueden ayudar a diseñar mejor políticas de prevención de consumos ya detectar mejor el fenómeno del abuso sexual en los adolescentes.

Key words. Abuso sexual, adicción, malestar emocional.

1. INTRODUCCIÓN

El abuso sexual infantil se refiere a contactos o interacciones entre un o una menor de edad y una persona adulta, cuando esta (agresor/a) usa a una persona menor para estimularse sexualmente él mismo, al menor de edad o a otra persona (que puede ser, a su vez, un adulto u otra persona menor de edad). Las personas que cometen el abuso sexual suelen ser adultos conocidos por los niños, niñas y adolescentes, pero también pueden ser desconocidos y, en ocasiones, menores de edad.

El abuso sexual es un fenómeno universal que afecta a todas las clases sociales, etnias, religiones y culturas sin distinción¹. Es un problema de salud pública^{2,3} asociado con el aumento de las tasas de trastornos psiquiátricos, trastornos por consumo de sustancias y problemas de salud física entre los que han sufrido abuso sexual^{4,5,6,7,8}.

Los datos sobre abuso sexual en España son dispares, dependiendo de las fuentes que se consulten. López, Faro, Lopetegui et al.⁹ subrayan que existen factores de confusión metodológicos, algunos derivados de las distintas definiciones de abuso sexual en la infancia y adolescencia que dificultan la comparabilidad, otras veces derivados de los distintos procedimientos muestrales y, finalmente, de los instrumentos utilizados para su análisis. Respecto a los datos también hay importantes diferencias en otros países. Con datos procedentes de Estados Unidos¹⁰, se ha reportado que hay más mujeres (58,9%) que hombres (40,1%) que sufren abuso sexual y en la franja de edad de entre 6 y 12 años las niñas serían sujetos de incesto en mayor medida que los niños, más afectados por el abuso extrafamiliar (pederastia). Otros estudios¹¹ informan de que el abuso sexual infantil, en sentido estricto, puede afectar a entre un 4% y un 8% de la población y ponen de manifiesto las implicaciones y consecuencias de la victimización a corto plazo, sobre todo cuando el agresor es un familiar y en los casos de violación. A largo plazo también observan una cierta correlación entre abuso sexual en la infancia y la aparición de alteraciones emocionales o de comportamientos sexuales inadaptados en la vida adulta.

Pereda y Forns¹², en su estudio con n=1033 estudiantes universitarios

aplicando el cuestionario *Traumatic Life Events Questionnaire* (TLEQ), sitúan la prevalencia del abuso sexual antes de los 18 años en un 17,9% (un 14,9% antes de los 13 años y un 3% entre los 13 y los 18 años). Un 15,5% de los varones y un 19% de las mujeres manifiestan haber sufrido esta experiencia. López, Faro, Lopetegui et al.⁹, en una muestra clínica de 1033 mujeres mayores de 18 años que acuden a visita psicológica sucesiva por problemas relacionados con su salud sexual o reproductiva, detectan el abuso sexual con intento de penetración o penetración en la infancia/adolescencia y lo asocian a mayores dificultades en la excitación, mayor rechazo e inapetencia y mayor polarización del deseo sexual.

La mayoría de los estudios muestran impacto del abuso sexual en la infancia y adolescencia en las relaciones de la vida adulta, y en particular en las relaciones afectivas. Se señalan altas tasas de bajo ajuste social¹³, dificultades en la interacción personal, insatisfacción con las relaciones, perores habilidades sociales, sentimientos de aislamiento, menor autoestima y otros desajustes.

En el caso del abuso sexual infantil, en los años noventa, se encontraron algunas evidencias¹⁴ en relación a niños y niñas carentes de afecto en la familia, víctimas de malos tratos – en cualquiera de sus formas – más fácilmente susceptibles de convertirse en objeto de abusos sexuales, y manipulados más fácilmente con ofrecimientos interesados de afecto, atención y recompensas a cambio de sexo y secreto, siendo, por lo tanto, sujetos de alto riesgo¹⁵.

En España entre un 10 y un 20% de la población ha sido víctima de abuso sexual en su infancia, generalmente antes de cumplir los 13 años de edad¹⁶. Y, los agresores son, generalmente, varones de mediana edad, y con frecuencia resultan ser familiares o conocidos del o la menor¹⁷.

Por otro lado, en relación tanto al abuso sexual infantil y adolescente, estudios llevados a cabo con muestras comunitarias y de estudiantes universitarios confirmaron estas cifras, tanto en el ámbito nacional¹⁸ como en regiones específicas^{19,20,21}.

Los estudios que mostraban la variable sexo en la década de los 90, identificaban que en América del Norte las víctimas de abuso infantil solían ser más frecuentemente mujeres (58,9%) que hombres (40,1%) y estaban situadas en una

franja de edad entre los 6 y 12 años, aunque predominaba una mayor proximidad a la pubertad. También se detectó que había un mayor número de niñas en el abuso intrafamiliar (incesto), con una edad de inicio anterior (7-8 años)²², y en otro estudio, con una muestra de Cádiz, se detectó un mayor número de niños en el abuso extrafamiliar (pedofilia), con una edad de inicio posterior (11-12 años)²³.

Al mismo tiempo, encontramos un estudio realizado en Granada con una metodología retrospectiva²⁴, que concluye que, un 6,5% de los varones y un 10% de las mujeres, habían sido víctimas de abuso sexual antes de los 13 años. Y, en otro estudio realizado en comunidades autónomas del Estado Español, se detectó que un 78,8% de niñas y un 21,2% de niños habían sido víctimas de abuso sexual infantil²⁵.

Cabe señalar que estos porcentajes varían en función del origen de la muestra analizada y van incrementándose conforme nos alejamos de la población comunitaria y entrevistamos a jóvenes de zonas sociales problemáticas²⁶.

De ahí que, las diferencias de sexo, tanto en el abuso sexual infantil como adolescente sean muy evidentes, el hecho de ser niña (mujer) conlleva un alto riesgo, circunstancia que se ha considerado tradicionalmente. Esto puede deberse principalmente al hecho de que la mayoría de los agresores son varones predominantemente heterosexuales²⁷.

Por otro lado, nos encontramos con el perfil de los agresores, según un estudio²⁸ realizado en Portugal, el 84.5% de los niños y niñas fueron abusados sexualmente por abusadores identificables, con mayor frecuencia miembros de la familia (entorno doméstico). El 42.3% del abuso sexual de niños y niñas ocurrió en sus hogares, y el 28.2% en la casa del abusador. Es decir, un 15-20% es producido por padrastros a hijas, el 65% restante implica a hermanos, tíos, hermanastros, abuelos y novios que viven en el mismo hogar. Sin embargo, un estudio con una muestra de Estados Unidos, concluye que el abuso entre madre-hijo es mucho menos frecuente y se limita a aquellos casos en que la madre carece de una relación de pareja, presenta una adicción al alcohol o a las drogas y cuenta con un historial de abusos sexuales en la infancia²⁹.

Y, en el caso de los abusos a adolescentes, el 72,3% de los perpetradores eran desconocidos, siendo abordados durante las actividades diarias (34.8%) y de camino

al trabajo o la escuela (28.4%)³⁰. Resultados que se contraponen a otros estudios³¹ que concluyen que la mayoría de las agresiones a adolescentes son perpetradas por un hombre conocido por la víctima.

Por lo tanto, el agresor en los adolescentes puede ser conocido o desconocido, mientras que, en los niños, predomina el agresor identificable, especialmente los de núcleo familiar³².

Y, por último, el descubrimiento del abuso sexual, suele tener lugar bastante tiempo después de los primeros incidentes (meses o años)³³.

Algunos motivos que hacen que la víctima permanezca en silencio puede ser el miedo a las reacciones negativas del entorno, el deseo de proteger a la familia, el temor a las amenazas del agresor³⁴ y, el miedo a las reacciones sociales ya que también tienen un impacto en aquellas personas que han sufrido abuso sexual.

El rechazo social puede tener una influencia perjudicial en la salud psicológica de la víctima³⁵ favoreciendo su participación en conductas sexuales con las que no se sienten cómodas, tolerando el abuso y participando en conductas delictivas^{36,37}.

De este modo, se conduce a una perpetuación del secretismo y del silencio³⁸ realizando la mayoría de las revelaciones en la edad adulta³⁹.

2. ABUSO SEXUAL Y CONSUMO DE SUSTANCIAS

Si bien hay estudios longitudinales que no encuentran relación entre el consumo de sustancias y el abuso sexual^{40,41}, otros muchos estudios establecen asociaciones significativas entre una mayor prevalencia de consumo de alcohol y tabaco entre las personas que han sufrido abuso sexual.

En el caso de los adolescentes, cuando realizan un consumo excesivo de alcohol y de cocaína, aumentan los comportamientos sexuales de alto riesgo entre ellos⁴², encontrando así una asociación entre abuso sexual y el consumo de sustancias en ambos sexos^{43,44}.

En relación al género, la prevalencia de abuso sexual es bastante más alta en las mujeres adolescentes^{45,46,47,48,49}. Aproximadamente 1 de cada 5 mujeres universitarias ha experimentado agresión sexual⁵⁰. En relación con los agresores,

encontramos que poco más de dos adolescentes por cada cien notificaron haber coaccionado sexualmente a alguien. Sin embargo, 86% de estos agresores son hombres, porcentaje un poco inferior al encontrado en otros estudios (entre 93 y 95%)⁵¹.

A nivel general, las consecuencias para las víctimas de agresión sexual se asocian con problemas de adicción al alcohol con el tiempo⁵² y, con un aumento de 1.5 a 3 veces más probabilidades de dependencia de alcohol de por vida^{53,54,55}. También tienen de 4.5 a 9.79 veces más probabilidades de tener trastornos psiquiátricos aquellas con dependencia al alcohol, cocaína, cannabis u opioides y que han sido abusadas sexualmente⁵⁶.

Asimismo, pueden llegar a tener comportamientos autodestructivos⁵⁷, a la automedicación para regular los síntomas de la angustia relacionados con el abuso/trauma^{58,59,60,61} pudiendo empeorar así, los síntomas de estrés postraumático⁶² e incluso conducir a un trastorno crónico de este mismo⁶³.

Además, estudios prospectivos concluyen que la depresión y la ansiedad son dos de los problemas más frecuentes en la edad adulta de estas víctimas⁶⁴. Por otro lado, estudios de finales del siglo pasado y principios de este, identifican consecuencias en mujeres y niñas tales como: trastorno por estrés postraumático^{65,66}, ideación e intento suicida, insensibilidad emocional, trastornos psiquiátricos, dolores pélvicos crónicos, dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, disfunciones sexuales y maltrato por parte de la pareja^{67,68,69,70}, prostitución en la edad adulta y embarazo en adolescencia^{71,72}. También tienen más probabilidades de participar en comportamientos sexuales de alto riesgo^{73,74,75} y consumir alcohol antes del sexo provocando conductas de riesgo⁷⁶.

En el caso de los hombres que han sufrido abuso sexual, se han encontrado otros impactos como: sensibilidad interpersonal, ansiedad fóbica⁷⁷, baja autoestima, ideación e intento suicida^{78,79}. Cabe destacar que, en el género masculino, el maltrato físico en la infancia parece ser un antecedente más importante de consumo excesivo de sustancias, en concreto, drogas duras^{80,81}.

No obstante, algunos autores identificaron que la sintomatología depende de la combinación de varios factores como la edad en que ocurrió el abuso, la relación

con el perpetrador, la edad en la que comenzó, la duración, la frecuencia y la severidad del abuso, el uso de fuerza involucrado y el número de agresores^{82,83,84,85}.

Por el contrario, no todas las consecuencias de una agresión sexual devienen en los trastornos citados anteriormente. Se han encontrado estudios afirmando que las niñas, los niños y adolescentes víctimas de abuso sexual, cuando son adultos llegan a ser personas psicológicamente estables, con un funcionamiento normal en su vida diaria y sin resentimientos por su agresor, esto puede ser debido al factor común de protección, la resiliencia^{86,87,88,89,90,91}.

Según el estudio de Quiceno, Mateus, Villareal y Vinaccia⁹², las víctimas de abuso sexual que son resilientes tienen mayor posibilidad de protección frente a la ideación suicida, también ayuda tener metas claras y perspectivas futuras, ver el futuro de manera optimista (orientación positiva al futuro) ya que promueve la experiencia de emociones positivas y la apreciación por la vida (bienestar psicológico) favoreciendo así, la autoestima, aceptación de la imagen corporal, entre otras.

No obstante, hay que tener en cuenta que la conexión entre el mayor consumo de sustancias y el abuso sexual probablemente esté mediada por una multitud de factores biopsicosociales como: antecedentes familiares de uso de sustancia^{93,94,95,96}, uso de sustancias por parte de los padres^{97,98,99,100}, disponibilidad de sustancias ilícitas^{101,102,103}, situación familiar, así como problemas psiquiátricos (depresión, ansiedad, fobias y dificultades interpersonales, entre otras)^{104,105,106,107,108,109,110,111}.

3. METODOLOGÍA

Muestra

La muestra que ha servido de base para el análisis es N=1490, y está compuesta por adolescentes de entre 15 y 17 años que cursan estudios de 4º de la ESO y de 1º de Bachilleratos en centros educativos de la ciudad de Tarragona. El error muestral para datos globales fue del 2,3%.

Recogida de datos

La recogida de información se realizó a través de encuesta autoadministrada online, una elección forzada por la situación de la pandemia que no aconsejaba realizar una encuesta grupal, tal como se había realizado en años anteriores. El cuestionario online estuvo a disposición de los adolescentes desde el 1 de abril al 31 de mayo del 2021. Los responsables de los centros educativos, después de acceder a participar en la encuesta, escribieron para pedir el consentimiento de los padres y tutores legales de los adolescentes. El consentimiento fue determinado de manera pasiva, se informó de que aquellos que no quisieran que sus hijos/as participaran en la encuesta, debían informar al centro para que el/la adolescente no recibiera el cuestionario vía correo electrónico. Si los padres y/o tutores legales no informan expresamente a la dirección del centro de la negativa a la participación, se entiende que dan su consentimiento.

Hipótesis

La hipótesis 1 se centró en la existencia de mayor malestar emocional entre los/as adolescentes que han sufrido abuso sexual frente a los que no lo reportan.

La hipótesis 2, afirmó que los/as adolescentes que han sufrido abuso sexual presentan una mayor prevalencia de consumos de sustancias y de intensidad en el consumo (medido este como modalidad de consumo).

Análisis

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo que sirvió para identificar los/as adolescentes que reportaron haber sufrido abuso sexual a través de una pregunta directa formulada como: ¿Has experimentado algunas de las siguientes situaciones? A) Has sufrido abuso sexual (tú como víctima), con categorías de respuesta Si/No.

A partir de aquí se realizaron análisis bivariantes con dos grupos (adolescentes con y sin abuso sexual) para observar la posible existencia de diferencias significativas respecto a dos grandes dimensiones: a) el malestar emocional y b) los

consumos de las principales sustancias (cigarrillos convencionales, cigarrillos electrónicos, cachimba y alcohol) y de modalidades de consumo (binge drinking, borrachera). Todos los análisis se controlaron por la variable sexo, por lo que para algunas comparaciones se tuvieron en cuenta cuatro grupos: chicos sin abuso sexual, chicas sin abuso sexual, chicos con abuso sexual y chicas con abuso sexual.

Los contrastes de las hipótesis se realizaron a través de tablas de contingencia cuando las variables en juego eran cualitativas y del cálculo de los Riesgos Relativos (RR) entre los grupos, y a través de la prueba t de Student para la comparación de medias con variables ordinales y de la prueba ANOVA para el caso de los cuatro grupos mencionados.

En todos los casos se trabajó con un nivel de confianza del 95%. Resultados

En primer lugar, presentamos el reporte de los/as adolescentes que dicen haber sufrido abuso sexual. Representan un 8,6% de la muestra (N=122), y desagregado por sexo, se aprecia una mayor incidencia en las chicas que en los chicos, concretamente es tres veces más probable que una chica reporte abuso sexual que un chico en las edades en las que estamos centrándonos.

Tabla 1. Porcentaje de adolescentes que reportan haber experimentado abuso sexual

	Chicos		Chicas	
	N	%	N	%
NO	613	96,2%	684	87,5%
SI	24	3,8%	98	12,5%
Total	637	100,0	782	100,0

p<0,001; Pearson Chi-Square=34,31

Una primera variable que hemos analizado es el malestar emocional de las/os adolescentes, con una escala de 13 ítems, cada uno con posibilidades de respuesta que van de 1=casi nunca, 2=raras veces, 3= algunas veces, 4=a menudo. El valor máximo del malestar emocional sería 52, situación en la que la persona responde a menudo a cada uno de los ítems. El valor menor sería 13, el caso de las personas

que responde en todos los ítems casi nunca.

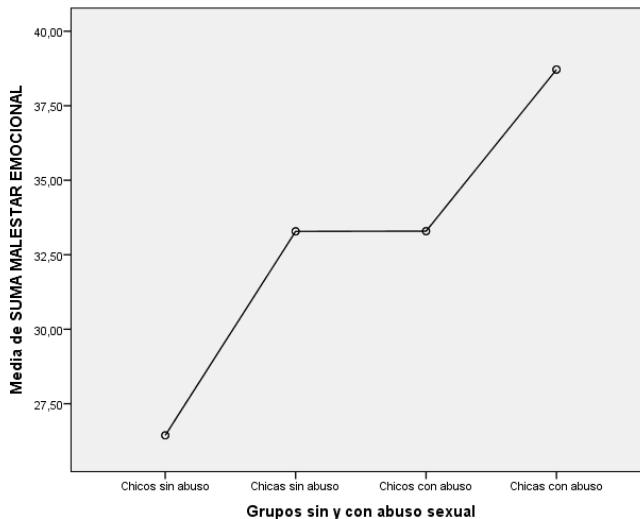
Tabla 2. Malestar emocional en adolescentes con y sin abuso sexual

	Toda la muestra			Abuso sexual		
	Chicos	Chicas	Chi-cuadrado	Chicos	Chicas	Chi-cuadrado
Nerviosismo	12,7	39,9	179,51**	16,7	59,2	26,43 **
Miedo de repente sin motivo alguno	3,6	16,8	99,93**	25,0	30,6	2,88
Tenso/a	11,0	28,0	88,61**	16,7	44,9	6,56
No tener interés por hacer cosas	20,6	32,7	36,24**	41,7	49,0	0,751
Tener pocas ganas de comer	6,9	24,3	126,59**	20,8	38,8	5,38
Solo/a	14,4	23,7	47,59**	33,3	37,8	0,995
Ganas de llorar y/o llorar facilmente	8,2	43,1	369,71**	12,5	61,2	28,60 **
Dificultades para dormir	14,6	32,1	84**	33,3	52,0	6,39
Triste	10,0	34,0	194,17**	16,7	53,1	17,32 **
Sin emoción para realizar cosas	14,9	29,3	69,95**	33,3	46,9	2,08
Poca energía	11,9	25,7	89,92**	29,2	37,8	4,52
Sin esperanza en el futuro	9,1	22,8	67,13**	29,2	33,7	2,87
He pensado en suicidarme	4,1	5 , 9	7, 3 1	29,2	18,4	9,65* *

** Significativo al NC95%; $p<0,05$

Respecto al malestar emocional, las chicas presentan mayor malestar emocional que los chicos. Esto queda reflejado en el gráfico de las medias para ambos sexos con y sin abuso sexual:

Figura 1. Puntuación en malestar emocional en grupos de chicos/as sin y con abuso sexual



El análisis ANOVA ofrece como resultado una $F=99,194$ y una $p<0,001$, para los datos globales de los cuatro grupos. Las diferencias entre grupos son las siguientes:

Tabla 3. Medias de malestar emocional en los grupos de chicos y chicas con y sin abuso sexual

Grupos sin y con abuso sexual	N	Subconjunto para alfa = 0.05		
		1	2	3
Chicos sin abuso	613	26,437 2		
Chicas sin abuso	684		33,2836	
Chicos con abuso	24		33,2917	
Chicas con abuso	98			38,714 3

Se visualizan las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

- a. Utiliza el tamaño de la muestra de la media armónica = 72,775.
- b. Los tamaños de grupo no son iguales. Se utiliza la media armónica de los tamaños de grupo.

