

IMPACTO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL



© Generalitat Valenciana, de la presente edición

Edición: junio 2020

Este informe ha sido elaborado por el Inndux Digital Group por encargo de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

ÍNDICE

| | |
|--|------------|
| Resumen ejecutivo | 7 |
| Introducción | 41 |
| Conceptos y cambios | 45 |
| Contexto: principales indicadores del estado de la digitalización UE-España | 51 |
| La innovación tecnológica en la C.Valenciana. Informe de situación | 58 |
| Riesgos y desventajas vs Beneficios y oportunidades de la digitalización | 69 |
| Digitalización en la Comunitat Valenciana: plan de acción | 86 |
| Transformación digital - legal. Encaje en el diálogo social y la negociación colectiva | 93 |
| El trabajo en las plataformas digitales | 114 |
| Propuestas estratégicas para enfocar el nuevo diálogo social | 121 |
| Experiencias internacionales, los ODS y las oportunidades de acción en la Comunitat Valenciana. | 121 |
| Comisión Europea | 129 |
| Business Europe | 135 |
| UGT-Unión General de Trabajadores | 139 |
| CCOO – Comisiones Obreras | 145 |
| Fundación para el diálogo social | 156 |
| La digitalización y el diálogo social desde la perspectiva de 8 países europeos y el análisis de 4 sectores empresariales | 169 |
| Sector financiero europeo y diálogo social | 174 |
| Sector postal europeo y diálogo social | 178 |
| Sector industria manufacturera europea y diálogo social | 182 |
| Sector turismo europeo y diálogo social | 186 |
| Aplicaciones en los convenios colectivos: buenas prácticas | 195 |
| XIX Convenio General de la industria química 2018-2020 | 196 |
| XIX Convenio Colectivo de Seat, SA 2016-2020 | 202 |
| Convenio interprovincial de Renault España 2017-2020 | 204 |

| | |
|---|------------|
| VII convenio colectivo del Grupo Iberdrola 2017-2020 | 206 |
| Convenio colectivo de la empresa Nano Automotive SL-Tudela 2017-2020 | 209 |
| Convenio colectivo de Electrotécnica Arteche Grid SL 2017-2020 | 211 |
| IX Acuerdo Marco del grupo Repsol 2017-2019 | 213 |
| Convenio colectivo del grupo AXA 2017-2020 | 215 |
| VI Convenio colectivo del grupo Generali 2017-2020 | 218 |
| Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale -2017-2020- | 219 |
| Convenio colectivo del sector de hostelería en la provincia de Segovia 2018-2021 | 220 |
| II Convenio Colectivo de Empresas vinculadas 2019-2021 Telefónica de España, SAU.; Telefónica Móviles España, SAU., y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. | 221 |
| II Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal -CEM- | 231 |
| Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición | 232 |
| VII Convenio Colectivo Estatal del sector del corcho para los años 2017-2019 | 234 |
| Aplicaciones en los convenios colectivos: buenas prácticas en la Comunitat Valenciana | 251 |
| Convenio colectivo de la empresa Ford España (2019-2021) | 252 |
| Convenio colectivo del grupo de empresas Mercadona, SA (2019-2023) | 254 |
| IV convenio colectivo de la empresa Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, SA. (2018-2019) | 255 |
| V convenio colectivo de la empresa Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (2019-2024) | 256 |
| IV convenio colectivo autonómico para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunidad Valenciana (2018-2020) | 259 |
| VII convenio colectivo de la empresa Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, sLU -Colebega- (2017-2019) | 260 |
| Convenio colectivo de la empresa Noroto, SAU (2016-2019) | 262 |
| Convenio colectivo de trabajo del grupo de empresas Hidraqua, SA., Gestión Integral de Aguas, SA., Aigües de Cullera, SA., Aigües Municipals de Paterna, SA. Y Aigües de l'Horta, SA. (2018-2022) | 263 |

| | |
|--|------------|
| Convenio colectivo del calzado para los años 2019-2021 | 265 |
| Propuestas | 269 |
| Referencias | 277 |

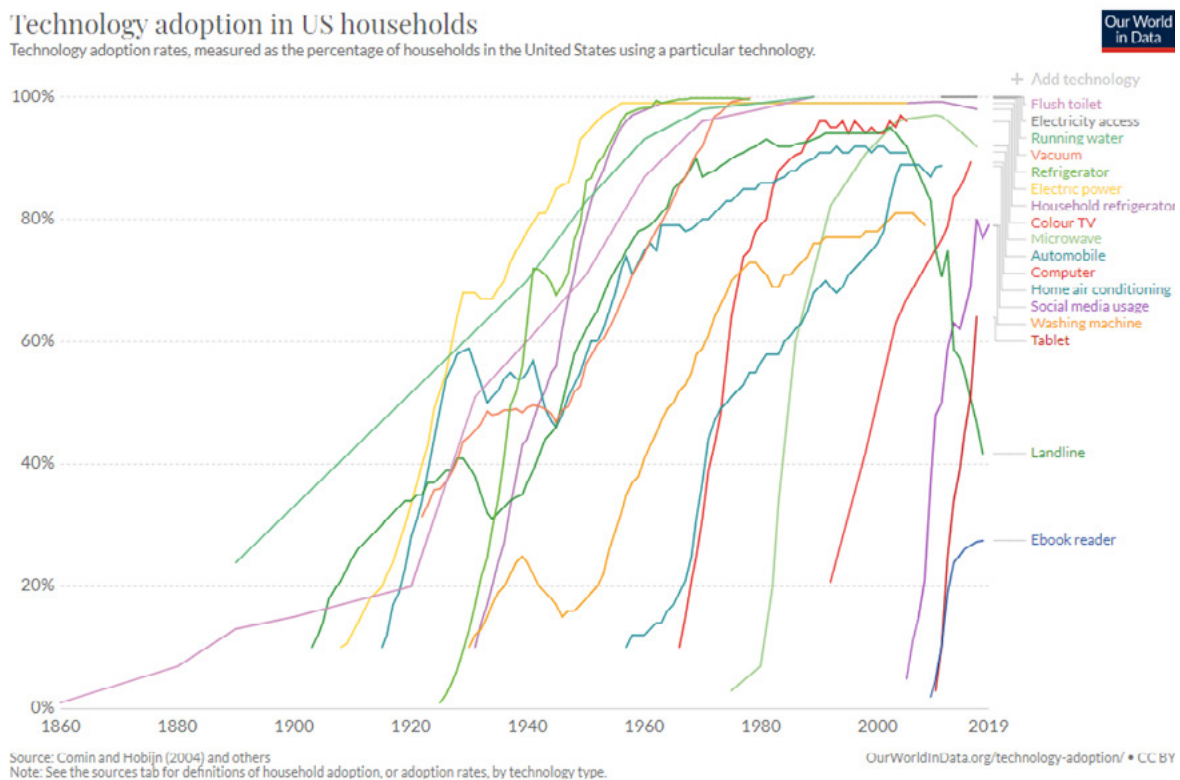
RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

Las innovaciones técnicas y tecnológicas que han transformado la sociedad han constituido fenómenos cíclicos y constantes a lo largo de la Historia. La rueda, el arado, el papel, la imprenta, la máquina de vapor, la bombilla, el automóvil, la radio, la penicilina, el microchip, internet, ... Todas estas disrupciones -por citar sólo algunas- supusieron una revolución en su momento y conllevaron procesos de adaptación y absorción paulatinos que mejoraron las condiciones de vida y el bienestar de los ciudadanos.

Los historiadores coinciden en señalar tres grandes revoluciones. Durante la Primera Revolución Industrial -siglo XVII-XIX- se produjo el tránsito de una sociedad agraria y rural hacia una sociedad industrial y urbanita. La Segunda Revolución Industrial -finales del siglo XIX- primer cuarto del XX- propició el impuso de la producción en masa gracias al uso de la energía eléctrica y la expansión del acero y el petróleo. La Tercera Revolución Industrial o la Revolución Digital -años 80- se asocia al avance de la tecnología digital frente a la analógica.

Hoy, no son pocos los que defienden que asistimos a una Cuarta Revolución Industrial liderada por la digitalización, la automatización, la robotización y el big data. La pregunta es: ¿por qué tanto temor ante esta nueva era en la que estamos inmersos?, ¿qué diferencia la IV Revolución de las otras tres restantes? La respuesta es relativamente sencilla: la velocidad de los cambios. O dicho de otra forma, el cambio cada vez es más rápido. Solo hay que echar un ojo al gráfico para concluir que los tiempos desde que nace una tecnología hasta que llega a nuestros hogares se han comprimido de manera radical. Y tal vez esa sea la auténtica revolución.



El caso del juego Pokémon Go sería un ejemplo paradigmático que ilustraría la velocidad vertiginosa de adopción que mencionamos. En tan solo 19 días desde su lanzamiento, el juego ya contaba con cerca de 50 millones de usuarios.

Más allá de los debates entre "tecnoptimistas" -la digitalización creará más puestos de trabajo que los que destruirá- y "tecnopesimistas" -la digitalización se saldará con un saldo negativo en materia de creación de empleo-, sí que parece perentorio y urgente encauzar esta transformación que se avecina -Cuarta Revolución Industrial- a través de procesos de negociación en los que dialoguen empleadores, representantes sindicales y expertos en las diferentes disciplinas tecnológicas.

El principal objetivo de este extenso trabajo ha sido el de ofrecer una perspectiva genérica sobre la situación actual en la que se encuentra la digitalización en España y en Europa, así como el debate que estos

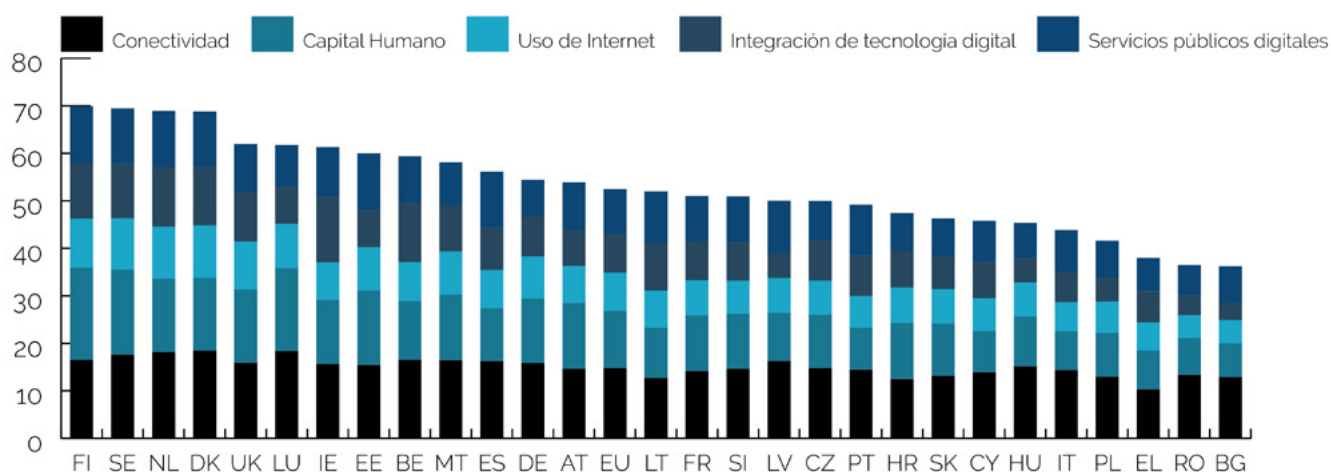
cambios en los procesos de disrupción empresarial y en los modelos de negocio generan en la negociación colectiva.

Podríamos resumir las conclusiones de cada epígrafe de este trabajo en las siguientes líneas.

Principales Indicadores del estado de la digitalización

Desde el punto de vista nacional, el punto de partida no es francamente halagüeño en el campo de los recursos humanos si nos comparamos con los países de la UE. Lo que no deja de ser una paradoja ya que España ocupa posiciones medias francamente elevadas en cuestiones como digitalización, conectividad o uso de internet, posiciones incluso por encima de países como Alemania o Francia según indicadores europeos como "Digital Economy and Society Index".