Además, la puntuación de malestar emocional aumenta cuando tanto chicos como chicas reportan haber experimentado abuso sexual.

Veamos ahora algunas características sobre los consumos de las/os que han experimentado abuso sexual, comparando con el resto de adolescentes.

Tabla 3. Diferencia en los consumos de adolescentes con y sin abuso sexual

	Sin abuso sexual		Abuso sexual	
	Chicos	Chicas	Chicos	Chicas
Cigarrillos de tabaco	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
No ha fumado	82,7% (507)	76,2% (521)	41,7% (10)	54,1% (53)
Menos de una cigarrillo a la semana	5,7% (35)	7,7% (53)	20,8% (5)	18,4% (18)
Menos de un cigarrillo al día	2,6% (16)	2,5% (17)	12,5% (3)	5,1% (5)
Entre 1 y 5 cigarrillos al día	4,1% (25)	8,2% (56)	12,5% (3)	15,3% (15)
Entre 6 y 10 cigarrillos al día	2,8% (17)	3,2% (22)	8,3% (2)	5,1% (5)
Más de 10 cigarrillos al día	2,1% (13)	2,2% (15)	4,2% (1)	2% (2)
<i>p<0,001; Chi-cuadrado=69,21; N=1419</i>				
Cigarrillos electrónicos/vapper	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
No ha fumado	78,5% (481)	83,6% (572)	33,3% (8)	78,6% (77)
Menos de una cigarrillo a la semana	11,9% (73)	11,4% (78)	20,8% (5)	15,3% (15)
Menos de un cigarrillo al día	3,6% (22)	1,8% (12)	8,3% (2)	1,0% (1)
Entre 1 y 5 cigarrillos al día	2,4% (15)	1,9% (13)	20,8% (5)	3,1% (3)
Entre 6 y 10 cigarrillos al día	1,1% (7)	0,9% (6)	4,2% (1)	0% (0)
Más de 10 cigarrillos al día	2,4% (15)	0,4% (3)	12,5% (3)	2% (2)
<i>p<0,001; Chi-cuadrado=81,28; N=1419</i>				
Cachimba/pipa de fumar	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
No ha fumado	59,1% (362)	60,2% (412)	29,2% (7)	45,9% (45)
1-2 veces	14,7% (90)	19% (130)	16,7% (4)	15,3% (15)
3-5 veces	9,3% (57)	8,6% (59)	25% (6)	13,3% (13)
6-9 veces	4,7% (29)	3,8% (26)	4,2% (1)	8,2% (8)
10-19 veces	4,4% (27)	4,8% (33)	8,3% (2)	9,2% (9)
20-39 veces	1,8% (11)	1,8% (12)	0% (0)	2% (2)
40 veces o más	6% (37)	1,8% (12)	16,7% (4)	6,1% (6)
<i>p<0,001; Chi-cuadrado=51,70; N=1419</i>				
Consumo de alcohol	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
No ha consumido	60,5% (371)	59,5% (407)	16,7% (40)	41,8% (41)
1-2 veces	23,5% (144)	26,8% (183)	16,7% (40)	34,7% (34)
3-9 veces	10,1% (62)	11,3% (77)	37,5% (90)	16,3% (16)
10-20 veces	3,3% (20)	1,6% (11)	12,5% (30)	3,1% (3)
Más de 20 veces	2,6% (16)	0,9% (6)	16,7% (40)	4,1% (4)
<i>p<0,001; Chi-cuadrado=78,99; N=1419</i>				

Consumo binge-drinking	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
No ha consumido	70,6% (433)	69,6% (476)	37,5% (9)	54,1% (53)
1-2 veces	14,4% (88)	17,7% (121)	16,7% (4)	21,4% (21)
3-9 veces	9,1% (56)	8,9% (61)	20,8% (5)	14,3% (14)
10-20 veces	2,4% (15)	2,2% (15)	12,5% (3)	5,1% (5)
Más de 20 veces	3,4% (21)	1,6% (11)	12,5% (3)	5,1% (5)

p<0,001; Chi-cuadrado=42,16; N=1419

Borrachera	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
No se ha emborrachado	81,1% (497)	76,5% (523)	41,7% (10)	70,4% (69)
1-2 veces	12,2% (75)	18,0% (123)	12,5% (3)	20,4% (20)
3-9 veces	4,4% (27)	4,8% (33)	25% (6)	6,1% (6)
10-20 veces	1,0% (6)	0,6% (4)	12,5% (3)	2% (2)
Más de 20 veces	1,3% (8)	0,1% (1)	8,3% (2)	1% (1)

p<0,001; Chi-cuadrado=87,43; N=1419

Como se aprecia en la Tabla 3, las y los adolescentes que han sufrido abuso sexual tienen mayores consumos que los que no reportan haber sufrido abuso sexual. El mayor consumo de cigarrillos los últimos 30 días es mayor en el caso de las chicas que en los chicos, tanto en las que no han sufrido abuso sexual (un 23,8% de ellas han consumido), por un 17,3% ellos), como en las que lo han sufrido. Ahora bien, si comparamos los chicos que han sufrido abuso sexual y las chicas que también lo han sufrido, el consumo de cigarrillos es mayor entre ellos (58,3%) que en ellas (45,9%).

Especialmente extenso es el consumo de cigarrillos electrónicos/vapper entre los chicos que han sufrido abuso sexual (67%), frente a los que no han sufrido acoso sexual (21,5%). En las chicas también se observa esta pauta: 21,4% frente a 16,4%, respectivamente, aunque la diferencia es menos acentuada que en los chicos.

El consumo de cachimba o pipa de fumar tiene mayor prevalencia en los chicos que en las chicas, hayan o no sufrido abuso sexual. Entre los que han sufrido abuso sexual, pun 83,3% ha fumado en cachimba frente al 54,1% de las chicas que han experimentado abuso sexual.

Respecto al consumo de alcohol, no hay diferencias significativas en el consumo de alcohol los últimos 30 días entre chicos y chicas que no han sufrido abuso sexual (39,5% y 40,5%, respectivamente, han consumido). Sin embargo, si hay diferencias en el consumo entre chicos (83,3%) y chicas (58,2%) que han sufrido abuso sexual. Si comparamos los grupos de chicos (sin y con abuso sexual) y las chicas (sin y con abuso sexual), también presentan diferencias estadísticamente significativas. Además, la frecuencia del consumo aumenta entre los chicos con abuso sexual respecto a los otros grupos.

Exactamente se observa el mismo patrón de consumo de alcohol con la modalidad de binge-drinking. Los más consumidores vuelven a ser los chicos que han sufrido abuso sexual (62,5%) y las chicas con igual experiencia negativa (45,9%). Despues les seguirían las chicas (30,4%) y los chicos (29,4%) que no han tenido abuso sexual. Las diferencias porcentuales son significativas menos para las chicas y chicos sin abuso sexual, que presentan un consumo equivalente.

Por último, respecto al consumo de borrachera, si bien los que más se han emborrachado los últimos 30 días son los chicos con abuso sexual (58,3%), las chicas con abuso sexual (29,6%) y sin abuso sexual (23,5%) no presentan diferencias significativas entre ellas, mientras que entre los chicos sí, ya que un 18,9% de los que no han sufrido abuso sexual se han emborrachado.

Tabla 4. Riesgos relativos de diferentes consumos entre los grupos de adolescentes

RIESGOS DE ADOLESCENTES CON (N=122) Y SIN ABUSO SEXUAL
(n=1297)

Los adolescentes que han sufrido abuso sexual tienen 2,33 de probabilidad de consumir cigarrillos

Es 1,61 más probable que los adolescentes que han sufrido abuso sexual consuman cigarrillos electrónicos Es 1,42 más probable que los adolescentes que han sufrido abuso sexual consuman cachimba o pipa de agua Es 1,58 más probable que los adolescentes que han sufrido abuso sexual consuman alcohol

Es 1,64 más probable que los adolescentes que han sufrido abuso sexual practiquen el binge drinking Es 1,65 más probable que los adolescentes que han sufrido abuso sexual se hayan emborrachado

RIESGOS DE CHICOS CON (N=24) Y SIN ABUSO SEXUAL (N=613)

Es 3,37 más probable que los chicos que han sufrido abuso sexual, consuman cigarrillos

Es 3,10 más probable que los chicos que han sufrido abuso sexual, consuman cigarrillos electrónicos Es 1,73 más probable que los chicos que han sufrido abuso sexual, consuman cachimba o pipa de agua Es el doble de probable (2,11) que los chicos que han sufrido abuso sexual consuman alcohol

Es el doble de probable (2,13) que los chicos que han sufrido abuso sexual practiquen binge drinking Es el triple de probable (3,08) que los chicos que han sufrido abuso sexual se emborrachen

RIESGOS DE CHICAS CON (N=98) Y SIN ABUSO SEXUAL (N=684)

Es 1,93 más probable que las chicas que han sufrido abuso sexual consuman cigarrillos

Es 1,31 más probable que las chicas que han sufrido abuso sexual consuman cigarrillos electrónicos

Es 1,36 más probable que las chicas que han sufrido abuso sexual consuman cachimba o pipa de agua Es 1,44 más probable que las chicas que han sufrido abuso sexual consuman alcohol

Es 1,51 más probable que las chicas que han sufrido abuso sexual practiquen el binge drinking Es 1,26 más probable que las chicas que han sufrido abuso sexual se hayan emborrachado

RIESGOS DE CONSUMOS ENTRE CHICOS (N=24) Y CHICAS (N=98) QUE HAN SUFRIDO ABUSO SEXUAL

Es 1,27 más probable que los chicos consuman cigarrillos

Es tres veces más probable (3,11) que los chicos consuman cigarrillos electrónicos Es 1,31 más probable que los chicos consuman cachimba o pipa de agua

Es 1,43 más probable que los chicos consuman alcohol

Es 1,36 más probable que los chicos consuman practiquen binge drinking Es el doble de probable (1,97) que los chicos se emborrachen

Como se ve en la tabla 4, los y las adolescentes que han sufrido abuso sexual presentan mayores riesgos relativos (RR) que los que no han sufrido abuso sexual. Y dentro de aquellos, son los chicos los que presentan mayores RR respecto a las chicas que han sufrido abuso sexual.

4. CONCLUSIONES

Las cifras de abuso sexual que reportamos en este trabajo concuerdan con otros estudios, como por ejemplo el de Echeburúa y De Corral (2006)¹¹², en el que indican que el abuso sexual infantil, en sentido estricto, puede afectar a entre un 4% y un 8% de los infantes.

En el trabajo se ha contrastado la hipótesis de que la experiencia del abuso sexual está asociada a un mayor consumo de tabaco y alcohol, así como de determinadas modalidades de consumo de alcohol que pueden considerarse más agresivas, como el binge-drinkig y borrachera en cuanto a los efectos sobre la persona.

Por otra parte, el análisis también pone de manifiesto la diferencia de patrones de consumo entre chicos y chicas que han sufrido abuso sexual. Ellos presentan siempre mayor prevalencia de consumo de tabaco (en sus diversas formas: cigarrillos convencionales, tabaco electrónico y pipa de agua) y en el consumo de alcohol y susmodalidades más agresivas. Las diferencias porcentuales de consumo, y la medición de los RR, indican una agudización de la problemática del consumo entre los adolescentes varones que han sufrido abuso sexual y entre las adolescentes en su misma situación. Aun así, los datos advierten de una extensión importante del consumo de estas sustancias entre la población adolescente en general, sobre todo del consumo de alcohol y de sus formas más intensivas.

Por último, concluir que el malestar emocional actúa como variable mediadora entre el abuso sexual y el consumo: en todos los casos de consumo que se han considerado, los y las adolescentes con mayor malestar emocional, presentan mayores consumos, tanto si han sufrido abuso sexual como si no lo han sufrido.

5. LIMITACIONES

En el punto de partida de las limitaciones que se pueden considerar a la hora de trabajar los datos de abuso sexual, la primera que se puede considerar es la que tiene que ver con la disparidad de datos que recogen el impacto del abuso sexual en los adolescentes. No solo las diferencias de prevalencia, que son considerables, sino la

procedencia de las muestras en las que se han recogido los datos. Las muestras corresponden a realidades territoriales y sociales muy diferentes también, y esto da como resultado datos que pueden ser difícilmente comparables dadas las factores sociales que los envuelven. Por ejemplo, los datos de abuso sexual en adolescentes son más elevados en sociedades de los países de América central o en determinados grupos sociales de los Estados Unidos. Las prevalencias del abuso en adolescentes también presentan disparidad en los países europeos, con lo que el ámbito territorial europeo tampoco puede ser tratado como un espacio de investigación unívoco. Si analizamos los datos de España también se encuentran diferencias tanto en las muestras como en los datos, dependiendo del target etario que se escoge y de los instrumentos que se utilizan para captar el fenómeno del abuso. No hay, sin embargo, estudios que muestren diferencias territoriales entre las comunidades autónomas, con lo cual no se pueden establecer hipótesis que afecten a factores idiosincráticos

Una de las limitaciones más evidentes del cuestionario es que no identifica con claridad las distintas formas de abuso sexual. Hay que tener en cuenta que se puede diferenciar entre las formas de abuso sexual mediadas por contacto físico (violación, incesto, pornografía, prostitución infantil, sodomía, tocamientos, estimulación sexual...) y sin contacto físico (solicitud indecente a un niño o seducción verbal explícita, realización acto sexual o masturbación en presencia de un niño, exposición de los órganos sexuales a un niño, promover la prostitución infantil, la pornografía y la corrupción de menores...). Al no incluir esta distinción, no se llega a conocer el alcance del abuso sexual entre los adolescentes y si son capaces de identificar determinadas conductas como tales.

Tampoco hay constancia de que los estudiantes que han contestado la encuesta tengan clara la distinción entre abuso sexual (no hay agresión física) y la agresión sexual (en la que si existe explícitamente agresión física).

6. BIBLIOGRAFIA

¹ DREZETT, J. (2000). Estudo de fatores relacionados com a violência sexual contra crianças, adolescentes e mulheres adultas [tese]. São Paulo: *Centro de*

Referência da Saúde da Mulher e de Nutrição, Alimentação e Desenvolvimento Infantil.

- ² DREZETT, J. (2000). Estudo de fatores relacionados com a violência sexual contra crianças, adolescentes e mulheres adultas [tese]. São Paulo: *Centro de Referência da Saúde da Mulher e de Nutrição, Alimentação e Desenvolvimento Infantil*.
- ³ MEBARAK, M. R., MARTÍNEZ, M. L., HERRERA, A. S., y LOZANO, J. E. (2010). Una revisión acerca de la sintomatología del abuso sexual infantil. *Psicología desde el Caribe*, 25, 128-154.
- ⁴ GREEN, J. G., McLAUGHLIN, K. A., BERGLUND, P. A., GRUBER, M. J., SAMPSON, N. A., ZASLAVSKY, A.M., et al. (2010). Childhood adversities and adult psychiatric disorders in the national comorbidity survey replication I: Associations with first onset of DSM-IV disorders. *Archives of General Psychiatry*, 67, 113–123. Doi: 10.1001/archgenpsychiatry.2009.186.
- ⁵ HUANG, S., TRAPIDO, E., FLEMING, L., ARHEART, K., CRANDALL, L., FRENCH, M., et al. (2011). The long-term effects of childhood maltreatment experiences on subsequent illicit drug use and drug-related problems in young adulthood. *Addictive Behaviors*, 36, 95–102. Doi: 10.1016/j.addbeh.2010.09.001.
- ⁶ KESSLER, R. C., CRUM, R. M., WARNER, L. A., y NELSON, C. B. (1997). Lifetime co-occurrence of DSM-III-R alcohol abuse and dependence with other psychiatric disorders in the National Comorbidity Survey. *Archives of General Psychiatry*, 54, 313–321. Doi: 10.1001/archpsyc.1997.01830160031005
- ⁷ McLAUGHLIN, K. A., GREEN, J. G., GRUBER, M. J., SAMPSON, N. A., ZASLAVSKY, A.M., y KESSLER, R. C. (2010). Childhood adversities and adult psychiatric disorders in the national comorbidity survey replication II: Associations with persistence of DSM-IV disorders. *Archives of General Psychiatry*, 67, 124–132. Doi:10.1001/archgenpsychiatry.2009.187

- ⁸ SCOTT, K. M., SMITH, D. R., y ELLIS, P.M. (2010). Prospectively ascertained child maltreatment and its association with DSM-IV mental disorders in young adults. *Archives of General Psychiatry*, 67, 712–719. Doi: 10.1001/archgenpsychiatry.2010.71
- ⁹ LÓPEZ, S., FARO, C. LOPETEGUI, L., PUJOL-RIBERA, E., MONTEAGUDO, M., COBO, J y FERNÁNDEZ, M. I. (2017). Impacto del abuso sexual durante la infancia-adolescencia en las relaciones sexuales y afectivas de mujeres adultas. *Gaceta Sanitaria*, 31(3), 210-219.
- 10 VÁZQUEZ MEZQUITA, B. (1995). Agresión sexual. Evaluación y tratamiento en menores. Madrid. Siglo XXI.
- 11 ECHEBURÚA, E. y De CORRAL, P. (2006). Secuelas emocionales en víctimas de abuso sexual en la infancia. *Cuadernos de Medicina Forense*, 43-44, 75-82. Recuperado en 15 de abril de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-76062006000100006&lng=es&tlang=en.
- 12 PEREDA, N. y FORNS, M. (2007). Prevalencia y características del abuso sexual infantil en estudiantes universitarios españoles. *Child Abuse & Neglect*, 31(4), 417-426. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chabu.2006.08.010>
- 13 RUMSTEIN-MCKEAN, O. y HUNSLEY, J. (2001). Interpersonal and family functioning of female survivors of childhood sexual abuse. *Clin. Psicol. Rev*, 21, 471-490.
- 14 VÁZQUEZ MEZQUITA, B. (1995): *Agresión sexual. Evaluación y tratamiento en menores*, Madrid, Siglo XXI.
- 15 PÉREZ CONCHILLO, M. y BORRÁS, J. J. (1996): *Sexo a la fuerza*, Madrid, Aguilar.
- 16 PEREDA, N. (2016). ¿Uno de cada cinco?: Victimización sexual infantil en España. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 126-133.

- 17 MADANSKY, D. (1996): «Abusos sexuales», en S. Parkery B. Zuckerman (eds.), *Pediatria del comportamiento y del desarrollo*, Barcelona, Masson.
- 18 LÓPEZ, F. (1994). Los abusos sexuales de menores. Lo que recuerdan los adultos. Madrid: *Ministerio de Asuntos Sociales*.
- 19 CANTÓN, D. y JUSTICIA, F. (2008). Afrontamiento del abuso sexual infantil y ajuste psicológico a largo plazo. *Psicothema*, 20(4), 509-515.
- 20 De PAÚL, J., MILNER, J. S., y MÚGICA, P. (1995). Childhood maltreatment, childhood social support, and child abuse potential in a Basque sample. *Child Abuse & Neglect*, 19(8), 907-920. Doi: 10.1016/0145- 2134(95)00053-B
- 21 PEREDA, N. y FORNS, M. (2007). Prevalencia y características del abuso sexual infantil en estudiantes universitarios españoles. *Child Abuse & Neglect*, 31, 417-426. Doi: 10.1016/j.chabu.2006.08.010
- 22 KENDALL- TACKETT, K. A., WILLIAMS, y FINKELHOR, D. (1993): «Impact of sexual abuse on children: a review and synthesis of recent empirical studies», *Psychological Bulletin*, 113, pp. 164-180.
- 23 VÁZQUEZ MEZQUITA, B., y CALLE, M. (1997): «Secuelas postraumáticas en niños. Análisis prospectivo de una muestra de casos de abuso sexual denunciados», *Revista de Psiquiatría Forense, Psicología Forense y Criminología*, 1, 14-29.
- 24 CANTÓN, D., y JUSTICIA, F. (2008). Afrontamiento del abuso sexual infantil y ajuste psicológico a largo plazo. *Psicothema*, 20(4), 509-515.
- 25 SALDAÑA, C., JIMÉNEZ, J. y OLIVA, A. (1995). El maltrato infantil en España: Un estudio a través de los expedientes de menores. *Infancia y Aprendizaje*, 71, 59 - 68.
- 26 JÁTIVA, R., y CEREZO, M. A. (2014). The mediating role of self-compassion in the relationship between victimization and psychological maladjustment in a sample of adolescents. *Child Abuse & Neglect*, 38(7), 1180- 1190. Doi: 10.1016/j.chabu.2014.04.005

- ²⁷ GIL, A. (1997): «Los delincuentes sexuales en las prisiones», en M. Lameiras y A. López (eds.), *Sexualidad y salud*, Santiago de Compostela, Tórculo.
- ²⁸ DREZETT, J., CABALLERO, M., JULIANO, Y., PRIETO, E., MARQUES, J., et al. (2001). *Jornal de Pediatría*, 77(5), 413- 419.
- ²⁹ LAWSON, C. (1993): «Mother-son sexual abuse: rare or underreported? A critique of the research», *Child Abuse and Neglect*, 17, pp. 261-269,
- ³⁰ DREZETT, J., CABALLERO, M., JULIANO, Y., PRIETO, E., MARQUES, J., et al. (2001). *Jornal de Pediatría*, 77(5), 413- 419.
- ³¹ FISHER, B. S., CULLEN, F. T., y TURNER, M. G. (2000). *The sexual victimization of college women: Findings from two national-level studies*. Washington, D.C.: U.S. Department of Justice, National Institute of Justice, Bureau of Justice Statistics
- ³² DREZETT, J., CABALLERO, M., JULIANO, Y., PRIETO, E., MARQUES, J., et al. (2001). *Jornal de Pediatría*, 77(5), 413– 419.
- ³³ VÁZQUEZ MEZQUITA, B. y CALLE, M. (1997): «Secuelas postraumáticas en niños. Análisis prospectivo de una muestra de casos de abuso sexual denunciados». *Revista de Psiquiatría Forense, Psicología Forense y Criminología*, 1, 14-29.
- ³⁴ PEREDA, N. (2016). ¿Uno de cada cinco?: Victimización sexual infantil en España. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 126-133
- ³⁵ COHEN, J. A. y MANNARINO, A. P. (2000). Predictors of treatment outcome in sexually abused children. *Child Abuse & Neglect*, 24, 983–994.
- ³⁶ PURDIE, V., y DOWNEY, G. (2000). Rejection sensitivity and adolescent girls' vulnerability to relationship- centered difficulties. *Child Maltreatment*, 5(4), 338–349.
- ³⁷ STILLMAN, T. F., BAUMEISTER, R. F., LAMBERT, N. M., CRESCIONI, A.W., DaWALL, C. N., y FINCHAM, F. D. (2009). Alone and without

- purpose: Life loses meaning following social exclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 686–694.
- ³⁸ DRAUCKER, C. B., MARTSOLF, D. M., ROLLER, C., KNAPIK, G., ROSS, R. y WARNER, A. (2011). Healing from childhood sexual abuse: A theoretical model. *Journal of Child Sexual Abuse*, 20, 435–466.
- ³⁹ AHRENS, C., STANSELL, J. y JENNINGS, A. (2010). To tell or not to tell: The impact of dis-closure on sexual assault survivors' recovery. *Violence and Victims*, 25, 631–648.
- ⁴⁰ MOUILSO, E. R., FISCHER, S., y CALHOUN, K. S. (2012). A prospective study of sexual assault and alcohol use among first-year college women. *Violence and Victims*, 27, 78–94.
- ⁴¹ TESTA, M., y LIVINGSTON, J. A. (2000). Alcohol and sexual aggression: Reciprocal relationships over time in a sample of high-risk women. *Journal of Interpersonal Violence*, 15, 413–427.
- ⁴² HOWARD, D. E., y WANG, M. Q. (2004). The relationship between substance use and STD/ HIV-related sexual risk behaviors among U.S. adolescents. *Journal of HIV/AIDS Prevention in Children & Youth*, 6(2), 65–82.
- ⁴³ BRIERE J, EVANS D, RUNTZ M, y WALL T. (1988). Symptomatology in men who were molested as children: A comparison study. *Am J Orthopsychiatry*,; 58, 457-461.
- ⁴⁴ CHANDY, J. M., BLUM, R., y RESNICK, M. D. (1996). Gender-specific outcomes for sexually abused adolescents. *Child Abuse Negl*, 20, 1219-1231.
- ⁴⁵ FINKELHOR, D. (1979). *Sexually victimized children*. Nueva York: Free Press.
- ⁴⁶ PETERS, S. D., WYATT, G. E., FINKELHOR, D. (1986). Prevalence. En: Finkelhor D, ed. A sourcebook on child sexual abuse. *Beverly Hills:Sage*, 15-59.

- 47 SILVERMAN, A. B., REINHERZ, H. Z., y GIACONIA, R. M. (1996). The long-term sequelae of child and adolescent abuse: A longitudinal community study. *Child Abuse Negl*, 20, 709-723.
- 48 PETERS, D. K., y RANGE, L. M. (1995). Childhood sexual abuse and current suicidality in college women and men. *Child Abuse Negl*, 19, 335-341.
- 49 CHANDY, J. M., BLUM R, y RESNICK, M. D. (1996). Gender-specific outcomes for sexually abused adolescents. *Child Abuse Negl*, 20, 1219-1231.
- 50 KREBS, C. P., LINDQUIST, C. H., WARNER, T. D., FISHER, B. S., y MARTIN, S. L. (2009). College women's experiences with physically forced, alcohol- or other drug-enabled, and drug-facilitated sexual assault before and since entering college. *Journal of American College Health*, 57, 639-647.
- 51 BREER, W. (1996). The adolescent molester. Springfield (ILL): Charles C Thomas.
- 52 STEWART, S. H., PIHL, R. O., CONROD, P. J., y DONGIER, M. (1998). Functional associations among trauma, PTSD, and substance-related disorders. *Addictive Behaviors*, 28, 797-812.
- 53 FERGUSSON, D. M., HORWOOD, L. J., y LYNKEY, M.T. (1996a). Childhood sexual abuse and psychiatric disorder in young adulthood. II. Psychiatric outcomes of childhood sexual abuse. *J. Am. Acad. Child Adolesc. Psychiatry* 35, 1365-1374.
- 54 MOLNAR, B. E., BUKA, S. L., y KESSLER, R. C. (2001). Child sexual abuse and subsequent psychopathology: results from the National Comorbidity Study. *Am. J. Public Health* 91, 753-760.
- 55 NELSON, E.C., HEATH, A.C., MADDEN, P. A., COOPER, M. L., DINWIDDIE, S.H., et al. (2002). Association between self-reported childhood sexual abuse and adverse psychosocial outcomes. Results from a twin study. *Arch. Gen. Psychiatry* 59, 139-145.

- 56 BANDUCCI, A. N., HOFFMAN, E., LEJUEZ, C. W., y KOENEN, K. C. (2014). The relationship between child abuse and negative outcomes among substance users: Psychopathology, health, and comorbidities. *Addictive behaviors*, 39(10), 1522-1527. Doi: 10.1016/j.addbeh.2014.05.023
- 57 SHARMA, B.R., y GUPTA, M. (2004). Child abuse in Chandigarh, India, and its implications. *Journal of Clinical Forensic Medicine*, 11(5): 248-256.
- 58 KHANTZIAN, E. J. (1985). The self-medication hypothesis of addictive disorders: focus on heroin and cocaine dependence. *Am. J. Psychiatry* 142, 1259–1264.
- 59 MILLER, B. A., MAGUIN, E., y DOWNS, W.R. (1997). *Alcohol, drugs, and violence in children's lives, in Recent Developments in Alcoholism*. In: Galanter, M. (Ed.), *Alcoholism and Violence*. Plenum Press, New York, 357–385.
- 60 WHITE, H. R., y WIDOM, C. S. (2008). Three potential mediators of the effects of child abuse and neglect on adulthood substance use among women. *J. Stud. Alcohol Drugs*, 69, 337–347.
- 61 WIDOM, C. S., y HILLER-STURMHOFEL, S. (2001). Alcohol abuse as a risk factor for and consequence of child abuse. *Alcohol Res. Health*, 25, 52–57.
- 62 VOLPICELLI, J., BALARAMAN, G., HAHN, J., WALLACE, H., y BUX, D. (1999). The role of uncontrollable trauma in the development of PTSD and alcohol addiction. *Alcohol Research and Health*, 23, 256–262.
- 63 STEWART, S. H., PIHL, R. O., CONROD, P. J., y DONGIER, M. (1998). Functional associations among trauma, PTSD, and substance-related disorders. *Addictive Behaviors*, 28, 797–812.
- 64 SPATARO, J. E., MULLEN, P. E., BURGESS, P. M., WELLS, D. L. y MOOS, S. A. (2004). Impact of child sexual abuse on mental health. Prospective study in males and females. *British Journal of Psychiatry*, 184, 416–421.

- 65 KAUFMAN, J., PLOTSKY, P. M., NEMEROFF, C. B., et al. (2000). Effects of early adverse experiences on brain structure and function: clinical implications. *Biol Psychiatry*, 48, 778–90.
- 66 PUTNAM, F. W. (2006). The impact of trauma on child development. *Juv Fam Court J.*, 57, 1–11.
- 67 SILVERMAN, A. B., REINHERZ, H. Z., y GIACONIA, R. M. (1996). The long-term sequelae of child and adolescent abuse: A longitudinal community study. *Child Abuse Negl.*, 20, 709-723.
- 68 HEISE, L., PITANGUY, J., y GERMAIN, A. (1994). *Violencia contra la mujer: la carga oculta sobre la salud*. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.
- 69 DENNERSTEIN, L., ASTBURY, J., y MORSE, C. (1993). *Psychosocial and mental health aspects of women's health*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- 70 BROWNE, A., y FINKELHOR, D. (1986). Impact of child sexual abuse: A review of the research. *Psychol Bull.*, 99, 66-77.
- 71 KENNEY, J. W., REINHOLTZ, C., y ANGELINI, P. J. (1998). Sexual abuse, sex before 16, and high-risk behaviors of young females with sexually transmitted diseases. *J Obstet Gynecol Neonatal Nurs.*, 27, 54-63.
- 72 FERGUSSON, D. M., HORWOOD, L. J., y LYNSKEY, M. T. (1997). Childhood sexual abuse, adolescent sexual behaviors and sexual revictimization. *Child Abuse Negl.*, 21, 789-803.
- 73 CINQ-MARS, C., WRIGHT, J., CYR, M., y McDUFF, P. (2003). Sexual at-risk behaviors of sexually abused adolescent girls. *Journal of Child Sexual Abuse*, 12, 1–18.
- 74 LOEB, T. B., WILLIAMS, J. K., CARMONA, J. V., RIVKIN, I., WYATT, G. E., CHIN, D., et al. (2002). Child sexual abuse: Associations with the sexual functioning of adolescents and adults. *Annual Review of Sex Research*, 13, 307–345.

- 75 SENN, T. E., CAREY, M. P., VANABLE, P. A., COURY-DONIGER, P., y URBAN, M.A. (2006). Childhood sexual abuse and sexual risk behavior in men and women attending a sexually transmitted disease clinic. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74, 720-731.
- 76 WILSNACK, S.C., WILSNACK, R. W., KRISTJANSON, A. F., VOGELTANZ-HOLM, N. D., y HARRIS, T. R. (2004). Child sexual abuse and alcohol use among women: Setting the stage for risky behaviour. In L. J. Koenig, L. S. Doll, A. O'Leary, & W. Pequegnat (Eds.), *From child sexual abuse to adult sexual risk: Trauma, revictimization, and intervention* (pp. 181-200). Washington, DC: American Psychological Association. Doi: 10.1037/10785-009
- 77 COLLINGS, S. J. (1994). The long-term effects of contact and noncontact forms of child sexual abuse in a sample of university men. *Child Abuse Negl.*, 19, 1-6.
- 78 SILVERMAN, A. B., REINHERZ, H. Z., y GIACONIA, R. M. (1996). The long-term sequelae of child and adolescent abuse: A longitudinal community study. *Child Abuse Negl.*, 20, 709-723.
- 79 BRIERE, J., EVANS, D., RUNTZ, M., y WALL, T. (1988). Symptomatology in men who were molested as children: A comparison study. *Am J Orthopsychiatry*, 58, 457-461.
- 80 BRIERE, J., EVANS, D., RUNTZ, M., y WALL, T. (1988). Symptomatology in men who were molested as children: A comparison study. *Am J Orthopsychiatry*, 58, 457-461.
- 81 CHANDY, J. M., BLUM, R., y RESNICK, M. D. (1996). Gender-specific outcomes for sexually abused adolescents. *Child Abuse Negl.*, 20, 1219-1231.
- 82 HEATH, V., BEAN, R., y FEINAUER, L. (1996). Severity of childhood sexual abuse: Symptom differences between men and women. *Am J Fam Therapy*, 24, 305-314.
- 83 HAJ-YAHIA, M.M., y TAMISH, S. (2001). The rates of child sexual abuse and its psychological consequences as revealed by a study among Palestinian university students. *Child Abuse & Neglect* 25(10), 1303-1327.

- 84 MaCFIE, J., Cicchetti, D., y TOTH, S. L. (2001). Dissociation in maltreated preschool-aged children. *Child Abuse & Neglect* 25(9): 1253-1267.
- 85 MEICHENBAUM, D. (1994). *A clinical handbook/Practical therapist manual: For assessing and treating adults with post-traumatic stress disorder (PTSD)*. Waterloo, Ontario: University of Waterloo.
- 86 COLLISHAW, S., PICKLES, A., MESSEY, J., RUTTER, M., SHEARER, C., y MAUGHAN, B. (2007). Resilience to adult psychopathology following childhood maltreatment: Evidence from a community sample. *Child Abuse & Neglect*, 31, 211-229.
- 87 DUMONT, K.A., WIDOM, C.S., y CZAJA, S.J. (2007). Predictors of resilience in abused and neglected children grown-up: the role of individual and neighborhood characteristics. *Child Abuse & Neglect*, 31, 255-274.
- 88 EDMOND, T., AUSLANDER, W., ELZE, D., y BOWLAND, S. (2006). Signs of resilience in sexually abused adolescent girls in the foster care system. *Journal of Child Sexual Abuse*, 15, 1-28.
- 89 OLIVA, A., JIMÉNEZ, J. M., PARRA, A., y SÁNCHEZ-QUEIJA, I. (2008). Acontecimientos vitales estresantes, resiliencia y ajuste adolescente. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 13, 53-62.
- 90 PEREDA, N., GALLARDO-PUJO, D., y JIMÉNEZ, R. (2011). Trastornos de personalidad en víctimas de abuso sexual infantil. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 39, 131-139.
- 91 WILCOX, D.T., RICHARDS, F., y O'KEEFFE, Z.C. (2004). Resilience and Risk Factors Associated with Experiencing Childhood Sexual Abuse. *Child Abuse Review*, 13, 338-352.
- 92 QUICENO, J. M., MATEUS, J., CARDENAS, M., VILLAREAL, D., y VINACCIA, S. (2013). Calidad de vida, resiliencia e ideación suicida en adolescentes víctimas de abuso sexual. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 18(2), 107-117.