Digital Economy and Society Index (DESI) 2019



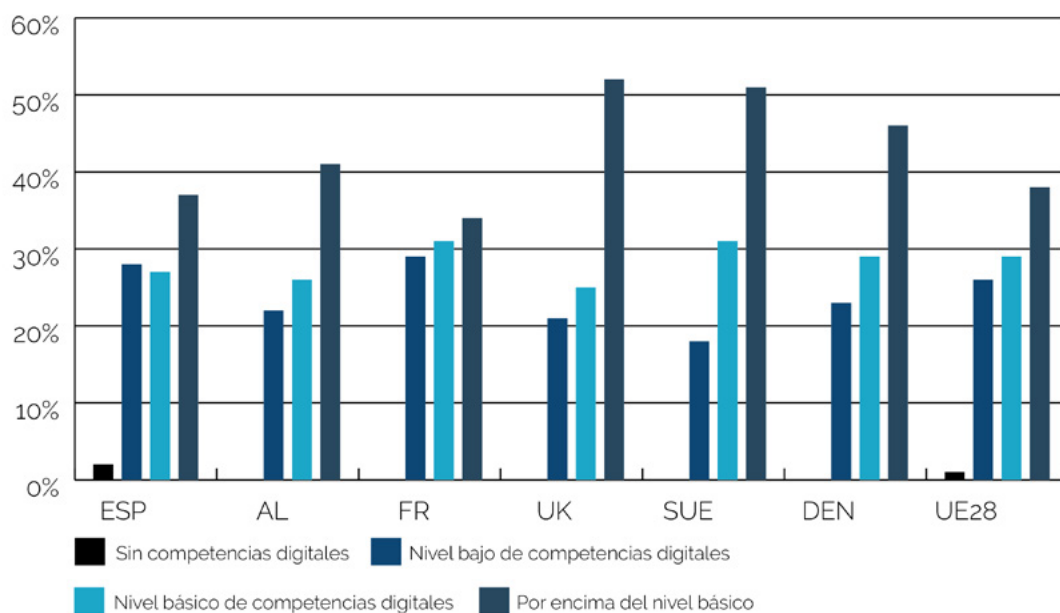
Fuente: "Digital Economy and Society Index". 2019

Las competencias digitales de la población activa española se ubican bastante alejadas de la media obtenida por los países más competitivos, incluso de la propia media europea. Por ejemplo, a la pregunta de si los niveles de competencia digitales de los entrevistados y entrevistadas se ubican "Por encima del nivel básico" descubrimos que poco más del 30% de la población activa española

se identifica con en esta situación, una cifra bastante lejana a la de porcentajes obtenidos por países como Reino Unido o Suecia -superan el 50%- o Dinamarca -cerca del 50%- o Alemania -por encima del 40%-.

Asimismo, tenemos una masa de población activa que reconoce poseer un "Nivel bajo de competencias digitales" -casi un 30%-, un porcentaje relativamente alto si lo comparamos con Alemania, Reino Unido o Suecia, tal y como se pone de manifiesto en el gráfico -entre el 22% y el 18%-.

Nivel de competencias de la población activa



Fuente: "Digital Economy and Society Index". 2019

El de las competencias digitales será uno de los puntos clave a combatir tanto en España como en muchos países europeos ya que partimos de un gran déficit en formación tecnológica y de profesionales capaces de atender a la demanda empresarial. Los planes, hasta la fecha, no han dado los resultados óptimos que nos hayan acercado a la media europea.

La innovación tecnológica en la c. Valenciana

La radiografía de la innovación tecnológica en la Comunitat Valenciana no es francamente halagüeña. La última "Encuesta de Innovación en las empresas" -publicada en diciembre de 2019- eleva el gasto realizado por las compañías valencianas en actividades relacionadas con innovación a 1.169 millones de euros, el 6,3% del total nacional. Pero ¿qué entendemos por "empresa innovadora" y por "actividades de innovación"? Según el INE, y basándose en la actualización del Manual de Oslo 2018, una empresa innovadora¹ es aquella que ha introducido "una o más innovaciones en el período de observación. Tanto si la innovación es responsabilidad de la empresa individualmente como si ha sido una responsabilidad compartida con otra".

Asimismo, enumera entre actividades de innovación las siguiente siete actividades: investigación y desarrollo experimental interna; adquisición de I+D; ingeniería, diseño y otras actividades creativas; marketing y creación de marca; actividades relacionadas con los derechos de propiedad intelectual; actividades relacionadas con la formación del personal; desarrollo del software y actividades relacionadas con el trabajo de bases de datos y actividades relacionadas con la adquisición o alquiler de bienes intangibles.

En toda España, el INE identifica un total de 22.742 empresas que cumplen los requisitos para ser calificadas como empresas innovadoras. En su totalidad, invirtieron 18.689 millones de euros, lo que representa un 1% de la cifra de negocios de las empresas españolas según el Instituto Nacional de Estadística.

En este particular ranquin, la Comunitat Valenciana detenta el cuarto lugar en cuanto a desembolso en actividades innovadoras, solo por detrás de Madrid, Cataluña y País Vasco.

1 <https://www.ine.es/daco/daco43/metoite2018.pdf>

Gasto en actividades innovadoras por comunidades autónomas donde se ejecuta.
Año 2018

| | Empresas con gasto en act. innovadoras (*) | Gasto en actividades innovadoras (**) | | Intensidad (%) |
|-----------------------------|--|--|--------------|-------------------|
| | | Miles de € | % | |
| TOTAL | 22.742 | 18.688.949 | 100,0 | 1,0 |
| Andalucía | 2.595 | 1.004.904 | 5,4 | 0,6 |
| Aragón | 801 | 459.009 | 2,5 | 0,8 |
| Asturias, Principado de | 469 | 184.966 | 1,0 | 0,7 |
| Baleares, Illes | 493 | 137.023 | 0,7 | 0,4 |
| Canarias | 762 | 177.641 | 1,0 | 0,4 |
| Cantabria | 271 | 105.665 | 0,6 | 0,6 |
| Castilla y León | 952 | 873.052 | 4,7 | 1,5 |
| Castilla-La Mancha | 886 | 349.282 | 1,9 | 0,8 |
| Cataluña | 5.647 | 4.958.187 | 26,5 | 1,4 |
| Comunitat Valenciana | 2.742 | 1.169.374 | 6,3 | 0,9 |
| Extremadura | 320 | 70.999 | 0,4 | 0,5 |
| Galicia | 1.218 | 809.704 | 4,3 | 0,8 |
| Madrid, Comunidad de | 3.949 | 5.846.002 | 31,3 | 0,9 |
| Murcia, Región de | 840 | 352.836 | 1,9 | 0,9 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 552 | 408.128 | 2,2 | 1,4 |
| País Vasco | 1.944 | 1.704.186 | 9,1 | 1,8 |
| Rioja, La | 226 | 74.278 | 0,4 | 0,9 |
| Ceuta | 6 | 982 | 0,0 | 0,0 |
| Melilla | 16 | 2.728 | 0,0 | 0,1 |

(*) Una empresa puede tener gasto en actividades innovadoras en más de una comunidad/ciudad autónoma

(**) En la comunidad o ciudad autónoma donde se realice el gasto

Intensidad=100*gasto en actividades innovadoras/cifra de negocios

Fuente: INE

Respecto al ámbito formativo, la estadística refleja que la Comunitat Valenciana está un tanto alejada respecto de la media nacional en cuanto a la incorporación de especialistas TIC. Por ejemplo, solo un 18% de las empresas valencianas con más de 10 trabajadores reconoce tener entre su plantilla a profesionales en TIC frente al 19,2% de la media nacional. En esta línea, apenas un 11% del tejido empresarial afirma que contrató o intentó contratar servicios de especialistas TIC -13,7% nacional- mientras que un 2,8% señala que tiene dificultades para cubrir una vacante de especialista TIC.

| Especialistas en TIC 2018 (Primer trimestre) | C. Valenciana | | | | España | | | |
|---|---------------|-----------|--------------|-----------|--------|-----------|--------------|-----------|
| | Total | Industria | Construcción | Servicios | Total | Industria | Construcción | Servicios |
| Empresas que emplean especialistas en TIC | 18,72 | 18,22 | 10,34 | 20,79 | 19,22 | 17,32 | 9,31 | 22,3 |
| Empresas con mujeres especialistas TIC ¹ | 39,62 | 43,04 | 16,61 | 40,03 | 50,02 | 41,37 | 43,59 | 53,63 |
| Menos del 10% de mujeres especialistas TIC | 10,44 | 15,55 | 0 | 8,59 | 16,93 | 14,1 | 29,37 | 16,75 |
| Al menos el 10% pero menos del 25% de mujeres especialistas TIC | 13 | 10,33 | 16,61 | 14,15 | 14,28 | 10,75 | 7,15 | 16,18 |
| Al menos el 25% pero menos del 50% de mujeres especialistas TIC | 8,62 | 4,56 | 0 | 11,84 | 12,56 | 11,46 | 3,61 | 13,78 |
| Al menos el 50% de mujeres especialistas TIC | 7,56 | 12,59 | - | 5,45 | 6,24 | 5,06 | 3,46 | 6,92 |
| Empresas que proporcionaron actividades formativas en TIC a sus empleados | 23,6 | 24,3 | 11,09 | 25,74 | 22,56 | 20,94 | 14,52 | 25,09 |
| A su personal especialista en TIC ² | 46,84 | 54,99 | 44,15 | 42,04 | 48,45 | 47,38 | 33,33 | 50,81 |
| A otro personal empleado de la empresa ³ | 84,84 | 82,49 | 100 | 84,93 | 84,37 | 85,83 | 88,05 | 83,34 |
| Empresas que contrataron o intentaron contratar especialistas en TIC | 11,56 | 9,8 | 6,91 | 13,68 | 11,64 | 8,11 | 6,41 | 14,39 |
| Empresas que tuvieron dificultad para cubrir alguna vacante de especialista en TIC | 2,71 | 1,57 | 0,07 | 4 | 3 | 1,63 | 0,54 | 4,16 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de uso de TIC y comercio electrónico (CE) en las empresas.

¹ Tecnologías de la Información y la Comunicación.

² Porcentaje sobre el total de empresas que emplean especialistas en TIC.

³ Porcentaje sobre el total de empresas que proporcionaron actividades formativas en TIC a sus empleados.

Riesgos y desventajas vs Beneficios y oportunidades de la digitalización desde la óptica laboral

La primera pregunta que surge cuando se aborda esta cuestión es un debate: ¿crea o destruye empleo la digitalización, la automatización o la robotización? No hay una respuesta homogénea y va a depender de la fuente que consultemos la respuesta que obtengamos. La literatura, en este campo, es francamente amplia.

El Foro Económico Mundial -WEF- vaticinaba un saldo neto de 58 millones de nuevos puestos de trabajo gracias a la revolución tecnológica. Se crearán 133 millones de nuevos perfiles que serán necesarios para satisfacer con éxito este proceso, pero 75 millones de empleos desaparecerán merced a la introducción, entre otros, de sistemas de automatización.

Ante esta situación, el sindicato UGT ha realizado un interesante ejercicio de recopilación y análisis de lo publicado al respecto, fruto del cual se ha elaborado un cuadro resumen ciertamente ilustrativo.

| | |
|--|--|
| La digitalización: ¿crea o destruye empleo? Randstad | 1.250.000 nuevos empleos |
| El trabajo del futuro. AFI, Observatorio ADEL y Google | Más de 2.000.000 de nuevos empleos netos |
| The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Frey, Osborne | 3.409.299 empleos menos |
| Artificial intelligence, Automation, and the Economy. Executive Office of the President | Reducción de varios millones empleos (netos) |
| The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. Arntz, Gregory, Zierahn | 1.624.904 empleos en alto riesgo de desaparecer |
| | 5.145.531 empleos en riesgo medio de maquinación |
| | 2.942.531 empleos en riesgo por su nivel educativo |
| Automation and independent work in a digital company. OCDE | 2.785.550 empleos en riesgo por su nivel de ingresos |
| | 4,25 millones de trabajadores verán automatizadas parte de sus tareas (entre 50-70%) |
| Automation, skills use and training. OCDE | 5,8 millones de trabajadores verán automatizadas parte de sus tareas (entre 50-70%) |
| | 2,7 millones de trabajadores verán automatizadas una gran parte de sus tareas (>70%) |
| Trouble in the making? World Bank | 947.861 empleos menos |
| A future that Works: automation, employment and productivity. McKinsey Global Institute | 8,7 millones de empleos potencialmente automatizables (4,3 millones a tiempo completo) |
| PwC Young Workers Index 2017. PwC | 5,8 millones empleos menos |
| Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018. Comisión Europea | 6.112.736 empleos completamente automatizables |
| | 5.725.854 empleos parcialmente automatizables |
| Will robots really steal our jobs? PwC | 580.323 empleos menos hasta 2024 |
| | 4.062.261 empleos menos hasta 2030 |
| | 6.576.994 empleos menos hasta 2035 |

FUENTE: "UGT ante la Digitalización: Tres años de acción Sindical". 2019

Sin embargo, la voz de alarma la alza la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE- en el documento "Job Creation and Local Economic Development", publicado en 2018. El informe destaca que la robotización y la automatización conllevará en España un aumento de los desequilibrios territoriales ya que la introducción de procesos disruptivos no será uniforme en todas las comunidades autónomas, generando situaciones de desigualdad territorial, generando focos de atracción y focos de incertidumbre. Sin duda, será uno de los aspectos que tendrán que atender los nuevos actores políticos.