- 93 BARNOW, S., SCHUCKIT, M. A., LUCHT, M., JOHN, U., FREYBERGER, H. J. (2002). The importance of a positive family history of alcoholism, parental rejection and emotional warmth, behavioral problems and peer substance use for alcohol problems in teenagers: a path analysis. *J. Stud. Alcohol* 63, 305–315.
- 94 CAPALDI, D. M., STOOLMILLER, M., KIM, H. K., y YOERGER, K. (2009). Growth in alcohol use in at-risk adolescent boys: two-part random effects prediction models. *Drug Alcohol Depend.*, 105(1–2), 109–117.
- 95 Chaoyang, L., Mary Ann, P., y Chih-Ping, C. (2002). Parental substance use as a modifier of adolescent substance use risk. *Addiction*, 97, 1537–1550.
- 96 HOFFMANN, J.P., y CERBONE, F.G. (2002). Parental substance use disorder and the risk of adolescent drug abuse: an event history analysis. *Drug Alcohol Depend.*, 66, 255–264.
- 97 HAWKINS, J. D., CATALANO, R. F., y MILLER, J. Y. (1992). Risk and protective factors for alcohol and other drug problems in adolescence and early adulthood. *Psychol. Bull.* 112, 64–105.
- 98 SWADI, H. S. (1988). Adolescent drug taking: role of family and peers. *Drug Alcohol Depend.*, 21, 157– 160.
- 99 TOM, F., KATHERINE, S., KATE, L., FRANCES, R., ANDREW, M., et al. (2007). Genetic and environmental influences on the relationship between peer alcohol use and down alcohol use in adolescents. *Addiction*, 102, 894–903.
- 100 WILLS, T.A., y CLEARY, S.D. (1999). Peer and adolescent substance use among 6th-9th: latent growth analyses of influence versus selection mechanisms. *Health Psychol.*, 18, 937–952.
- 101 GORMAN, D.M., SPEER, P.W., GRUENEWALD, P.J., y LABOUVIE, E.W. (2001). Spatial dynamics of alcohol availability, neighborhood structure and violent crime. *J. Stud. Alcohol*, 62, 628–636.
- 102 KENDLER, K. S., SCHMITT, E., AGGEN, S. H., y PRESCOTT, C.A. (2008). Genetic and environmental influences on alcohol, caffeine, cannabis, and nicotine

use from early adolescence to middle adulthood. *Arch. Gen. Psychiatry*, 65, 674–682.

103 NATHAN, A. G., MICHAEL, C. N., y KENNETH, S. K. (2009). Pathways to cannabis abuse: a multistage model from cannabis availability, cannabis initiation and progression to abuse. *Addiction*, 104, 430–438.

104 CLARK, H. W., MASSON, C. L., DELUCCHI, K. L., HALL, S. M., y SEES, K.L. (2001). Violent traumatic events and drug abuse severity. *J. Subst. Abuse Treat.*, 20, 121–127.

105 ELLASON, J. W., ROSS, C.A., SAINTON, K., y MAYRAN, L. W. (1996). Axis I and II comorbidity and childhood trauma history in chemical dependency. *Bull. Menninger Clin.*, 60, 39–51.

106 GIL-RIVAS, V., FIORENTINE, R., y ANGLIN, M. D. (1996). Sexual abuse, physical abuse, and posttraumatic stress disorder among women participating in outpatient drug abuse treatment. *J. Psychoact. Drugs*, 28, 95–102.

107 GREENFIELD, S.F., KOLODZIEJ, M.E., SUGARMAN, D.E., MUENZ, L.R., VAGGE, L.M., et al. (2002). History of abuse and drinking outcomes following inpatient alcohol treatment: a prospective study. *Drug Alc. Depend.*, 67, 227–234.

108 HARVEY, E. M., RAWSON, R. A., y OBERT, J. L. (1994). History of sexual assault and the treatment of substance abuse disorders. *J. Psychoact. Drugs*, 26, 361–367.

109 OUIMETTE, P.C., KIMERLING, R., SHAW, J., y MOOS, R.H. (2000a). Physical and sexual abuse among women and men with substance use disorders. *Alcsm. Treat. Q.*, 18, 7–17.

110 RICE, C., MOHR, C. D., DEL BOCA, F. K., MATTSON, M. E., YOUNG, L., et al. (2001). Self-reports of physical, sexual and emotional abuse in an alcoholism treatment sample. *J. Stud. Alcohol*, 62, 114–123.

- 111 WINDLE, M., WINDLE, R.C., SCHEIDT, D.M., y MILLER, G.B. (1995). Physical and sexual abuse and associated mental disorders among alcoholic inpatients. *Am. J. Psychiatr.*, 152, 1322–1328.
- 112 ECHEBURÚA, E. y De CORRAL, P. (2006). Secuelas emocionales en víctimas de abuso sexual en la infancia. *Cuadernos de Medicina Forense*, 43-44, 75-82.

ANÁLISIS DE LA ACEPTACIÓN DEL PASAPORTE DE INMUNIDAD ANTE LA COVID-19 CON UNA ESCALA ÉTICA MÚLTIPLE³²⁷

Jorge de Andrés Sánchez

Universitat Rovira i Virgili

Mario Arias Oliva

Universidad Complutense de Madrid

Jorge Pelegrín-Borondo

Universidad de La Rioja

Ala' Ali Mohammad Almahameed

Universitat Rovira i Virgili

Orlando Lima

Instituto Politécnico do Porto

Background: The existence of an immunity passport (IP) can allow, while the world population achieves group immunity, to relax the mobility and assembly restrictions for those people who prove to be immunized.

Methods: A cross-sectional survey of 400 residents in Spain, conducted in the second half of April 2021. It was considered separately that the IP can be used to travel

³²⁷ A petición de las autoras solo se publica el resumen de este trabajo en el libro de actas

regulation or to restrict access to public places. This work analyses the perception of this instrument with a multiple ethical scale and the factors that affect that perception.

Results: We observed a statistically significant positive perception in the items related to egoism, utilitarianism (in both uses of IP) and social norm (if the use of the IP was for traveling). We also found a better assessment of the use of IP when the objective is travel than if the objective is to limit access to public places and activities, which is statistically significant in the judgements on social norm and usefulness. We have observed that the fact of being vaccinated has a significant impact on the positive assessment of PI. Gender, age (having overcome the disease) have a positive (negative) and significant impact only on limited dimensions and not for both uses of IP. The number of tests a person underwent and educational degree have no significant relationship with the attitude towards IP.

Conclusions: The results may be useful to guide the policy that health authorities should carry out for the use of IP.

Keywords: COVID-19, immunity passport, ethics, social perception.

ÁFRICA Y LA COVID-19. CRISIS Y RETOS

Jaume Camps-Girona

Universitat Rovira i Virgili

Abstract. This text analyzes the impact of the Coronavirus in Africa, especially in the political and economic sphere, the different responses of governments and the future challenges of the continent. Based on the analysis of the actions carried out by the different national and international organizations, and how this has modified the geopolitics of the continent, it also raises what will be some of the keys to the future. Faced with a civil society active in the fight for their rights, how the states face the crisis will be key to the future of democracy and development, while new international actors increase their influence, like China, to the detriment of others, such as the United States.

Key words. Africa, geopolitics, political challenges, economic challenges.

1. INTRODUCCIÓN

El 12 de abril de 2020 Bill Gates escribía en *The Economist*: *cuando los historiadores escriban los libros sobre la pandemia de la Covid-19, lo que hemos vivido hasta hoy, probablemente ocupará solamente el primer tercio o algo así. La mayor parte de la historia será lo que pase después* (citado en Ruiz-Domènech, 2020, p.107).

El Coronavirus, como ya pasó con las grandes epidemias del pasado, está provocando unos efectos profundos y, posiblemente, duraderos en todo el mundo, con repercusiones que aún hoy no alcanzamos a imaginar, a causa de los posibles shocks asimétricos en los diferentes puntos del planeta (Zakaria, 2021, p. 20-22).

Evidentemente con solo un año y medio de bagaje desde que la OMS declaró el Coronavirus como una pandemia, no es suficiente para poder saber como será el mundo pospandémico, ahora bien, estos 18 meses han mostrado algunas de las características que puede tener la geopolítica del futuro.

En el caso africano la Covid-19 paró el crecimiento económico que vivían algunos países, mientras que en otros ha sido devastador para el débil sistema público y democrático. Pero nuevos retos y actores han surgido en el continente lo que demuestra que el futuro puede ser más esperanzador que el presente.

2. LOS RETOS ECONÓMICOS Y EL AUMENTO DE LA INFLUENCIA CHINA

En junio de 2020, el Fondo Monetario Internacional (FMI) advertía que el coronavirus era una crisis como nunca se había visto (Tooze, 2021, p. 13). Para intentar parar el golpe aquel organismo internacional pidió a los estados que invirtieran en los servicios sanitarios precarios, que las políticas neoliberales del FMI habían contribuido a destruir (Puig, 2020, p.1).

Evidentemente las medidas adoptadas por los gobiernos como el confinamiento tuvieron un importante impacto en la economía del continente africano, por ejemplo en Sudáfrica su economía cayó un 8% y el desempleo aumentó un 30% (Tooze, 2021, p. 191). Otros países vieron como sus exportaciones se veían reducidas o afectados por la caída de los precios de las materias primas como fue el caso de Nigeria o de Angola, y la bajada de la cotización del petróleo. Estas afectaciones hicieron que los países en vías de desarrollo pudieran movilizar menos recursos que los ricos. Ya en marzo de 2020, la Comisión Económica para África de las Naciones Unidas (UNECA) apuntó a una caída del crecimiento económico del 3,2% al 1,8% para aquel año, frenando la senda de crecimiento en la que se encontraban la mayoría de los países africanos (Marín Egoscozábal, 2020).

Ante aquellos datos el FMI pronosticó que África necesitaría 1,2 trillones de dólares en los próximos tres años para superar los efectos económicos de la pandemia. Diferentes instituciones, como el African Development Bank, movilizaron sus fondos para ayudar a los diferentes países mientras que otros estados vieron aquella situación

como un momento para aumentar su presencia en el continente. Uno de ellos fue la China que ha aprovechado la ausencia de los Estados Unidos durante la era Trump para consolidarse como socio principal (Adesina, 2021).

Nathalie Tocci, directora del Istituto Affari Internazionali, en el número de la revista *Política Exterior* de mayo-junio de 2020, hacía un paralelismo entre la crisis de Suez de 1956 y el declive del Reino Unido a nivel mundial, con el papel que estaba teniendo los Estados Unidos durante la crisis del coronavirus. Mientras que China estaba aumentando su solidaridad con el envío de mascarillas, tests, respiradores mecánicos y personal médico, la Casa Blanca con Donald Trump se dedicaba a negar las evidencias médicas, pese al asesoramiento del experto Anthony Fauci (Sevastopulo, 2020).

Pese al poder militar y financiero de los Estados Unidos, esta superpotencia ha perdido la hegemonía mundial (Merino, 2021, p. 54), mientras que China se afianzaba como una referencia hegemónica global, su poder de atracción aumentaría entre las democracias liberales (Tocci, 2020). El presidente XI Jinping dijo en *Qiushi*, publicación del Partido Comunista de China: *la solidaridad y la cooperación son las armas más poderosas contra el virus.* (Bergolat, 2020). Evidentemente detrás de aquella campaña de diplomacia pública estaba la estrategia de Pequín de blanquear su imagen (Nuñez, 2020). Por ejemplo, el filántropo chino Jack Ma y su Fundación Alibaba se han mostrado muy activos a lo largo de la pandemia con la donación de miles de kits de detección del virus a África, además de Italia y Estados Unidos (Dodds, 2021, p.21).

Pero la diplomacia de las máscaras (Bobin, 2020) ha convertido a Pequín como uno de los socios prioritarios para los gobiernos africanos en detrimento de los estados occidentales. Y además ha permitido que otros actores aumentasen sus lazos económicos y políticos en África. Este ha sido el caso de Turquía que ha abierto nuevas embajadas en países como Angola y ha fomentado los acuerdos comerciales de sus empresas, como es el caso de la aerolínea Turkish Airlines. Esta política exterior llevada a cabo por Erdogan ha sido nombrada como la solidaridad panislámica o la diplomacia de los alminares porque uno de sus objetivos fue restaurar algunos de los elementos patrimoniales del Imperio Otomano en países como Argelia o Sudán (Joan, 2021).

En este contexto el FMI y el Banco Mundial recomendaron a los estados que se endeudaran para hacer frente a las exigencias de la pandemia, abriéndose un futuro de incertidumbre ya que la austeridad impuesta ha sido uno de los problemas que han tenido los estados africanos durante los años noventa y que provocó graves consecuencias a los servicios públicos, y por lo tanto, ven con incertidumbre estos llamamientos de las grandes organizaciones económicas mundiales.

Pese al impacto de la Covid-19, la gran mayoría de la población subsiste (y subsistía) gracias a la diversidad de actividades que realiza en el marco de la economía de subsistencia rural y la de subsistencia urbana, lo que los organismos internacionales califican como economía informal (Duperier; Santamaría, 2013, p. 141). Eso ha comportado que como en otras partes del planeta los pobres están muriendo más que otro grupo social, en gran medida porque no pueden llevar a cabo la mayoría de las prácticas de autoatención recomendadas, no por ignorarlas o rechazarlas, sino por motivos socioeconómicos (Menéndez, 2020, p. 23).

Para evitar viejos errores los países africanos deben apostar por una mayor transparencia en la gestión financiera, luchar contra la corrupción y aumentar la recaudación de impuestos. Aumentar los recursos internos para aumentar la inversión en sectores estratégicos como la educación o la sanidad para mejorar las condiciones de vida son claves para el futuro. Pero en estos desafíos también tienen un papel importante los estados europeos y la ayuda al desarrollo que debe centrarse en la creación de empresas en el continente (Goussikindey, 2021).

3. EL IMPACTO DE LA COVID EN EL DEBIL SISTEMA DEMOCRÁTICO

La desaceleración económica causada por la bajada del número de turistas o la caída del precio del barril de petróleo, ha provocado el deterioro de las condiciones de vida de la población, el aumento de las desigualdades y la aplicación de políticas restrictivas con un fuerte impacto social. A esto se le ha añadido la existencia de conflictos, a nivel interno y externo, no resueltos, y el aumento de la protesta social (Álvarez-Ossorio; Barreñada; Mijares, 2021, p. 16-17).

2.1. La llamada a la paz de la ONU para centrarse en la verdadera lucha

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicaba un comunicado en que informaba que el Coronavirus era considerado una pandemia, es decir, una enfermedad infecciosa que cruza fronteras nacionales y afecta a un número considerable de personas. A aquella advertencia sobre su alcance, el 23 de marzo de 2020 el Secretario General de la ONU, Antonio Guterres, hizo un llamamiento urgente para un alto al fuego mundial para que los países centrasen sus esfuerzos en la que él denominó la verdadera lucha: derrotar la COVID-19. Aquella situación por dramática que fuese por las consecuencias de la crisis sanitaria era una oportunidad para abrir una nueva etapa basada en la diplomacia y la reconciliación. (ONU, 2020).

Aquellos llamamientos tuvieron el apoyo de 180 países, entre los que destacaban Camerún, República Centroafricana, Colombia, Libia, Myanmar, Filipinas, Sudán del Sur, Ucrania y el Yemen; además del Consejo de Seguridad de la ONU, de unas setenta entidades regionales, organizaciones de la sociedad civil y de algunas autoridades religiosas como el Papa Francisco I o el arzobispo de Canterbury. Pero, ante la ausencia de un liderazgo internacional la pausa humanitaria ha durado poco y el alto al fuego ha sido ignorado (Prashad; Horvat, 2021, p.22), ya que los conflictos ignorados que existen en el mundo (Gaza, Afganistán, Libia...) no cesaron y otros volvieron a escena.

Uno de estos ha sido el del Sáhara Occidental que ha implicado a España, Marruecos y el Frente Polisario. Pese al alto al fuego engañoso de 1991 (ya que los enfrentamientos verbales entre los dos gobiernos y la represión de Marruecos no ha parado) (López García, 2020), el reconocimiento de la marroquinidad del Sáhara por Donald Trump hizo que el 13 de noviembre de 2020 el Ejército de Marruecos penetrara a la zona desmilitarizada de Guerguerat para expulsar a unos cincuenta civiles saharauis que mantenían bloqueada la carretera, produciéndose un intercambio de disparos (Perejil, 2020).

Esta crisis también ha provocado el deterioro de las relaciones entre Rabat y Madrid, que vivieron el punto más crítico en mayo de 2021 cuando España acogió en su territorio al líder del polisario para tratarlo de coronavirus. Como respuesta

Marruecos permitió la entrada a territorio español de unos 8.000 emigrantes, de los cuales más de 2.000 eran menores (Perejil, 2021).

Aunque el origen del aumento de la escalada bélica fue por cuestiones diplomáticas y el intercambio de disparos, también hay que tener en cuenta el impacto del coronavirus en Marruecos, y sobre todo en su economía, ya que el país ha visto reducido el turismo y por lo tanto el empeoramiento de las condiciones de vida de la población, por eso el conflicto del Sáhara ha servido para centrar la opinión pública en esta cuestión. Y ante la fragilidad interna heredada de las movilizaciones del 20 de febrero de 2011 y del Hirak en la zona del Rif, el rey Mohamed VI apelaba en el discurso de la conmemoración de la Revolución del Rey y del Pueblo, en agosto de 2020, que el país vivía un desafío como el que vivió con la deportación de Mohamed V por los franceses en agosto de 1953, y que el pueblo tenía que estar unido en la lucha contra la pandemia.³²⁸

2.2. *El virus del autoritarismo*

La pandemia también ha provocado una deriva represiva en algunos estados con arrestos arbitrarios, censura o el uso excesivo de la fuerza, como en Kenia donde fueron asesinadas veinte personas por los métodos represivos de la policía, u otros países, como Filipinas, Sri Lanka o Suráfrica, donde las violaciones del toque fueron respuestas con un uso desmesurado de la violencia por parte de las fuerzas de seguridad (Bussard, 2020). Según Human Right Watch fueron un total de 83 los gobiernos que usaron el coronavirus para justificar la violación de la libertad de prensa, 51 los que practicaron arrestos arbitrarios contra personas críticas con el gobierno y 33 contra quienes también criticaban los ejecutivos por sus responsabilidades en la pandemia.³²⁹

Según el informe sobre conflictos y derechos humanos de l'Escola de Cultura de Pau de Barcelona, durante el 2020 hubo 95 crisis sociopolíticas (una más que en 2019) y la mayoría se concentraron en África (38), seguido de Asia (25), Oriente Medio (12) y Europa y América Latina (10 en cada región). África por desgracia

³²⁸ “Discurso Real a la Nación con motivo del 67º aniversario de la Revolución del Rey y del Pueblo (texto íntegro”. Agence Marocain de Presse, extraído de : <https://www.mapnews.ma/es/discours-messages-sm-le-roi/discurso-real-la-naci%C3%B3n-con-motivo-del-67%C2%B0-aniversario-de-la-revoluci%C3%B3n>, página consultada el 11/07/2021.