Según este estudio, y tal como se aprecia en el cuadro, nos enfrentamos a cuatro situaciones totalmente diferentes. Por un lado, observamos la columna de autonomías que, actualmente están creando empleo con bajo riesgo de automatización. Bajo este paraguas se cobijan regiones como la Comunitat Valenciana, Baleares y Canarias.

Por otro lado, nos encontramos con la columna de aquellos territorios que, aunque generan nuevos puestos de trabajo, afectan Andalucía y Murcia. Dichos empleos se ubicarían en los sectores de la construcción, transporte y manufactura.

Asimismo, autonomías como Galicia, Asturias, Cantabria, Euskadi, Navarra, La Rioja, Madrid, Extremadura y Cataluña pierden tasas netas de ocupación, según la OCDE, pero se trataría de pérdidas de empleos que poseerían un alto componente de digitalización a corto y medio plazo.

Mientras, el panorama descrito para Castilla-La Mancha y Castilla y León no es nada alentador ya que, no sólo han destruido empleo neto, sino que dichos puestos están conectados con perfiles con un menor riesgo de digitalización -por ejemplo, perfiles relacionados con sector de la enseñanza o con puestos gerenciales-.

| Trends in the jobs at risk of automation, Spain | | | |
|---|--|--|---|
| A. Creating jobs, predominantly in less risky occupations | B. Creating jobs, predominantly in riskier occupations | C. Losing jobs, predominantly in riskier occupations | D. Losing jobs, predominantly in less risky occupations |
| Valencia | Aragon | Galicia | Castile and Leon |
| Balearic Islands | Andalusia | Asturias | Castile-La Mancha |
| Canary Islands | Murcia | Cantabria | |
| | | Basque Country | |
| | | Navarre | |
| | | Rioja | |
| | | Madrid | |
| | | Extremadura | |
| | | Catalonia | |

Note: Type A and Type C regions experienced an increase in the share of jobs at low risk of automation with respect to occupations at high risk of automation. Type B and Type C regions aggregate employment grew, while in the Type C and Type D regions employment declined.

Regions of Ceuta and Melilla are excluded.

Source: OECD Database

FUENTE: "Job Creation and Local Economic Development". OECD

Pero, más allá de cómo vean analistas, consultoras e instituciones las virtudes o las desventajas, es importante conocer la opinión de trabajadores y trabajadoras, representantes sindicales y empresarios y empresarias a título individual. A esta inquietud dio respuesta la Confederación Europea de Sindicatos que envió un cuestionario a más de 1.500 sindicalistas y representantes de los trabajadores y trabajadoras de empresa de más de 30 países europeos y planteó que escogieran entre las dos oportunidades y los dos riesgos que consideraban que planteaba la digitalización y la transformación digital.

Un 45% de los entrevistados y entrevistadas pusieron en primer lugar la creación de nuevos puestos de trabajo como el principal beneficio de la transformación digital. Ciertamente relevante es el optimismo con el que se abraza la consideración de que la digitalización afectará a la reducción de la jornada laboral -38%-.

Sin embargo, sólo un 28% y un 27% alertan que la "Cuarta Revolución Industrial", como algunos autores y autoras han bautizado, contribuirá a establecer nuevas formas de colaboración entre trabajadores y trabajadoras y máquinas o que, por otra parte, ofrecerá mejoras en aspectos ergonómicos relacionados con la ayuda en el desarrollo de tareas pesadas, peligrosas y complejas.

Pero ¿qué ocurre en la columna de las desventajas? ¿Cuáles son los riesgos principales que vaticinan los encuestados para el informe CES? La preocupación principal para más de la mitad de los participantes en este estudio -52%- prevé que las nuevas disrupciones conllevarán pérdida de puestos de trabajo y precarización de los existentes.

Además, un 31% considera que se producirá una amplificación de la jornada laboral y un incremento de nuevas formas de trabajo que conllevarán que el empleado esté localizable en cualquier sitio y en cualquier momento (24 horas/7 días a la semana) a disposición del empleador o la empleadora.

No será fácil encontrar la herramienta única que permita potenciar las oportunidades de la digitalización y, al mismo tiempo, mitigar las debilidades de este proceso imparable donde lo único que se cuestiona es cómo encajarlo más eficiente e igualitariamente. En este informe, se aportan medidas emprendidas cuyo impacto se ha saldado con saldo positivo para todas las partes.

Digitalización en la Comunitat Valenciana: plan de acción

La Generalitat Valenciana ha establecido diferentes líneas de actuación para promover la digitalización y la innovación en el tejido empresarial y social de la Comunitat Valenciana. Una de sus propuestas más interesantes la ha definido dentro de su "Plan Estratégico de la Generalitat Valenciana en Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones" donde define como oportunidad relevante la "Digitalización de la sociedad y la economía".

¿En qué líneas estratégicas? En los siguientes puntos que se definen en el citado Plan:

- * "Incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en la organización y producción de las empresas.
- * TIC como herramienta para eliminar barreras a la integración y reducir la exclusión social.
- * TIC como herramienta para mejorar los servicios públicos en todos los ámbitos (administración electrónica, e-gobierno, e-salud, etc.).
- * Sistemas y tecnologías suficientemente inteligentes como para generar un gasto más eficiente, que además faciliten y proporcionen el confort cada vez más demandado por un consumidor con más poder de decisión, total libertad de comunicación y movimiento, y unas necesidades orientadas a una mayor rapidez, eficiencia y seguridad en todos los ámbitos".

En este sentido, la Generalitat dibujó una clara estrategia en torno a 3 ejes estratégicos que "atacan" tres áreas concretas del sistema -Organización interna, Producción y Oferta de Servicios y Dinamización y defensa del sector y el modelo productivo- que, a su vez, se desgranar en 19 objetivos estratégicos.

19 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

| ADMINISTRACIÓN INNOVADORA, EFICIENTE, ABIERTA Y CONSCIENTE | SERVICIOS MODERNOS, SEGUROS, INCLUSIVOS E INTEGRADOS | FORTALECIMIENTO DEL SECTOR TIC Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ORGANIZACIÓN INTERNA COHESIONADA Y EFICIENTE • GOBERNANZA, INNOVACIÓN, CALIDAD Y SEGUIMIENTO INTEGRAL • COLABORACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES • APUESTA POR EL SOFTWARE LIBRE, LOS ESTÁNDARES Y EL CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL • APUESTA POR LOS DATOS ABIERTOS | <ul style="list-style-type: none"> • SISTEMAS Y APLICACIONES CONSOLIDADOS Y OPTIMIZADOS • ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA ÁGIL, EFICIENTE, CONOCIDA Y UTILIZADA • UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA MODERNA Y EFICIENTE • EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE INNOVADORA, INTERACTIVA E INCLUSIVA • SERVICIO DE HACIENDA EFECTIVO, INNOVADOR E INTEGRADO • EQUIPAMIENTO E INFRAESTRUCTURA MODERNA Y ADAPTADA A LAS NECESIDADES • CIBERSEGURIDAD Y RESILIENCIA DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES DE LAS AAPP, CIUDADANOS Y EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA • PRODUCCIÓN Y GESTIÓN OPTIMIZADA • PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y TRANSPARENCIA | <ul style="list-style-type: none"> • IMPULSAR UNA RELACIÓN SINÉRGICA ENTRE LA UNIVERSIDAD, LA ADMINISTRACIÓN Y LA EMPRESA • DEFENSA DE LA IMPORTANCIA DE LAS TIC A NIVEL INSTITUCIONAL • CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO A TRAVÉS DEL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO INDUSTRIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA • TRANSFORMACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO A TRAVÉS DE LA BANDA ANCHA ULTRARRÁPIDA EN EL TERRITORIO • HACIA UN MODELO PRODUCTIVO INCLUSIVO A TRAVÉS DE LAS TIC |

Fuente: "Plan Estratégico de la Generalitat Valenciana en Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones"

Otro documento de propuestas liderado por la Generalitat Valenciana también pone de relieve la oportunidad que supone la para la Comunitat Valenciana establecer un plan de trabajo que permita transformar el actual modelo productivo hacia un modelo cuyo horizonte pasa por alcanzar las metas establecidas en los ODS y donde la transformación digital tiene un protagonismo más que relevante en su consecución.

El "Plan de Acción para la Transformación del Modelo Económico Valenciano" sugiere un nuevo modelo que "da respuesta a los siete grandes retos a los que se enfrentará la sociedad valenciana en los próximos diez años a través de un patrón de desarrollo sostenible a largo plazo en tres grandes ámbitos: económico, social y ambiental. Para ello, el Plan de Acción se sustenta en diez grandes líneas estratégicas que enmarcan los 34 objetivos prioritarios del

nuevo Modelo. El cumplimiento de estos objetivos prioritarios debe materializarse mediante la ejecución de 118 iniciativas entre las que se encuentran 39 proyectos tractores que liderarán la transformación de la economía valenciana”.

Las propuestas por parte de la Generalitat Valenciana han ido mucho más allá ya que también tratan de articular y cohesionar el denominado Sistema Valenciano de Innovación (SVI). De esta necesidad surgió la Agencia Valenciana de Innovación con la que se espera:

- * “el crecimiento sostenido y sostenible de la renta per capita;
- * la creación de puestos de trabajo de calidad;
- * el aumento global del empleo, y;
- * el incremento del nivel y calidad de vida de los ciudadanos”

Transformación digital – Transformación Legal y su encaje en el diálogo social y la negociación colectiva

La mayoría de analistas jurídicos coinciden en la necesidad de adaptar, especialmente, el Estatuto de los Trabajadores a las nuevas disrupciones tecnológicas. Las llamadas “empresas tecnológicas” o “empresas 4.0” presentan rasgos claramente diferenciales respecto a las “empresas tradicionales” desde todos los puntos de vista y, especialmente, desde el laboral. Pero también son diferentes las personas que trabajan y prestan servicios en ellas ya que poco o nada tienen que ver con los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en las organizaciones tradicionales.

Es innegable que las tecnologías avanzan mucho más rápido que las legislaciones que las deben regular. Y cuando la regulación es operativa, prácticamente nace obsoleta. No menos cierto que, desde el punto de vista legal, es complicado vaticinar las tendencias y las repercusiones que puedan acarrear sobre el mercado laboral tecnologías que todavía son incipientes.

En cualquier caso, lo que sí parece paradójico es el escaso interés, por no decir nulo, que provoca en los negociadores de los convenios las nuevas disrupciones tecnológicas, a pesar de que muchas de ellas ya forman parte de nuestra vida cotidiana y que otros países llevan años regulando las nuevas formas de trabajo que han provocado estas disrupciones.

Al menos, esta es la conclusión que extraemos de los datos del Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre los contenidos de los convenios colectivos. En los cuestionarios que incluyen las hojas estadísticas, se pregunta sobre dos cuestiones relacionadas con la tecnología que son de interés para este trabajo: "¿se negocian las condiciones del teletrabajo?" y "¿se negocia la implantación de nuevas tecnologías?".

En 2017, el número de convenios suscritos, durante ese ejercicio que incluían aspectos relacionados con las condiciones del teletrabajo alcanzaba la cifra de 44 -un 3% sobre el total de los firmados ese ejercicio- con cerca de 19.000 trabajadores y trabajadoras afectados -un 6,7% sobre el total-. Un año después, los convenios que mencionaban esta cuestión se elevaron a 64 -un 3,64% de los casi 1.800 que se rubricaron- afectando a casi 300.000 trabajadores y trabajadoras -el 6,6% del total-.

En cuanto a la negociación sobre implantación de nuevas tecnologías, en 2017 la cantidad de convenios que recogían esta variable fue de 51 -casi un 3,5% sobre el total- involucrando a 13.780 empleados y empleadas -el 4,97%. En 2018, los convenios colectivos en los que se abordó esta cuestión fueron un total de 60 -el 3,4% del total que se rubricaron ese año- implicando a 352.000 trabajadores y trabajadoras -el 7,8% del total de empleados y empleadas que ese ejercicio se vieron afectados por la firma de convenios colectivos-.