³²⁹ “A pandemic of abuses: human rights under attack during Covid, says UN head”, *The Guardian*, 22/02/2021.

también lideró las estadísticas sobre conflictos armados en el mundo durante aquel año, con 15, Asia 9, Oriente Medio 6, Europa 3 y América 1(Navarro, Royo, Urgell, Urruti, Vilellas, Vilellas, 2021, p. 7).

Ante el aumento de la tensión mundial el Secretario General de la ONU escribió un artículo en la prensa denunciando como el virus se había utilizado como pretexto en muchos países para acabar con la disidencia, silenciar las voces críticas y limitar las libertades, sentenciando *nuestro mundo se enfrenta a una pandemia de abusos contra los derechos humanos* (Guterres, 2021). En muchos países el coronavirus sirvió de pretexto para iniciar una ola represiva con arrestos arbitrarios, censura o el uso excesivo de la fuerza, como en Kenia donde fueron asesinadas veinte personas por los métodos represivos de la policía, u otros países, como Filipinas, Sri Lanka o Suráfrica, donde las violaciones del toque fueron respuestas con un uso desmesurado de la violencia por parte de las fuerzas de seguridad (Bussard, 2020). Según Human Right Watch fueron un total de 83 los gobiernos que usaron el coronavirus para justificar la violación de la libertad de prensa, 51 los que practicaron arrestos arbitrarios contra personas críticas con el gobierno y 33 contra quienes también criticaban los ejecutivos por sus responsabilidades en la pandemia.³³⁰

En el caso del África Subsahariana, según el informe *Democracy Index 2020: in sickness and in health?*, ha sido la zona donde se ha producido un mayor retroceso autoritario, seguida de la zona MENA, que engloba el Norte de África. Esta dinámica ha sido global, ya que según la organización Freedom House, en 2020 se ha producido un deteriodo generalizado de la democracia a escala mundial: *los dictadores se esfuerzan por eliminar los últimos vestigios de disidencia interna y extender su influencia a nuevos rincones del mundo* (Álvarez-Ossorio; Barreñada; Mijares, 2021, p. 24).

Un ejemplo ha sido el golpe de estado militar en Sudán, en octubre de 2021, que ha permitido que Egipto aumentase su influencia en el país a partir de su apoyo al estamento militar sudanés (Rémy, 2021). Y pese a la oposición de los Estados Unidos y de la Unión Africana la represión se ha extendido por la capital del país.³³¹

³³⁰ “A pandemic of abuses: human rights under attack during Covid, says UN head”, *The Guardian*, 22/02/2021.

³³¹ “Coup d’Etat au Soudan: affrontements meurtriers entre manifestants et forces de sécurité”, *Le Monde*, 28/10/2021.

Otro ejemplo del debilitamiento de la democracia en África ha sido el de Túnez. Con una sociedad civil muy activa en la lucha contra el coronavirus, mediante campañas de movilización de recursos, y el aumento de la protesta por la inacción del gobierno y las decisiones tomadas por las autoridades, el presidente del país Kais Saied suprimió de sus funciones al primer ministro Hichem Mechichi, y asumió los plenos poderes. Ante aquella situación miles de personas salieron a las calles a protestar contra el golpe a la débil democracia tunecina, asediada por el aumento de la pobreza y la desigualdad y por el registro de alrededor de 200 muertes diarias por Covid-19 (González, 2021).

En definitiva, el Coronavirus ha puesto encima de la mesa que para asegurar la democracia hay que garantizar el derecho a la salud de las personas. Pero, como dijo el director general de la OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus: *la equidad en materia de vacunas es el desafío de nuestro tiempo y estamos fracasando* (Aldekoa, 2021).

4. LA DESIGUALDAD DE LAS VACUNAS

Pese a las recomendaciones de la OMS y las políticas adoptadas por algunos estados, gran parte de la población mundial no ha estado en condiciones de poderlas seguir y así defenderse del virus, ya que vive en espacios reducidos o porque se ven obligados a trabajar en condiciones de riesgo para alimentar a sus familiares, entre muchas razones. Además de la gente que se encuentra en campos de refugiados porque ha huido de la guerra o de la persecución política en sus sociedades de origen (De Sousa Santos, 2020, p. 66).

Para poder encontrar una cura contra la COVID-19 se llevó a cabo una inyección masiva de dinero público, sin precedentes anteriormente, en investigación y desarrollo global. Pese que anteriormente las grandes farmacéuticas no estuvieron demasiado interesadas en producir vacunas, la incertidumbre de la pandemia del coronavirus abría un mercado a explotar. Aunque las vacunas se llegaron a producir gracias a grandes sumas de dinero público, las empresas farmacéuticas las vendieron al mejor postor (Velásquez, 2021).

Para intentar paliar esta situación la OMS puso en marcha la iniciativa COVAX para asegurar un acceso equitativo mundial a las vacunas, a las que se sumaron las

donaciones de la Unión Africana, China y la India sobre todo, Rusia, los Emiratos Árabes o algunos países europeos (Aldekoa, 2021).

Mientras en un primer momento África pudo contener la primera ola, con la aparición de la variante delta los casos se multiplicaron, y en junio de 2021, el continente solo contaba con un 0,6% de la población vacunada, menos de 10 millones de personas.

Ante aquella grave situación Célestin Traoré, responsable de vacunación de Unicef en África Occidental y Central apuntó al acaparamiento de las vacunas por parte de los países ricos como el problema: *hay una escasez en el mundo y los países en desarrollo, como los africanos, no cuentan con la financiación suficiente para adquirirlas*. En aquella misma línea el epidemiólogo sudafricano Salim Abdool Karim puso cifras a tal desequilibrio: *somos 7.500 millones de personas en el mundo y hay 1.800 millones de vacunas. Esto significa que una de cada cinco personas tiene acceso a las mismas, mientras que en realidad en África es que tenemos una para cada 50 personas* (Naranjo; Fibla, 2021).

Durante el verano de 2021, en pleno debate sobre la administración de la tercera vacuna en algunas franjas de edades de ciertos países, en África, solamente estaba vacunada el 3% de la población, en un continente que había superado los 8 millones de casos positivos.³³²

Ante aquella situación algunos países africanos y la India pidieron a la Organización Mundial del Comercio la suspensión de los derechos de propiedad intelectual de las vacunas y medicamentos, para asegurar que sus poblaciones podían acceder a los tratamientos para las diferentes enfermedades que tenían (Charon, 2020). Además de no ser así, y mantenerse el acceso desigual a la vacuna, hace poco el portal de noticias *Jeune Afrique* se hacía eco de un problema que había tenido un grupo de tunecinos con la pauta completa de Pfizer porque no podían entrar a la Unión Europea, hablándose del apartheid de las vacunas, y en palabras de la activista suizo-camerunesa Nathalie Yamb: *han desarrollado una vacuna para Europa y una para África de la misma marca. Y hoy, para viajar a Europa, reconocen la versión para los blancos pero no la versión para los negros*.

³³² “África supera los 8 millones de casos de covid-19 con solo el 3% vacunado”, *Efe*, 11/09/2021.

Acertadas o no las palabras de Yamb, la realidad es que todavía hoy África está muy lejos de llegar al 60% de personas vacunadas, como se había predicho para finales de 2021 (Fariñas, 2021).

5. EL LIDERAZGO DE LA UNIÓN AFRICANA, CLAVE PARA EL FUTURO

En plena pandemia los principales centros de investigación, además de otros organismos internacionales, alertaron de que si el coronavirus llegaba a África los peores presagios posibles se podían cumplir: millones de muertos acompañados de una grave crisis económica y social (Naranjo, 2021).

Los primeros países africanos que vieron como empezaba a propagarse el coronavirus por su territorio fueron Egipto, Marruecos y Sudáfrica, y en poco tiempo este se propagó por el resto del territorio, pese al cierre de fronteras.

Ante los primeros casos en el continente negro la OMS pidió no entrar en pánico, evitar medidas robustas y la propagación de bulos (Aldekoa, 2020). Pero el imaginario colectivo marcó las previsiones y lo que tenía que ser el destino de cientos de millones de individuos en forma de fracaso, tal y como se hizo en el momento álgido de la pandemia del sida (Sarr, 2021, p. 9). Cabe recordar que la xenofobia (Shah, 2020) también estuvo presente en los discursos del presidente de los Estados Unidos, Donald Trump, que hablaba del coronavirus como el virus chino, en el contexto de la lucha de su país con el gigante asiático para la hegemonía mundial (Bulard, 2020).

Pero la realidad fue otra, gracias a diferentes factores. A nivel social África es un continente muy joven, con una media de edad que roza los 18 años, mientras que la población anciana, la más vulnerable a la pandemia, sólo representa un 10% aproximadamente. Además se debe tener en cuenta el sentido de comunidad de aquellas sociedades, las redes de solidaridad y la capacidad de resiliencia de las poblaciones, en algunos casos, acostumbrados a vivir contextos duros.

Pese a no haber consenso entre los motivos de los efectos limitados del SARS-CoV-2 en África, el doctor Chibuzo Okonta, presidente de Médicos Sin Fronteras en África Occidental dijo: *nuestros sistemas de salud, a menudo descritos como frágiles, podrían paradójicamente ser más resilientes en la gestión de un shock como este. La mayoría de nuestros profesionales de salud han practicado el arte de curar en*

contextos de enfermedades endémicas con recursos limitados. Esto les ha hecho desarrollar unos reflejos desconocidos en otros lugares (Naranjo, 2021).

Y así fue, mientras que a nivel político, además del cierre de fronteras, como en otros continentes se establecieron toques de queda o la restricción de actos colectivos, con el fin de no tensionar los débiles sistemas de salud de muchos países. Según Médicos del Mundo, con una capacidad de testeo casi nula, en algunos estados como Mauritania se contaba con un hospital de referencia y 36 camas UCI en todo el país, o Mozambique con dos hospitales y 33 camas UCI. Y sabiendo que la atención primaria no podía, ni puede, posponer el tratamiento de otras enfermedades habituales. Pero los datos de contagios no han llegado a las cifras de catástrofe planteadas.

Ante una situación difícil para muchos gobiernos la Unión Africana se erigió como un elemento clave en la coordinación para afrontar la pandemia, con la creación del Grupo Operativo Africano para el Coronavirus y el Fondo Africano de Respuesta a la Covid-19 (Amnistía Internacional, 2020).³³³

Así pues, la Unión Africana ha asumido el liderazgo para cambiar la dinámica y consolidarse como un elemento fundamental para el futuro, por eso en su *Agenda 2063* ha establecido que el continente tendrá que reinventar su modelo de desarrollo, de democracia (apostar por el respeto del pluralismo étnico y cultural de la sociedad) y de integración regional (más endógena que exógena). En palabras de Kako Nubukpo: *rompiendo con las lógicas cortoplacistas o las economías rentistas y convirtiendo la maldición de las materias primas en la bendición de las mismas* (Kabunda, 2021)

6. BIBLIOGRAFIA

ADESINA, A. (16/02/2021). Building African economies back, better and stronger than before. *Brookings*. <https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2021/02/16/building-african-economies-back-better-and-stronger-than-before/>

ALDEKOA, X. (18/03/2020). El coronavirus asusta a África. *La Vanguardia*.

³³³ “La COVID-19 ofrece a la Unión Africana una oportunidad única para recuperar su capacidad de convocatoria y su función de coordinación”, *Amnistía Internacional*, 25/05/2020, extraído de: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/05/oped-covid19-gives-the-african-union-unique-opportunity-to-reclaim-its-convening-power-and-coordination-role/> (página consultada el 1/09/2021).

ALDEKOA, X. (22/04/2021). Los últimos. *Revista 5W*.

ÁLVAREZ-OSSORIO, I., BARREÑADA, I, MIJARES, L. (2021). Movilizaciones populares, regresión autoritaria y horizontes pospandemia en el Magreb y Oriente Próximo. En I. Álvarez-Ossorio, I. Barreñada, L. Mijares (Eds.). *Movilizaciones populares tras las Primaveras Árabes*. Los Libros de la Catarata.

AMNISTÍA INTERNACIONAL (25/05/2020). *La COVID-19 ofrece a la Unión Africana una oportunidad única para recuperar su capacidad de convocatoria y su función de coordinación.* <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/05/oped-covid19-gives-the-african-union-unique-opportunity-to-reclaim-its-convening-power-and-coordination-role/>

BERGOLAT, E. (2020). La tensión que recorre el mundo. *Política Exterior*, (mayo-junio 2020).

BOBIN, F. (21/05/2020). La Chine profite de la lutte contre la pandémie en Afrique pour promouvoir ses entreprises. *Le Monde*.

BULARD, M. (2020). Plus nocif que le Covid-19. *Le Monde diplomatique* (abril 2020).

BUSSARD, S. (27/04/2020). Les droits humains ne peuvent être sacrifiés sur l'autel du coronavirus. *Le Temps*.

CHARON, S. (2020). Vers une industrie pharmaceutique africaine. *Le Monde diplomatiques* (diciembre de 2020).

De SOUSA SANTOS, B. (2020). *La cruel pedagogía del virus*. Clacso.

DODDS, K. (2021). *Geopolítica. Una breve introducción*. Antoni Bosch Editor.

DUPERIER, N. SANTAMARÍA, A. (2013). Desarrollo y subdesarrollo en África. En A. Santamaría, J. García Bugos (Coords.). *Regreso al futuro. Cultura y desarrollo en África*. Los Libros de la Catarata.

FARIÑAS, J. (2021). El virus de la duda. *Mundo Negro* (septiembre de 2021).

GONZÁLEZ, R. (26/07/2021). El presidente de Túnez asume plenos poderes en medio de las protestas y abre una crisis constitucional. *El País*.

GOUSSIKINDEY, E. (10/09/2021). Solidaridad ante los retos comunes: África-Europa-España. *Fundación Alternativas*. <https://www.fundacionalternativas.org/observatorio>

de-politica-exterior-opex/documentos/documentos-de-trabajo/solidaridad-ante-los-retos-comunes-africa-europa-espana

GUTERRES, A. (22/02/2021). The world faces a pandemic of human rights abuses in the wake of Covid-19. *The Guardian*.

JOAN, J. (24/10/2021). Turquía se vuelca en África. *La Vanguardia*.

KABUNDA, M. (2021). ¿Un continente emergente?. *Mundo Negro* (septiembre de 2021).

LÓPEZ GARCÍA, B. (28/12/2020). Marruecos y el Sáhara: democracia, dialogo y razón. *El País*.

MARÍN EGOSCOZÁBAL, A. (14/04/2020). Claves del impacto económico del coronavirus en África. *Real Instituto Elcano*.
http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano_es/contenido?WCM_GLOBA_L_CONTEXT=/elcano/elcano_es/zonas_es/ari44-2020-marin-claves-del-impacto-economico-del-coronavirus-en-africa

MENÉNDEZ, E. (2020). La pandemia de coronavirus como delatora de contradicciones, deseos y negaciones. En E. Evangelidou, A. Martínez-Hernández (Eds.). *Reset. Reflexiones antropológicas ante la pandemia de COVID-19*. Publicacions de la URV.

MERINO, G. (2021). La pandemia y la aceleración del declive de Estados Unidos ¿fracasó el intento de hacer a Estados Unidos grande de nuevo? En L. Morgenfeld, *et.al.* (Coords.). *El legado de Trump en un mundo en crisis*. Siglo XXI Editores.

NARANJO, J. (2021). África burla el apocalipsis pero sufre el impacto. *Mundo Negro* (abril de 2021).

NARANJO, J., FIBLA, C. (13/06/2021). La falta de vacunas en África, un retraso de consecuencias devastadoras. *El País*.

NAVARRO, I., ROYO, J.M., URGELL, J., URRITI, P., VILELLAS, A., VILELLAS, M. (2021). *Alert 2021! Report on conflicts, human rights and peacebuilding*. Escola de Cultura de Pau.

NUÑEZ, J. (2020). Seguridad y geopolítica tras la pandemia. *Política Exterior*, (mayo-junio 2020).

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2020). *Un nuevo impulso para la paz y la reconciliación.* <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/fury-virus-illustrates-folly-war>

PEREJIL, F. (16/11/2020). Claves del conflicto entre Marruecos y el Frente Polisario. *El País.*

PEREJIL, F. (31/05/2021). Marruecos reconoce que la raíz de la crisis con España es el Sáhara Occidental y lo equipara con el independentismo catalán. *El País.*

PRASHAD, V, HORVAT, S. (2021). El cost de la Covid-19 no ha de portar el poble a la bancarrota. En R. Ávila, S. Horvat (Eds.). *Tot ha de canviar! El món després de la Covid-19.* Raig Verd.

PUIG, O. (2020). Coronavirus en África: ¿la historia de siempre?. *CIDOB Opinión*, 623.

RÉMY, J. (27/10/2021). Au Soudan, un coup d'Etat sur fond de luttes d'influence géopolitique et régionales. *Le Monde.*

RUIZ-DOMÈNECH, J. (2020). *L'endemà de les grans pandèmies. De la pesta bubònica al coronavirus.* Rosa dels Vents.

SARR, F. (2021). *Afrotopía.* Los Libros de la Catarata.

SEVASTOPULO, D. (27/03/2020). Donald Trump's chaotic coronavirus crisis. *Financial Times.*

SHAH, S. (07/03/2020). The Pandemic of Xenophobia and Scapegoating. *Time.*

TOCCI, N. (2020). Prueba de fuego al orden internacional. *Política Exterior*, (mayo-junio 2020).

TOOZE, A. (2021). *El apagón. Cómo el coronavirus sacudió la economía mundial.* Crítica.

VELÁSQUEZ, G. (2021). Entre la ética, la salud y la economía. *Le Monde diplomatique* , marzo de 2021.

ZAKARIA, F. (2021). *Diez lecciones para el mundo de la postpandemia.* Planeta.

WOMEN EMPOWERMENT POLICY IN PARTICIPATION IN PUBLIC LIFE AND DECISION MAKING IN ZANZIBAR- TANZANIA

Mahmoud Mussa

Inma Pastor

Universitat Rovira i Virgili

Anna Villarroya

Universitat de Barcelona

Abstract. This paper explores the need of creating a strong policy for empowering women Zanzibar. It also provides an overview of the situation of Women empowerment policy in participation in Public life and decision making in Zanzibar-Tanzania.

Key words. Women empowerment, Zanzibar-Tanzania, policy participation.