2017

| TIPOS DE CLÁUSULAS | CONVENIOS | | TRABAJADORES | |
|--|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| | Valores absolutos | En porcentaje | Valores absolutos | En porcentaje |
| TOTAL | 1.465 | 100,00 | 277.327 | 100,00 |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS | | | | |
| Participación de los trabajadores en la organización del trabajo | 208 | 14,20 | 47.082 | 16,98 |
| Condiciones del teletrabajo | 44 | 3,00 | 18.778 | 6,77 |
| Implantación de nuevas tecnologías | 51 | 3,48 | 13.780 | 4,97 |
| Medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE) | 189 | 12,90 | 67.443 | 24,32 |

2018

| TIPOS DE CLÁUSULAS | CONVENIOS | | TRABAJADORES | |
|--|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| | Valores absolutos | En porcentaje | Valores absolutos | En porcentaje |
| TOTAL | 1.759 | 100,00 | 4.514.936 | 100,00 |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS | | | | |
| Participación de los trabajadores en la organización del trabajo | 211 | 12,00 | 616.711 | 13,66 |
| Condiciones del teletrabajo | 64 | 3,64 | 299.398 | 6,63 |
| Implantación de nuevas tecnologías | 60 | 3,41 | 352.262 | 7,80 |
| Medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE) | 60 | 3,41 | 352.262 | 7,80 |

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Como se comprueba es muy limitado el interés por las cuestiones relacionadas con la digitalización a pesar del interés que suscitan.

Por lo que respecta a las cláusulas incluidas que estarían directamente relacionadas con las dos variables sobre las que pregunta el Ministerio, un análisis individualizado y más en profundidad de los convenios firmados indican que afectarían a los siguientes temas:

- * Las vinculadas a la prevención de riesgos laborales. Se hace hincapié, en este caso, a la necesidad y obligación jurídica de volver a analizar los riesgos que pueda acarrear la introducción de sistemas o procesos que alteren las condiciones de trabajo tras la introducción de nuevos sistemas o cambios en los equipos de trabajo.
- * Las relacionadas con la formación en las nuevas tecnologías. Especialmente relevantes en aquellos sectores industriales intensivos en la introducción de disrupciones tecnológicas -robotización, automatización y/o digitalización-.
- * Las conectadas con la mejora de los mecanismos de información o consulta en relación con la introducción de nueva tecnología.

Como se aprecia, quedan ausentes debates como las nuevas modalidades de trabajo, los nuevos derechos digitales, derecho a la desconexión, descentralización de los sistemas del trabajo, ... Asimismo, prestigiosos despachos de abogados reclaman claridad legal respecto al despido por causas objetivas por la falta de adaptación a las nuevas tecnologías.

Tampoco parece que los derechos que aparecen recogidos en la Ley 3/2018 -Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral; Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral; Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo y Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral- sean protagonistas en los redactados de los convenios colectivos. Habrá que esperar, no obstante, a una nueva hornada de convenios para ver cómo se asimilan en los documentos que se aprueben ya que la ley apenas tiene dos años de vigencia.

El trabajo en las plataformas digitales

Mención aparte merecen la consideración jurídico laboral de los trabajadores y trabajadoras que operan en la denominada *platform economy*. No por la cantidad de trabajadores que operan en este nuevo modelo de negocio -apenas del 2,5% según Huws, Spences y Joyce- sino por su capacidad y potencial para transformar modelos productivos y relaciones de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras de la plataforma son una de las principales preocupaciones tanto de sindicatos como de responsables de la Unión Europea.

Las grandes batallas se libran, en este momento, en la clasificación jurídica de sus empleados y empleadas y en la necesidad de su organización bajo el paraguas de sistemas que les represente ante la patronal, sin atender a si son autónomos o no.

Lo que parece cierto es que existe una "nueva forma de organizar el trabajo", según ha reconocido Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo de la Universitat de València y director del reciente estudio (diciembre de 2019) sobre "El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana".

Según este informe, España es el segundo país de la Unión Europea con más en plataformas: 600.000 trabajadores y trabajadoras -cerca del 10% se ubicarían en la Comunitat Valenciana-. Según datos de la Generalitat Valenciana, solo en el primer semestre de 2019 se pusieron 3.000 infracciones por falsos autónomos. Sobre la supuesta flexibilidad que pregonan las plataformas -el empleado es libre de rechazar el servicio, argumentan-, el trabajo de análisis concluye que "el 90% de los trabajadores querrían trabajar más para alcanzar una remuneración suficiente".

La Generalitat, en esta línea, propone un "Código de Buenas Prácticas para un trabajo digno en las plataformas digitales" que nace con el objetivo de "servir de base para llegar a acuerdos entre las empresas y los representantes de los trabajadores pudiendo ser utilizado como guía o punto de partida".

Se proponen 8 puntos.

- * Reconocimiento de la laboralidad dónde la haya.
- * Informar de las condiciones laborales de forma clara, concisa y entendible.
- * Salario digno.
- * Asignación de tareas: el cliente final debería elegir el trabajador y viceversa, sin que la plataforma sea la que asigne los encargos)
- * Claridad en las tareas y suficiente tiempo para ejecutarlas.
- * Verdadera libertad y flexibilidad, sin penalizaciones por el hecho de ejercer esta libertad.
- * Evaluaciones de los clientes: en otras indicaciones, se insta a que no se publiquen evaluaciones negativas sin una justificación y explicación por parte del cliente.
- * Derecho a tener una voz en la determinación de las condiciones de trabajo: si la plataforma exige uniformidad en las condiciones sin que puedan ser individualmente modificadas, lo mínimo que se exige es que estas condiciones se negocien de forma colectiva con los trabajadores autónomos.

Por su parte, UGT publicaba un estudio –“El trabajo en las plataformas digitales de reparto”- en el que indicaba: “Las plataformas digitales de reparto pretenden favorecerse de un supuesto vacío legislativo o incertidumbre jurídica para generar situaciones de explotación laboral intolerables que crecen al ritmo que se extiende este tipo de negocio. Pero tal vacío normativo no existe: las relaciones que se establecen entre estas empresas y su equipo de “colaboradores” reúnen todos los elementos esenciales de una relación laboral (ajenidad, subordinación o dependencia, remuneración, voluntariedad) y, por tanto, deben ser objeto de un contrato laboral:

- * Ajenidad: La ajenidad en los riesgos implica que el trabajador no asume los riesgos (económicos y materiales) que se derivan de su trabajo, ya sean favorables o adversos, sino que éstos se traspasan al empresario. La ajenidad en los frutos, significa que el resultado del trabajo es propiedad del empresario, de manera que se le atribuye directa e inicialmente a éste.
- * Subordinación o dependencia: La prestación de servicios se realiza dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. La Jurisprudencia considera que este es el elemento más decisivo de la relación laboral.
- * Remuneración: La obligación principal del empresario es abonar al trabajador un salario por su trabajo.
- * Voluntariedad: Porque la prestación de servicios (el trabajo) obedece a una decisión libre y voluntaria del trabajador. De estas cuatro características, la jurisprudencia considera esenciales la dependencia y la ajenidad."