1. INTRODUCTION

The semi-autonomous island state of Zanzibar forms part of the union between the former Republic of Tanganyika and the People's Republic of Zanzibar. Administratively, it is divided into five regions and ten districts. The basic unit of governance in Zanzibar is the Shehia. According to the 2012 Census, there are 1,303,569 million inhabitants in Zanzibar, 672,892 which is equal to 51.6% of whom are women.

Zanzibar underwent significant political reforms in 2010 through the 10th amendment to the Zanzibar Constitution. A Government of National Unity (GNU) was formed headed by the President of Zanzibar, who is also the chairman of the Revolutionary Council. Because of the arrangement under the GNU there are two vice presidents. The Zanzibar House of Representative (popularly, known as *Baraza la Wawakilishi Zanzibar*) forms the Legislature, while the Judiciary consists of the High Court of Zanzibar and subordinate courts.

Towards pushing the agenda for gender equality the United Nations (UN) in 1995, adopted the Beijing Platform for Action (BPFA) outlining twelve critical areas of concern mainly: women and poverty, education and training of women, women and health, violence against women, women and armed conflict, women and the economy, women in power and decision making, institutional mechanisms for the advancement of women, human rights of women, women and the media, women and the environment and the girl child.

Therefore, this paper will find out the need creating the strong policy for empowering women Zanzibar and provide an overview of the situation of Women empowerment policy in participation in Public life and decision making in Zanzibar-Tanzania.

2. STATEMENT OF THE PROBLEM

On 18th December 1979, the United Nations General Assembly (UNGA) adopted the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) and entered into force on 3rd September 1981. In essence, the CEDAW establishes an international bill of rights for women and outlines an agenda for action by countries to guarantee the enjoyment of those rights. At the global level, the Commission on the Status of Women (CSW) is mandated to follow- up and review of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action, the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) in promoting gender equality and the empowerment of women. 2015 was an important milestone for the global community particularly with regards to monitoring progress towards gender equality. It marked 20 years since the adoption of the Beijing

Declaration and Platform for Action and the conclusion of the MDGs which has some important gender targets that have defined national development strategies. For the Revolutionary Government of Zanzibar, this review offers a platform to showcase achievements made and draws lessons on the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the outcomes of the twenty-third special session of the General Assembly.

In February 2015, the Zanzibar Electoral Commission (ZEC) developed a Gender and Social Inclusion Policy to enhance equality and inclusive participation in the electoral process in Zanzibar. This policy acts as a strategic guide on how election activities should be executed based on principles and best practices of gender equality and social inclusion. Formation of Gender and Social Inclusion Committee is essential in ensuring that gender issues are taken aboard during elections is stipulated in the policy.

In 2018, Zanzibar House of Representatives enacted a new law of Election. The Election regulations developed in such a way to provide equal access to women and other historically marginalized groups to participate fully in electoral processes. The Law provides for female spouses to be registered as a voter if she is in marital union as long as her spouse is a permanent resident in the respective area where registration will take place. Secretariat of ZEC initiated the dialogue and advocates for mainstreaming gender in the appointment of its Commissioners and recruitment of permanent staff. ZEC has a total of 78 staff of which 24 are women, an increase of 4 women from 2017.

In preparation for the 2014/15 elections, ZEC developed posters clearly depicting priority given to pregnant and breastfeeding women, to the disabled and aged in the voting queue. Targeted Voter Education town-hall style meetings were held for women's groups. To accommodate the vision- impaired population, ZEC also experimented with tactile ballots. ZEC also provided training on women and election to some of its staff and members of CSOs through a Building Resources in Democracy, Governance and Elections (BRIDGE), UN Women as well as other actors to sensitize community members, including religious and tradition leaders and training of women aspirants to run for political posts. TAMWA engaged with several actors including women, politicians, religious leaders, media, CSOs, community

members as well as identification and training of women political aspirants. As a result, 192 women contested, and 14 women won, whereby 6 won at the House of Representatives level and 8 won the position of Councillorship through constituency election, breaking the traditional roles of a woman. The Zanzibar House of Representative (HoRs) comprises 88 members, 36% of whom are women including 22 special seats and 3 nominations by the President, only 7 were directly elected. Because of the quota/special seats provision, number of women in various leadership positions has increased as shown in Tables 1 and 2.

Table 1. Selected Gender Indicators on Participation of Women on Leadership Positions

Indicator	2010/2015	2017/2018/ 2019
Proportion of seats held by women in the HoRs	33	37(2018)
Proportion of women Ministers	25	29(2018)
Proportion of women Deputy Ministers	66.7	36(2018)
Proportion of women Judges	33	38(2019)
Proportion of women Court Magistrates		28.2(2017)
Proportion of women Regional Magistrates	21	33.3(2019)
Proportion of women District Magistrates		41.7(2017)
Proportion of women Primary Court Magistrates		69.2(2017)
Proportion of Principal Secretaries		29(2019)
Proportion of Deputy Principal Secretaries		37(2019)

Source: Office of the Government statistician Zanzibar.

Table 2: Elected versus Nominated Women Leaders

	Councillors		House of Representatives	
	2010	2016	2010	2016
Elected	19 out of 122	23 out of 111	4 out of 50	7 out of 54
Special Seats	42	-	2 0	2 2
Appointed by the Minister for Local Government (Councillors) and President (members of HoRs)	1	36 out of 55	4 out of 10	2 out of 10

Source: Office of the Government statistician Zanzibar

Women

Women in Zanzibar are twice as likely as men to be uneducated. This has contributed to increasing employment inequalities since an education is becoming more essential to obtaining a job. Approximately 32% of female youths in Zanzibar are unemployed in comparison to only 10% of male youth. Women who do have jobs often earn less with 73% of women being paid at a lower rate than their husbands (MESWYWCD 2014).

Additionally, only 16% of women in Zanzibar have bank accounts, and 91% do not own land, making it hard for women to become economically self-sufficient. When women do own land or other assets, these things are often controlled by their husband or male relatives. Female empowerment in Zanzibar involves women gaining financial and economic freedom as well as increasing their social status.

Women at decision –making bodies

The Zanzibar Constitution strives to ensure that women are present in key decision-making structures. Article 67(1) provides for 40% women representation. Similar provisions are in the Regional Administration Authority Act No. 8 of 1996 and the Municipal Councils Act No.3 of 1995 that provide for 30% women representation.

There is slight improvement in the area of women in decision making in Zanzibar for 2010 to 2021. Women Ministers constitute 25% of 4 Ministers, Women

deputy ministers constitute 66.7% of 6 deputy ministers, 33% of 81 Member of the House of Representatives are women. 19 of the 26 women representatives (76%) were nominated through special seats, women judges are 33% while women Magistrates are 21%. Women Shehas (lowest levels of administration in Zanzibar) are 24 out of 339 which is equal to 7.0 %.

Women and economic empowerment

The government of Zanzibar has tightened to promote women's economic status in Zanzibar. Zanzibar has put in place gender responsive Employment Policy of 2009 to address issues of gender in employment. Further, a special department for empowerment has been established in 2010 to enhance business in informal sector wherein a significant number of women do engage.

Women in Zanzibar constitute 74% of the labour force in agro enterprises and are predominant in offshore fisheries. The majority of women are employed in the informal economy (subsistence farming, informal sector activities and as casual labourers in commercial plantations) (MKUZAI 2010). Women employees in the formal sector account for 36.4%, out of that number, 8.64% are employed in technical and supervisory posts in the public sector (ZILFS 2006). Female Headed household is increased to 31% in 2012 compare to 21% in 2010 in Zanzibar (Population Census 2012).

The Revolutionary Government of Zanzibar has put in place policies, programs, guidelines and plans to promote women economic empowerment. In 2010, it established special departments to enhance women economic empowerment. One of these departments is aimed to enhance business in the informal sector. In 2017 the Department completed the Economics Empowerment Policy of 2018 to provide comprehensive guidelines on empowerment women issues in Zanzibar. The Department also has the role of coordinating empowerment programs and initiatives in Zanzibar. It enhances the economic empowerment initiatives of women since majority are engaged in the informal economy. The Zanzibar Employment Policy of 2009 and Economic empowerment policy of 2018 both has an objective to addresses the issues of gender and employment by enhancing decent employment to women which complement the role of the department of economic empowerment of creating jobs to the Zanzibarians.

The department of economic empowerment (DEE) coordinates the establishment and strengthening of clustering development for maximizing production, processes, quality control and marketing. It enhances the entrepreneurship capacity especially to women. A total of four (4) business clusters has been established in Zanzibar from 2010 to 2021. From 2010 to July 2014 a total of 600 entrepreneurs supported to strengthen their business and increase production by the DEE. The department also supports women entrepreneurs to participate in various, local, regional and international trade exhibitions to exchange their experiences, new products development, market contacts and linkages as well as share networking. A total of 150 from 2010 to July 2014 have been supported to participate in various National, Regional and International Exhibition (MESWYWC, 2014).

In developing entrepreneurship culture and to simultaneously with professional requirements, the Revolutionary Government of Zanzibar, under the empowerment department, coordinates the establishment of incubation center which will develop entrepreneurs into appropriate entrepreneurial skills in their carriers like ICT, Agro business and Tourism. Women will benefit more in this center. One incubation center has been established in Unguja. In order to ensure proper sustainability of entrepreneurship traits in Zanzibar, the department capacitates Zanzibar Universities and higher learning institutions in the area of entrepreneurship development. It is also in the process of lobbying the inclusion of the entrepreneurship studies in curriculum.

The Revolutionary Government of Zanzibar of the establish the Barefoot College which will facilitate large amount of women to engage in the production of solar electrification equipment's like solar lamp and installation of solar energy in various household in Zanzibar. A total of 180 household has been solar electrified in Zanzibar by women solar engineers in Kendwa and Nungwi North Region of Unguja. These initiatives of solar energy help to empower women in the area of energy saving. The Ministry responsible for women issues undertakes mapping exercise to women income generating groups in Zanzibar for proper planning and informed decisions on enhancement of the groups and alleviation of poverty to women. A total of 1651 women income generating groups have been registered in Unguja (981) and Pemba

(670).

The Revolutionary Government of Zanzibar has put special emphasis toward improvement of women economics empowerment through cooperatives. To realize it, focus towards reform cooperative sectors was giving top priority, as it's considered as important vehicle for attaining sustainable economic development particularly for women.

The Revolutionary Government of Zanzibar has strengthened policy and legal framework where formulation of Cooperative Development policy has been completed. The policy puts in place strategies to empower women to take management roles into their cooperatives. Specific efforts to enhance women access to finance through Umoja wa Wanawake Zanzibar (UWAZA) SACCOS were put in place whereby a good number of women joined UWAZA SACCOS. For example, from July 2014 to 2021 .In 197 SACCOS which have a total number of 13,387 members, about 9138 of their members are women which is equal to 68.26%. A total of 3.9 billion loans outstanding issued by SACCOS the majority of beneficiary are women.

The Revolutionary Government of Zanzibar enhances the capacity of women through cooperatives in the area of leaderships, governance and record keeping as well as rights and responsibility of members whereby a total of 4,692 women have benefited in this program out of 6,649 members (add %). This helped to enhance women confidence in leadership, management and decision making in their cooperatives as well as at the family level.

It also established Empowerment Funds which provide soft loans to entrepreneurs and small scale producers whereby majority are women for the purpose of promoting their business and production as well as to fulfill the goal of MKUZA reducing income poverty to Zanzibarians. As at July 2014, from the 1,246 loans provided in Unguja and Pemba a total of 679 loans were for women. The Revolutionary Government of Zanzibar has coordinated microfinance institutions to ensure reliable access to finance particularly to women (Ministry of Social welfare, Elders, Youth Women and Children Development 2014).

In 2015 a special fund for women known as Women entrepreneurship development trust fund (WEDTF) has been established to facilitate easy income for women entrepreneurs. A total of 18,400 loans have been provided since 2016 worth 3.0 billion Tsh and 95% out of the beneficiaries are women. The government is in the process of establishing a Women's Bank in Zanzibar. The Ministry has conducted a feasibility study for establishment a Women Bank in Zanzibar which among other things will provide soft loans for women. The State's aim in the establishment of this bank is to strongly facilitate women's efforts towards realizing women economic self-reliance so to enable them to fully participate to national economic and social development processes.

To ensure equal opportunities to male and females are provided, in 2014 a Labour Market Information Center (LMIC) has been established. The LMIC has developed mechanisms to coordinate and is entrusted with collecting information on employment opportunities and channel the same to women and men seeking jobs. Entrepreneurship skills for women have been increased and widen their coverage in Unguja and Pemba. Over the period covering 2012 to 2013/14 a total of 2,485 entrepreneurs were reached with entrepreneurship trainings, of whom, 2036 (82%) are women. A special fund for women (WEDTF) for instance has been established to facilitate easy income for women entrepreneurs. A total of 18,400 loans amounting TZS 3.0 billion were provided whereby 95% of the beneficiaries are women.

Women in education

Gender equality and equity in the education sector is a key commitment made by the government to reduce gender disparity or plead for the gender balance in education. The 2006 Education Policy states in chapter 8, that gender equity shall be promoted at all education levels. Likewise, the Education Act gives recognition to gender issues and protects girls from being married before completing basic education and also protecting them against sexual abuse practices.

Zanzibar is ahead of Mainland Tanzania in granting school girls who fall pregnant a second chance to pursue an education. Section 16(1) of the Spinster and Single Parent Children Protection Act passed in 2005 provides an impetus for the re-

entry policy. Girls can return to school two years following their delivery.

The Government of Zanzibar has also focused on addressing gender specific gaps in mathematics and science at secondary schools and is providing specific training to female teachers who teach science as a subject. It has also established special science classes for girls in two schools and established links with other institutions that promote girls education. Zanzibar is beginning to bear fruit from her investments in education especially at Secondary and Tertiary levels. In the year 2013 for instance, more girls sat for National O level examinations and transited to High School (6,768 girls compared to boys 4,427).

Women in health

Health and health services remain a priority area under numerous development frameworks including the Zanzibar Vision 2020, MKUZA II, SDGs and 5 replicated in MKUZA, the Zanzibar Health Policy 2011, the Health Sector Strategic Plan III 2013/2014 and a host of others. It continues to obtain a significant portion of the national budget. 95% of the population is living within or less than a 5km radius from a public health facility.

Maternal and child health has received due attention under Health Sector Reforms. Government through the Ministry of Health has generated meaningful policy structures and programs in relation to the promotion of health services and facilities for women. The Ministry of Health has developed a Road Map to accelerate the reduction of maternal and child mortality of 2008 – 2015. Numerous gender interventions arise from the Roadmap including the Reproductive and Child Health Programs, the Youth Friendly Services Strategic Plan 2014 – 2018, the Maternal Mortality Project, the Integrated Reproductive and Child Health Programme, the IMCI programs and the Non Communicable Disease Strategic Plan 2014.

Hospitals and Health Centers in Zanzibar have also introduced some important life saving strategies. For example, health screening for breast and uterine cancer is provided free weekly to all women, ANC services are integrated at all Primary Health Care Units while RCH services available at all levels of health care from hospitals to Primary Health Care Units to adequately and easily serve women who are the primary beneficiaries.

Gaps

Despite all those effort to increase the number of women in leadership and decision making structures, women are most found in the middle and low cadres' management portfolios. Few women are ministers or deputies. Only 20% of the 10 District Commissioners are women. A meager 4.2% (14) of the 332 Shehas or local government leaders are women. Political tensions, especially during elections, contributes to the problem with many capable women fearing to have their reputations tarnished or political parties feeling they have to field contestants who will demonstrate power.

Only 18 (12.67%) women out of 142 candidates were appointed to vie for Constituency seats for the House of Representatives, and only 76 women out of 385 (8.4) contestants were nominated for Councilors Seats. The Zanzibar MDG Report (2014) indicates that there is slight achievement in participation of women in decision making, for example there are 33% of members of the House of Representatives, 15.8% Ministers, 62.5% Deputy Ministers, 215 Principal Secretaries and 20 % District Commissioners. Also, there are 339 Shehas whereby (14) are women.

Political parties seem content with the proportional representation system to appoint women in different representative structures following elections and are not keen to make 50-50 representation and internal agenda from the stage of party nominations. The silence in relevant legislations mainly the Zanzibar Elections Act (No. 11 of 1984) Law Amending the Elections Act of 1984 (Law No. 12 of 2002), the Election Act (1985), the Political Parties Act (1992), and the Election Expenses Act has not helped the situation.

Women remain under-represented in political and socio-economic decision making in the Executive and in the Judiciary as well as in rural areas, due to poor implementation of laws combined with cultural practices and customs which exclude women and discriminate them against ownership of productive assets.

Another challenge involves the low capacity of women leaders to influence decisions that effects women welfare and development at different levels of decision making. Barriers contributing to Women's low level of participation at decision making levels include lack of proper education for some of them, lack of leadership

skills /training, absence of a sound system of qualifications for appointment to different vacancies in decision making bodies, inadequate confidence, women's weak economic ability and socio cultural norms.

Women's access to loans in various financial institutions has been faced with some obstacles in that collateral is always sought which women do not have. Even in some financial institutions which use groups as collateral, women have been faced with similar challenge as some of the group members fail to pay their portions hence, the group take responsibility and finally break up.

3. COVID 19 IMPACT ON WOMEN IN TANZANIA

Tanzania (Zanzibar) like other developing countries most women work in low-paying, insecure and informal sectors. Tanzania's experience with COVID-19 will yield a similar outcome because there are fewer women than men in sectors which are likely to be formal. 51% of women work in the informal sector employed or running micro and small enterprises. This sector is characterized by daily wages, limited social protection measures and savings, making women vulnerable particularly at times like these. Another important characteristic of the informal sector is their reliance on the entrepreneur (they usually are owned and operated by the one person) for their usual functioning making them very vulnerable to risks. Furthermore, women's sources of income are in sectors that are hard hit by restrictions on movement and lowered consumer demand in export markets. An initial survey by the Tanzania Women Chamber of Commerce (TWCC) conducted among members who are largely Women SMEs in Agriculture, Trade and cross border trade and tourism to analyze the effect of the COVID-19 on their businesses provided the findings below: There is a decrease in sales due to the speculative nature of consumers. The general public has reduced expenditures due to economic uncertainties. Women businesses in beauty, textile and others have reported the average decrease of 53% of sales. The reduction of business volume has led to delays in loan repayment hence increasing the risk of collateral loss. Banks and microfinance have shown a low level of flexibility to restructure trade credits and other loans. 80% of respondent members in retailing businesses were forced to put their businesses on halt since most business products are imported from China. There is also a marked

reduction in cross border trade: Women in Tanzania play an important role in interregional trade activities through formal trade or informal and small-scale level activities. According to TMEA, 70% of cross border traders in East Africa are women. Unpaid care work has increased, with children out-of-school, heightened care needs of older persons and overwhelmed health services. Also, as the COVID-19 pandemic deepens economic and social stress coupled with restricted movement and social isolation measures, gender-based violence is increasing exponentially. Many women are being forced to 'lockdown' at home with their abusers at the same time that services to support survivors are being disrupted or made inaccessible. All of these impacts are further amplified in contexts of fragility, conflict, and emergencies where social cohesion is already undermined, and institutional capacity and services are limited.

4. CONCLUDING REMARKS

This overview set the panorama and open the door to the government and Zanzibar community at large in the Women empowerment policy in participation in Public life and decision making. The Research will recommend the central government through local authorities to provide support to the women and local communities based on mobilization, political opportunities, and overcoming barriers that facing women in participating in Social, Political and Economic activities.

Also shows that there is a need to provide support and awareness to the communities of Urban West Region and other rural areas regarding women participation in politics and decision makings. Advancing women's political participation in democratic transition countries like Zanzibar requires determined efforts not only by women themselves, but also by governments, the international community and civil society.

5. REFERENCES

BARBARA LOPI, Dec 2004, Background Paper on Gender and Poverty in the context of Human Development, Health, Education and the MDGs – A Presentation to the Commission for Southern Africa Consultation, Lusaka

Zambia 13-14.

Capacity assessment report, March 2009, Mapping up of capacity gaps of law enforcement institutions and health care providers in dealing with gender based violence and women and children's rights in Zanzibar.

Dr. Aziza MWISONGO Mr. Joseph NJAU, June 2008, A Study on Factors Inhibiting Utilization of Reproductive Health Services in Zanzibar: With a Focus on Cost.

Education Policy 2006– Ministry of Education and Vocational Training.

Employment Policy, 2009, Ministry of Labour, Youth, Women and Children Development. Facility Based Maternal Mortality, Zanzibar 2005 to 2007

MAOULIDI, S and MALLYA U, August 2007GBV Incidences and Responses in Zanzibar. An Evidence based Study for MLYWCD.

Ministry of Empowerment, Social welfare, Women, Youth, and Children Development (MESWYWCD 2014), 2014, Strategic plan

Ministry of Education and Vocational Training, 2007, Gender Disparities in Education, Causes and Recommended Strategies for administration/reduction.

Ministry of Education and Vocational Training, 2008, Gender Sensitiveness and Responsiveness in Zanzibar School.

Ministry of Education and Vocational Training, 2009/2010 Budget Speech. Ministry of Social welfare, Elders, Youth Women and Children Development 2014. MLYWCD, 2008, Gender and HIV/AIDS.

MLYWCD, 2009, Zanzibar Gender Mainstreaming Operational Plan.

Moheyuddin, GHULAM, November 2005, Introduction to Gender, Economic Development and Poverty Reduction, MPRA Paper No. 689.

Revolutionary Government of Zanzibar, April 2008 Zanzibar Food Security and Nutrition Policy.

SAADIA ZAHIDI AND AUGUSTO LOPEZ CLAROS, 2006, Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, World Economic Forum.

TAMWA, August 2008 a Baseline Survey on Violence against Women Aug2008

UNICEF, 2006, Update of the Situation Analysis of Women and Children in Zanzibar.

United Republic of Tanzania, September 2005, Ministry of Community Development, Gender and Children 4th and 5th Combined Reports of the United Republic of Tanzania, on the Implementation of All Forms of Discrimination against Women.

Zanzibar Budget Framework and Guideline for the Preparation of Medium Term Plan 2009, Fy 2009/10 – Fy 2011/12

Zanzibar Strategy for Growth and Reduction of Poverty, 2007

COVID-19, GÈNERE I ACADÈMIA. UN ESTAT DE LA QÜESTIÓ SOBRE ELS EFECTES DE LA PANDÈMIA EN EL TREBALL DE LES DONES ACADÈMIQUES I CIENTÍFIQUES

Inma Pastor Gosalbez

Universitat Rovira i Virgili

Clàudia Cardona López

Universitat of Barcelona

Macarena Trujillo Cristofanini

Playa Ancha University

REFLEXIONS: COVID-19, DONES, GÈNERE I ACADÈMIA

Més d'un any i mig després de l'inici de la pandèmia generada per la COVID-19 es constata que aquesta ha impactat de diferents formes i amb diferent intensitat tant en l'organització socioeconòmica mundial com en la vida quotidiana d'homes i dones. L'evolució de la pandèmia ha evidenciat les desigualtats estructurals preexistents i les mancances polítiques i governamentals a l'hora d'afrontar-les, si bé l'heterogeneïtat entre països continua sent la norma. En aquest sentit, les asimetries de gènere han estat summament visibles i s'han manifestat de manera preocupant. El treball reproductiu i de cures, realitzat majoritàriament per dones, ha estat una pedra angular pel sosteniment de la vida i la superació de la pandèmia tot i la seva invisibilitat normativitzada, produint un seguit d'efectes particulars sobre la situació de les dones que ha tingut i tindrà conseqüències les quals, sovint, poden posar en joc la seva salut i condicions de vida. En aquesta comunicació es presenta una revisió bibliogràfica de

les evidències de l'impacte de la COVID-19 en el treball de les dones acadèmiques i científiques.

El treball científic i d'investigació no s'ha escapat d'aquesta realitat. El Coronavirus ha penetrat de manera global dins l'acadèmia i ha exposat un seguit de desigualtats, històrica i fermament sostingudes i reproduïdes per la pròpia institució (Fulweiler et al, 2021:1), entre les quals s'ha fet palesa la desigualtat per motius de gènere. De fet, és important subratllar i partir d'aquesta base: la de la COVID-19 com a factor «evidènciador» i no només com a «causa/generador» de desigualtats que -pel que fa a l'àmbit acadèmic- ja estaven sent estudiades i denunciades des de molt abans de la pandèmia³³⁴.

En el cas de les universitats i institucions de recerca, el Coronavirus ha exacerbat, reproduït i, en tot cas, potenciat determinats problemes degut als antecedents d'organització de la institució acadèmica i ha manifestat d'una manera molt més discernible un sistema que no ha estat ni creat *per* dones ni plantejat *per a* dones (Fulweiler et al, 2021:2). L'acadèmia, en paraules dels investigadors Marwa Shalaby, Nermin Allam i Gail Buttorff és una «Gendered Institution» (Shalaby, Allam i Buttorff, 2021:662): una institució amb dinàmiques de funcionament i normes que han estat i són rígida i normativament masculines (Shalaby, Allam i Buttorff, 2021:662). A més, com afirma la investigació realitzada pel *Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España* (2020):

«Entre muchas instituciones de ciencia y parte de la comunidad científica ha habido una tradicional resistencia a asumir la existencia de factores sociales y culturales que sesgan la objetividad del proceder científico y de las carreras en ciencia. Tampoco tienden a mirar estas instituciones a cómo influye lo que ocurre en el ámbito privado o familiar de su personal en su rendimiento laboral o su producción científica» (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3).

Tanmateix, i dit això, l'estudi dels efectes particulars que la COVID-19 -i ara, el context post pandèmia- estan generant sobre la situació de les dones científiques resulta primordial per a la detecció, prevenció i actuació del seu impacte a curt i a llarg termini sobre les dones. Fins ara, han estat múltiples les investigacions que han mostrat

³³⁴ Veure Pastor Gosálbez *et al* (2010) i Pujol Estragués i Ortiz Guitart (2009)

l'empitjorament de les condicions de vida de les dones investigadores durant la pandèmia, principalment durant el confinament.

L'etapa del confinanent, dins el context de la pandèmia per Coronavirus, va evidenciar de manera més clara la situació de desigualtat entre homes i dones ja que, durant un període de quatre mesos, el teletreball juntament amb el tancament de centres educatius i la no possibilitat de recòrrer als mecanismes habituals de suport familiar han obligat a conciliar les responsabilitats laborals i familiars en un mateix entorn, que és la llar (Fàbregues, 2020). En la nostra anàlisi partim de la base que en los hogares donde se hace ciencia y se innova, no siempre hay un reparto igualitario del trabajo doméstico y de cuidados (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3). El tancament domiciliari ha fet més evidents aspectes sobre la desigualtat de gènere que ja s'havien estudiat des de feia dècades: les diferències entre homes i dones pel que fa als usos del temps, les cures i el treball domèstic. Aquestes diferències de càrrega total de treball³³⁵ han posat en evidència i han col·lisionat amb el caràcter masculinitzat i competitiu de l'acadèmia.

Algunes de les investigacions realitzades estan d'acord amb el fet que és probable que un dels aspectes més visibles d'influència sobre el treball científic de les dones és la maternitat, de fet, alguns estudis afirman que l'impacte de la COVID-19 sobre mares acadèmiques és desproporcionadament major (Fulweiler et al, 2021:2, Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:664). El confinament, tancament d'escoles i proveïment de cures per als infants ha estat una de les mesures més greus i, com afirman Shalaby, Allam i Buttorf (2021), per molt que el teletreball ha permès passar més temps amb els fills i filles, en la mesura que les dones realitzen gran part de les tasques de cura, l'equilibri entre la demanda acadèmica i la demanda familiar és un repte per als intents i tímids avenços en la conciliació entre el treball i la vida (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:663,664). D'aquesta manera, les dones acadèmiques, en paraules dels autors, solen tenir un «doble torn» per a poder mantenir les responsabilitats de la llar, fet que resulta en un doble efecte negatiu en la seva productivitat i oportunitats de promoció (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:662). Shalaby et al (2021) han mostrat que, per molt que els compromisos no acadèmics s'hagin

³³⁵ S'entén per càrrega total de treball la suma del treball remunerat més el treball no remunerat.

incrementat tant per a homes com per a dones, són les dones, en un nombre notablement superior als homes, les que estan experimentant un augment en les tasques domèstiques i de responsabilitats familiars en comparació amb ells (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:662). Cal recordar que, així com es van restringir els serveis de cura pels infants i persones dependents durant el confinament, també ho van fer altres tipus de serveis essencials i no essencials, dificultant encara més les responsabilitats domèstiques relacionades amb la llar per les dones.

Paral·lelament, les conseqüències d'aquesta doble jornada laboral per les científiques es poden observar amb facilitat des d'una perspectiva d'usos del temps. La investigació realitzada pel *Ministerio de Ciencia e Innovación* (2020), observa diferències de gènere importants en el nombre d'articles rebuts durant el confinament i afirma que ells han tingut més temps per a publicar:

«En un modelo de carrera competitiva donde el número de publicaciones es uno de los mayores activos, el confinamiento ha permitido acumular puntos en la carrera por la productividad a quien no tiene que conciliar, a quien ha tenido tiempo disponible y de calidad para escribir, lo cual supone un agravio comparativo evidente y una forma de discriminación indirecta hacia las científicas». (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3)

Es a dir que la desigual conciliació durant el confinament s'ha traduït en més dificultats per a les dones a l'hora de desenvolupar la seva activitat investigadora i en una lleugera menor producció científica³³⁶ ³³⁷, la qual cosa pot incidir negativament en la seva carrera professional i suposa un pas enrere en la lluita per la igualtat de gènere i la paritat entre homes i dones al món laboral.

A més, no només trobem que les dones han reportat menys hores dedicades a la recerca (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3, Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:662, Fàbregues, 2020), sinó que sobretot són elles les que han reconegut utilitzar les hores de treball remunerat per a proveir la cura dels fills i/o sol·licitar permisos laborals, pagats o no pagats, per a fer-se càrrec del treball de reproducció (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:663). Per tant, si l'encavalcament d'ambdós -treball remunerat i no

³³⁶ Myers, K.R., Tham, W.Y., Yin, Y. et al. (2020)

³³⁷ Pandemic hit academic mothers hard, data show. Katie Langin. Science 12 Feb 2021: Vol. 371, Issue 6530, pp. 660. DOI: 10.1126/science.371.6530.660

remunerat- per a les dones ja era un problema abans de la pandèmia, trobem que durant el confinament el desdibuixament entre ambdues formes de treball s'ha exacerbat, eliminant l'espai de repòs, la fi de la jornada laboral i la desconexió, augmentant precipitadament els riscos i síndromes psicosocials sobre les dones associats a aquesta realitat (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3).

Així, la penalització de la maternitat i la feminització del treball no remunerat, sumats a la incertesa del futur al voltant de la pandèmia i la competitivitat com a dinàmica per a desenvolupar amb èxit la carrera investigadora, evidencien un sistema universitari [però també econòmic i polític] que prioritza la producció i fa créixer, per si mateix, la bretxa de gènere (Gómez y Vázquez, 2021:87). De fet, dins la investigació de Shalaby et al, algunes de les dones entrevistades van descriure «the continued prevalence of a chilly climate in their department, in that they felt that they could not be as candid or direct about how their professional and personal lives intersect. It is seen as oversharing, one interviewee explained, which leads to an attitude in academia, which is unreal, that I can do it all. No biggie. That's not true, but we're just not allowed to say that³³⁸.» (Shalaby, Allam i Buttorf, 2021:664). En definitiva, si el fet de *fer ciència* ja venia marcat, històricament, per una càrrega creixent de gestió i una alta competitivitat amb pocs llocs de treball, on el context privat i personal no hi tenia cabuda, amb el confinament la preexistent bretxa de gènere en la producció científica s'ha aguditzat i no només ha tingut conseqüències directes, sinó que es preveu que les repercuSSIONS siguin a llarg termini (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:3, Gómez y Vázquez, 2021:80).

Amb tot plegat i recollint el que s'ha dit, els efectes de la crisi de la COVID-19 sobre les dones científiques no només han generat i generaran impactes de salut molt importants, sinó que la seva projecció professional s'ha vist extremadament repercutida: «No caso das mulleres que son nais, unha de cada tres está pensando

³³⁸ La prevalença continuada d'un "clima fred" al seu departament, ja que sentien que no podien ser tan sinceres ni directes sobre com es creuen les seves vides professionals i personals. "Es veu com una *sobreexplicació* d'informació personal", va explicar una entrevistada, "que condueix a una actitud acadèmica irreal que interpreta que jo puc fer-ho tot". Sense grans problemes. Això no és cert, però simplement no se'ns permet dir-ho.

cambiar de carreira ou abandonala a causa do coronavirus³³⁹». (Gómez y Vázquez, 2021:81).

Tanmateix i abans de donar pas a les conclusions, hi ha dues situacions que també s'han donat obligatòriament durant la COVID-19 i que han presentat possibles oportunitats de cara al treball acadèmic present i futur: una és la restricció de la mobilitat i l'altra el treball en equip. Com bé afirma l'informe de la Unidad de Mujeres y Ciencia (2020), la incondicional mobilitat nacional i internacional constant, característica de la carrera investigadora, ha desaparegut durant la pandèmia. Aquesta és una exigència que es torna especialment imperativa especialment durant l'etapa postdoctoral, etapa on moltes persones creen projectes de família, fet que té un impacte de gènere molt negatiu perquè sovint posa frens sobretot a les carreres de les dones. Seguint a les autors i autors de la investigació, el fet que, sense mobilitat, els projectes d'investigació internacional s'hagin pogut executar igualment i que moltes activitats presencials hagin pogut ser en xarxa -amb més o menys dificultat- (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:4) ens obre les portes a imaginar les nostres investigacions com a projectes híbrids, en línia i presencials, adaptables a les necessitats i circumstàncies particulars del personal implicat -entre les quals existirien les cures i les necessitats familiars de cadascú-.

Finalment, el treball en equip ha facilitat a les dones realitzar enviaments de projectes, publicacions i articles múltiples de manera estable durant la pandèmia (Gómez y Vázquez, 2021:78). De fet són elles, segons les dades de Gómez y Vázquez (2021), les que més recorren a aquest estil de contacte, el qual permet sostenir amb més facilitats les infinites càrregues que genera la pràctica científica. En aquest sentit, potenciar les col·laboracions en grups d'investigació seria útil tant de cara a la producció de coneixements com a la facilitació d'organització i temps de vida personal per part de cada PDI.

A tall de conclusió, la bibliografia utilitzada per realitzar aquesta comunicació presentava algunes propostes que cal explorar i posar en pràctica de cara a la desandrocentització de l'acadèmia i les produccions científiques. En aquest punt, és interessant mencionar el treball de Fulweiler et al (2021) *Rebuild the Academy*:

³³⁹ En el cas de les dones, una de cada tres està pensant canviar de carrera o abandonar-la a causa del Coronavirus.

Supporting academic mothers during COVID-19 and beyond on es presenten múltiples propostes que servirien com a guia estratègica per a fer suport a les mares, pares o cuidadores acadèmiques durant la COVID-19 i més endavant:

Figura 1. Recuperada de l'article de Fulweiler et al (2021:3)

Sphere of Influence	Actions
Mentors 	<ul style="list-style-type: none"> • Listen* • Flexible timelines* • Ask – don't assume* • Weekly meetings* • Know your Universities' policies* • Advocate for mentees*
University Administrators 	<ul style="list-style-type: none"> • Remove expiration dates on start up funds* • Require "COVID-19 disruption statements" for merit, promotion, and tenure* • Re-examine tenure timelines* • Service relief** • Course releases and/or scheduling flexibility** • Prioritize flexible funding for academic mothers** • Offer safe, affordable campus daycare***
Scientific Societies 	<ul style="list-style-type: none"> • Blend virtual and in-person meetings* • Continue to invest in early and mid-career womxn scientists* • Continue to diversify boards** • Provide daycare and lactation support at meetings**
Publishers 	<ul style="list-style-type: none"> • Invite academic mothers to write review articles* • Expedite submissions from womxn* • Extend deadlines for reviews and revisions* • Actively recruit womxn to editorial boards* • Waive open access fees for a proportion of mother-led papers**
Funding Agencies 	<ul style="list-style-type: none"> • Provide multi-year no cost extensions* • Streamline mechanisms for re-scoping/re-budgeting* • Ask for COVID-19 impact statements to clarify how productivity was altered* • Provide supplemental funding to allow for additional salary support***

Aquesta taula mostra un resum dels consells guia proposats per a múltiples organismes relacionats amb la Universitat i la producció científica, entre els quals es destaca la flexibilitat en totes les esferes de treball, les reunions setmanals i contacte continu, l'ofertiment de serveis de cures de dia dins els campus i en les reunions o l'èmfasi en prioritzar/ofertir revisions i feina a dones acadèmiques amb responsabilitats de cura a càrrec seu. En definitiva, les diferents recerques estan d'acord en revisar les dinàmiques laborals que oblidan que treballadors i treballadores tenen (en la majoria d'ocasions) al seu càrrec persones que, en algun moment de la vida, necessiten cures i atenció:

Nesta crise, temos o perigo de perder nuns meses todos os avances que fixemos as mulleres décadas atrás. E esta fenda de xénero pódese ampliar indefinidamente se as institucións non asumen a carga de coidados³⁴⁰ (Gómez i Vázquez, 2021:89).

En aquesta línia, la Unidad de Mujeres y Ciencia (2020) també propone un seguit de línies d'actuació de cara a la incorporació de la perspectiva de gènere dins l'àmbit científic, entre els quals s'especifica la introducció de continguts de gènere en la formació metodològica del personal predoctoral, l'establiment de mecanismes de seguiment i avaluació de la integració de l'anàlisi de sexe/gènere en totes les fases del procés investigador o l'impuls de transformació de les cultures organitzatives, estructures jeràrquiques i xarxes informals de poder en les àrees de ciència i innovació (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2020:5-6). Les legislacions i polítiques dins la pròpia estructura i cultura de treball universitària però també pel que fa a l'esfera governamental de l'Estat, segons Gómez i Vázquez, 2021:90), també és imperativa.

També des de la feina feta per la Comissió Dones i Ciències del Consell Interuniversitari de Catalunya es considera que, entre d'altres, es podrien desplegar les actuacions següents:

- La realització d'enquestes sobre conciliació de la vida personal, familiar i laboral en universitats i centres de recerca com a eina de mesura útil per, no només conèixer el clima laboral a les institucions, sinó també com a recurs per al disseny de polítiques d'igualtat adreçades al personal investigador, fonamentalment durant la seva etapa de cura d'infants. En aquesta anàlisi dels efectes del confinament i en l'impuls de mesures es requereix la coordinació de les unitats d'igualtat de les universitats pel seu paper clau en l'abordatge de les desigualtats que es detectin.
- L'impuls d'un grup de treball dins de la Comissió Dones i Ciència per al seguiment de l'impacte de la crisi provocada per la COVID-19 pel que fa referència a l'evolució de la presència de dones investigadores a les convocatòries competitives i no competitives finançades, així com als ajuts

³⁴⁰ En aquesta crisi, tenim el perill de perdre en uns mesos tots els avenços que les dones vam fer dècades enrere. Aquesta bretxa de gènere pot ampliar-se indefinidament si les institucions no assumeixen la càrrega de cures.

rebuts en matèria d'R+D+I. El recull d'aquestes dades desagregades per sexe mostraran el panorama real de l'evolució de la carrera investigadora de les dones i de les possibles mancances pel que fa a les polítiques de recursos humans a les universitats i els centres de recerca.

- Fomentar el treball conjunt entre universitats per a una millor i mes àmplia conscienciació i coresponsabilitat institucional universitària i de la societat en general, respecte a les tasques de cura: infants, persones grans i membres de la família amb discapacitat.
- El disseny de polítiques d'igualtat amb capacitat de transformar la cultura organitzativa dels centres universitaris i de recerca.
- La informació, sensibilització i formació dels equips directius, amb el personal investigador principal i de les persones responsables de les polítiques de recursos humans en els centres d'investigació.
- L'avaluació i el seguiment periòdic d'aquestes mesures a través de les unitats d'igualtat de les universitats i els centres catalans, i l'elaboració d'un informe en el context català que ampliï el ja presentat a finals de 2020 per l'Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación amb dades a nivell estatal.

Si bé existeix un gran nombre d'investigacions que han estudiat el treball científic en clau de gènere, és necessari realitzar més recerca sobre el context present: el postpandèmic, el qual ve marcat per una evident crisi econòmica, el manteniment de la incertesa i, en moltes ocasions, el teletreball parcial o complet. A més, com a investigadores la nostra feina és seguir fent èmfasi en els possibles efectes a llarg termini derivats de la present crisi sanitària, per tal d'avançar-nos, proposar i sobretot implantar més mesures específiques que permetin a les dones acadèmiques viure i treballar de manera digna. Aquest és el nostre repte.

BIBLIOGRAFIA

- COLLINS, C., LANDIVAR, LC., RUPPANNER, L. I SCARBOROUGH, WJ. (2020) COVID-19 and the gender gap i work hours. *Gender Work Organ*, 28(S1), pàgs. 101-112.
- FÀBREGUES, S. (2020) Gènere, producció acadèmica i COVID-19 Blog dels estudis de Psicologia i Ciències de l'Educació [En línia, Consulta Octubre de 2021]. Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Disponible a: <https://epce.blogs.uoc.edu/ca/genere-produccio-academica-covid/>
- FULWEILER, RW, DAVIES SW, BIDDLE JF, BURGIN AJ, COOPERDOCK EHG, HANLEY TC et al. (2021) Rebuild the Academy: Supporting academic mothers during COVID-19 and beyond". *PLoS Biol* 19(3): e3001100. Disponible a: <https://doi.org/10.1372/journal.pbio.3001100>
- GÓMEZ, Á, VÁZQUEZ, I (2021) Violencia estrutural contra as mulleres. Xénero e investigación científica na Universidade de Vigo en tempos da covid-19. Unidade de Igualdade, Universidade de Vigo.
- MYERS, K.R., THAM, W.Y., YIN, Y. et al. *Unequal effects of the COVID-19 pandemic on scientists*. *Nat Hum Behav* 4, 880–883 (2020). <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0921-y>
- PASTOR GOSÁLBEZ, I., BELZUNEGUI ERASO, Á., MORENO TRIGUERO, B., MAÑAS RODRÍGUEZ, C. (2010) «La igualtat d'oportunitats a la universitat: les percepcions del PDI». *Papers: revista de sociologia*, [en línia] Vol. 95, Núm. 2, p. 457-81. Disponible a: <https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/194194> [Consulta: 16-10-2021].
- PUJOL ESTRAGUÉS, H., ORTIZ GUITART, A. (2009) Acadèmia i igualtat de gènere: només un miratge? *Documents i Anàlisis Geogràfics*. 55
- SHALABY, M., ALLAM, N, BUTTORFF, GAIL J. (2021) *Leveling the Field: Gender Inequity in Academia During COVID-19*. Cambridge University Press
- UNIDAD DE MUJERES Y CIENCIA (2020) Género y ciencia frente al coronavirus. Ministerio de Ciencia e Innovación, Gobierno de España.

LANGIN, Katie. (2021) Pandemic hit academic mothers hard, data show. *Science* 12 Feb 2021: Vol. 371, Issue 6530, pp. 660. DOI: 10.1126/science.371.6530.660

WATCHOR, Deirdre i SMITH, Chris. (2020) *The pandemic is making it harder for researchers but women are hit the hardest. 4 findings from 80 countries*. London School of Economics Impact Blog, 2020.

FOTO-ENSAYOS

PROGRAMA UNIDIVERSIDAD DE LA FUNDACION ONCE

Los problemas creados por el COVID19 en la sociedad

SUPERANT L'ANSIETAT I LA DEPRESSIÓ PROVOCADA PER LA COVID-19

Antoni Ràfols Borrell

Alejandro Corujo Marzo

Universitat Rovira i Virgili

EL PROBLEMA

Durant la pandèmia,

molta gent estava confinada sola a casa.

No podia fer vida social

No podia estar amb familiars ni amics.

Aquesta situació va crear depressió i ansietat a moltes persones

LA VISUALITZACIÓ DEL PROBLEMA

Moltes cadires han quedat buides.

Són de les personnes

de les que no ens vam poder acomiadar

Cadira Buida



Soledat

La gent gran estava sola a les residències

La família no podia visitar
als seus familiars



Maleït alcohol

Durant la pandèmia
el consum d'alcohol va augmentar
per les depressions

Moltes persones continuen
consumint alcohol



Sobredosi

Durant la pandèmia
el consum de xocolata va augmentar
per les depressions i l'ansietat

Aquestes persones
han augmentat de pes



LES SOLUCIONS

Foto Cadira buida

Donar recolzament psicològic

Buscar records de les persones que ens han deixat

Foto La Soledat

Fer teràpia ambiental amb animals a les residències

Foto Maleït alcohol

Fer teràpia i donar recolzament psicològic

Fomentar l'esport per sociabilitzar

Foto Sobredosi

Fomentar el consum de xocolata vegana

Fer que les botigues recomanin el consum de productes ecològics

EL COVID-19: NUEVOS COMPORTAMIENTOS Y CONDUCTAS

Natalia Albanell Bernat

Fiona Calm Tarridas

María Carreras Olaizola

Inés Escobar Quiñones

Luís Pablo Jiménez Ibáñez

Noemí Lázaro Palacios

Ruth Valeria López Morel

Sandra López Vargas

María Magre Pont

Joan Carles Masana Ríos

Irene Molina Girona

Nora Uttara Ruiz Butiñá

Universitat de Barcelona

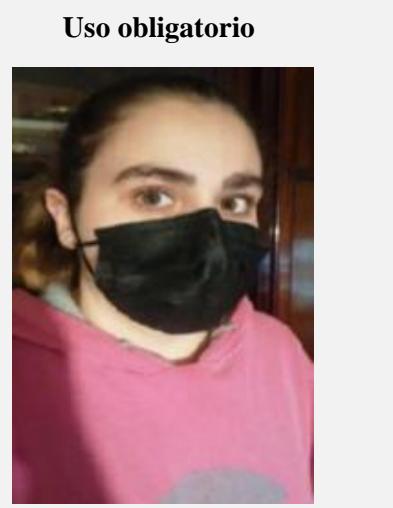
EL PROBLEMA

Modifica nuestro comportamiento
Incorpora nuevas conductas
a la vida diaria



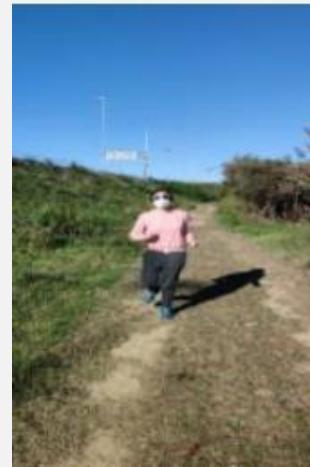
LA VISUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

Nuevos comportamientos



Nuevas conductas

Haciendo deporte con seguridad



Comprando con seguridad



Siguiendo normas



Nuevas situaciones

La carta COVID



Mantener distancias



Màquina expendedora de gel



Limitación de terrazas



Máquina expendedora de mascarillas



Mascarillas en el suelo



LAS SOLUCIONES

Que todo el mundo cumpla las normas

Que todas las personas se vacunen

Buena educación sanitaria

COMUNICACIÓ EN TEMPS DE PANDÈMIA

Elias Ezequiel Caballero Uribarri

Sara Muñoz Castro

Irina Makedon Pleshko

Alèxia Pifarré Ribalta

Laia Català Blanco

Universitat Rovira i Virgili

EL PROBLEMA

Que no podem fer abraçades ni fer petons

Que no podem fer activitats a l'exterior ni a l'interior

Quan tothom es connectava a Internet, la connexió es tallava

LA VISUALITZACIÓ DEL PROBLEMA

Amb l'avoriment del confinament,
ens vam tornar creatius.

TikTok



En el temps de la COVID-19

la gent feia exercici

per mantenir-se en forma

No es podia anar al gimnàs per la COVID-19

La gent buscava maneres de fer exercici

des de casa a través de les xarxes socials

Fent exercici



Sentiments

Quan la tranquil·litat i la calma

es converteixen en ansietat



La videoconferència és

la comunicació simultània direccional

de l'audio i dels vídeos

Permet mantenir reunions

amb grups de personnes

situades a llocs allunyats

Videoconferència



LES SOLUCIONS

Vacunar contra la COVID-19

Prevenir i complir les normes de seguretat de la COVID-19

Ajudar a la gent a ser conscients del que està passant

CHICLES EN EL SUELO

María López Escribano

Manuel Molina Avecilla

Antonio Manuel Bañón Jiménez

Clara Lozano Lozano

Universidad Pablo de Olavide

EL PROBLEMA

La gente tira chiles al suelo.

Los chicles están en contacto con la saliva.

Los chicles pueden expandir el COVID-19.

LA VISUALITZACIÓ DEL PROBLEMA

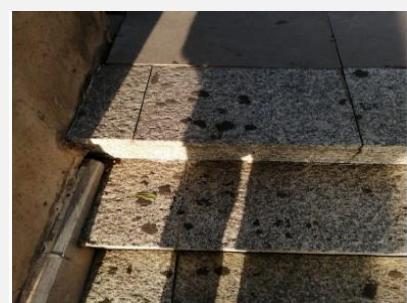
En la calle hay mucho chicle

tirado por el suelo.

En la calle no hay papelera

para los chicles.

Chicles



LAS SOLUCIONES

Diseñar papeleras para chicles

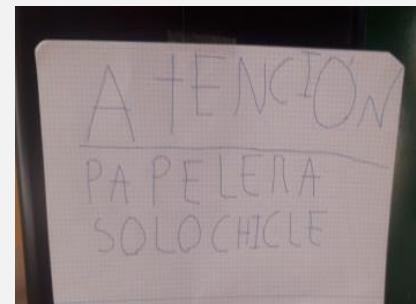
Nuevas papeleras



¡Atención!

Poner carteles de ¡Atención!

Usar de forma adecuada la papelera



Voluntariado

Grupo de voluntariado

Hacer grupos de voluntarios

que quieran ayudar a quitar

la mayoría de los chicles del suelo

de los mejores sitios.



FRENO A LAS BOTELLONAS

Amelie Gaethe

Josué González

Fernando Domínguez

David Gutiérrez

Pablo García

Universidad Pablo de Olavide

EL PROBLEMA

La gente hace botellonas y tiran al suelo

las botellas y los vasos que utilizan.

Estos residuos pueden contagiar el COVID-19.

No se respetan las distancias.

LA VISUALITZACIÓ DEL PROBLEMA

La gente tira las basuras al suelo

y no usan papeleras

Basura



No se mantienen las distancias de seguridad
y se producen más contagios

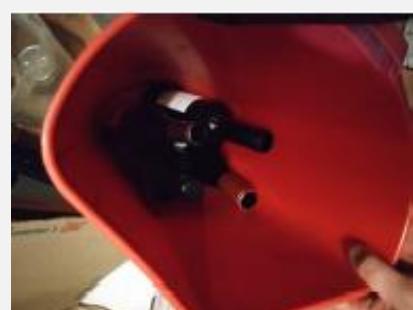
Distancias de seguridad



LAS SOLUCIONES

Poner más papeleras
en las zones de botellonas.

Papeleras



Respetar las distancias de seguridad

Respetar distancias



STOP TIRAR LAS MASCARILLAS EN LA CALLE

Blanca Domínguez Lobo

Julia Cano Sánchez

Ana Maqueda Polo

Luis Caballero Cabello

Universidad Pablo de Olavide

EL PROBLEMA

La gente tira las mascarillas
en la calle.

Las mascarillas están en contacto
con la saliva.

Las mascarillas pueden
expandir el COVID-19.

Mascarillas en el suel



LA VISUALITZACIÓ DEL PROBLEMA

No hay muchas papeleras en las calles
y no usan papeleras

Papeleras



Mascarillas obligatorias

Es obligatorio el uso
de la mascarilla.
No pone que es obligatorio
tirar la mascarilla en la basura



LAS SOLUCIONES

Hay que limpiar más las calles.
Hay que poner carteles,
anuncios para prohibir tirar las mascarillas
a la calle.
Hay que poner más papeleras
en la calle.

Limpieza



PARQUES INFANTILES SEGUROS

Claudia Velázquez Arenillas

Pedro Mora Florido

David Rodríguez Sánchez

Julia Paez Báñez

Universidad Pablo de Olavide

EL PROBLEMA

Ausencia de mascarillas.

Falta de mantenimiento de la distancia de seguridad.

Masificación.

Basuras.

Se comparten atracciones sin seguridad.

LA VISUALITZACIÓ DEL PROBLEMA

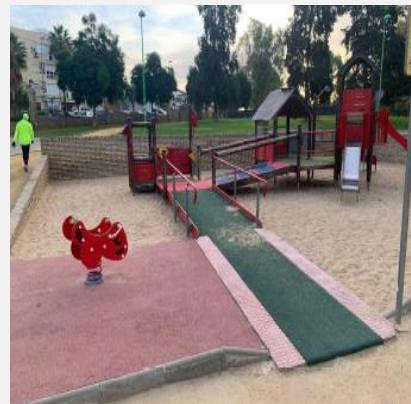
Se tiran las basuras





Sin seguridad

Se comparten atracciones sin seguridad



No se respetan las normas de seguridad

Sin respeto



LAS SOLUCIONES

Más papeleras

Que pongan mayor vigilancia.

Más campañas de concienciación.

Más papeleras por los recintos.



PROBLEMAS SANITARIOS DERIVADOS DEL COVID-19

Juan José Rincón Guerrero

Lledó Parra Nomdedeu

José Gozalbo Albert

Juan Diego Rodríguez Tarazona

Universitat Jaume I

EL PROBLEMA

La pandemia COVID-19 ha ocasionado diversos problemas relacionados con la sanidad.

A continuación, les mostramos los problemas que hemos visto en nuestro entorno:

- Ámbito Social
- Ámbito Laboral
- Ámbito Medioambiental
- Ámbito de Salud Mental

LA VISUALITZACIÓ DEL PROBLEMA

Àmbito social

En la imagen se refleja
muchá aglomeración de gente
sin guardar distancias,
sin mascarillas y en un espacio cerrado.
Este hecho aumenta los contagios.



Àmbito laboral

En la imagen se refleja
el parón de los trabajadores
de los locales y de los autónomos
durante la pandemia.
Este hecho ha provocado
el cierre de algunos negocios
y asociaciones debido al COVID-19.

Cierre de negocios



Àmbito ambiental

Esta imagen muestra
una de las consecuencias de la pandemia.
Hay personas que tiran la mascarilla
en la vía pública.
Este hecho ha provocado residuos nuevos
en el medioambiente.

Nuevos residuos



Salud mental

En la imagen se refleja
a unas trabajadoras cansadas
y estresadas de tantos casos de Covid.

Este hecho ha provocado
que hagan muchas horas laborales
y que tengan poco tiempo
para desconectar del trabajo
y no tienen tiempo para sí mismas.

Estrés y cansancio



LAS SOLUCIONES

ÁMBITO SOCIAL

Concienciar a la sociedad.
Por ejemplo, mediante campañas publicitarias,
con casos reales que hayan sufrido el COVID-19.

ÁMBITO LABORAL

Más subvenciones y seguridad al trabajador de no perder el puesto.

ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

Proponemos más campañas de sensibilización
y poner papeleras en más sitios

ÁMBITO DE SALUD MENTAL

Apoyo y ayuda psicológica,
aumento de la plantilla sanitaria
y recursos de protección para los trabajadores y las trabajadoras.