¿Sería el "trade digital" la solución? Las asociaciones que aglutinan a las plataformas reclaman al Gobierno la apertura de una mesa de diálogo para crear esta nueva figura de autónomo que dé cobertura a los empleados y empleadas de las plataformas-. La patronal quiere que se reforme la ley 20/2007 para incluir una figura especial de prestador de servicios a través de las plataformas digitales.

Recomendaciones y propuestas estratégicas para enfocar el nuevo diálogo social ante el reto de la transformación digital

Tanto la Comisión Europea, como la patronal europea Business Europe, los sindicatos UGT -Unión General de Trabajadores- y CCOO -Comisiones Obreras- como la Fundación para el Diálogo Social o cualquier otro actor con voz y autoridad en el campo del diálogo social y la negociación colectiva coinciden, básicamente, en la necesidad de capacitar a los trabajadores y trabajadoras en competencias digitales así como en atender los derechos y

necesidades de los trabajadores y trabajadoras de conocida como *platform economy*. Podríamos decir, que es el nexo común que une sus propuestas con los consiguientes matices correspondientes.

En Francia hemos visto cómo desde 2016 está recogido el derecho a la desconexión o cómo se regula la denominada cuenta personal de actividad, cuenta que incluye a los denominados trabajadores y trabajadoras de plataformas y que atiende a derechos como la formación, la previsión social, el desempleo o la jubilación en una cuenta transferible.

En Alemania y Suecia los sindicatos han creado organismos para supervisar el trabajo en las plataformas, organismos que nacen con vocación transnacional. Italia también ha hecho guiños a los empleados y empleadas de las plataformas, ofreciendo en algunas empresas, garantías y coberturas médicas reservadas hasta ahora para trabajadores y trabajadoras clásicos.

Son ejemplos de iniciativas que ya se han emprendido en países de nuestro entorno. En España, y respecto a esta preocupación común, las asociaciones que aglutinan a las plataformas toman como referencia, en este caso, el modelo francés de "auto-entrepreneur", un modelo al que ya se acogen un millón de personas. ¿Qué beneficios aporta? Básicamente, tres: simplificación de trámites mediante el establecimiento de un registro on-line y el acortamiento de plazos para el alta (unas dos semanas), la aplicación de retenciones fiscales en función del volumen de negocio o la aplicación de exenciones en materia de IVA.

¿Y qué cuestiones consideran los trabajadores y trabajadoras que deben incluirse en los convenios colectivos y que afectan a la transformación digital? Según la encuesta del CES, tres aspectos fundamentales: que la digitalización no genere desequilibrios entre la vida personal y laboral, obtener más formación así como adquirir nuevas competencias digitales y, en tercer lugar, claridad a la hora de regular el derecho a la desconexión tecnológica.

Los agentes que se analizan en este capítulo ofrecen su visión respecto a la Cuarta Revolución Industrial y exponen sus propuestas.

La patronal europea defiende un proceso de transformación sin trabas y menos gravoso para las compañías ante el temor de nuevos impuestos que sean soportados por las empresas y las tecnologías que contribuyen a la transformación digital.

La Comisión Europea, por su parte, propone lo que denomina "Cuentas de Aprendizaje Personal sobre Habilidades Digitales" muy en la línea de la experiencia francesa antes mencionada. Insiste, asimismo, en potenciar las habilidades STEM -ciencia, tecnología, matemáticas e ingeniería-. Reclama, en otro orden de cosas, una política de prevención de riesgos para la seguridad y la salud relacionadas con el estrés o problemas mentales que pueda acarrear la digitalización. Los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las plataformas también centran el núcleo principal de sus reivindicaciones.

Por su parte, los sindicatos -los más proactivos en este campo tanto en la defensa de introducir el debate en la agenda social como en la definición y concreción de propuestas- defienden medidas que reduzcan la brecha digital, la necesidad de concienciar en las negociaciones colectivas la inclusión de los derechos digitales y, especialmente, reenfocar la labor sindical ante la nueva revolución 4.0, adaptando los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo.

Para la Fundación para el Diálogo Social, los ejes básicos de su propuesta pasan por la gobernanza en las pequeñas y medianas empresas para reconducir su "aversión" al convenio colectivo como herramienta para tratar los ajustes que conllevan los procesos de transformación digital. Insisten, como todos los actores, en la formación en competencias digitales y en fomentar las vocaciones tecnológicas. Por último, consideran que es necesario resolver los límites difusos que imponen las nuevas formas de trabajo donde no queda clara una jornada laboral tradicional.

En total, en este trabajo que tiene entre sus manos se han identificado más de 90 iniciativas, reflexiones o propuestas que pueden servir de punto de partida para cualquier actor interviniente en los procesos de diálogo social.

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|---|---|
| <p>Comisión Europea</p> <p>-Fuente: Final Report of the High Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets</p> | <p>"Cuentas de Aprendizaje Personal sobre Habilidades Digitales".</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el asesoramiento profesional y a crear entornos de aprendizaje innovadores que permitan mejores opciones de carrera • Apoyar a los intermediarios del mercado laboral para reducir las brechas estructurales de habilidades. • Los intermediarios -servicios públicos de empleo o las agencias de trabajo temporal- deberían invertir en la formación en el trabajo siempre que puedan recuperar el coste de la capacitación de los empleadores. • Políticas de prevención de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, especialmente aquellos riesgos asociados a problemas con la salud mental y el estrés resultantes de la digitalización. • Servicios accesibles a todos los trabajadores, independientemente de su forma de empleo o trabajo. • Los interlocutores sociales deberían revisar y adecuar sus modelos organizativos y sus procesos participativos al contexto digital. • garantizar una protección social neutral contra el desempleo, la enfermedad y otras circunstancias, independientemente de la situación laboral. • Ventanilla Única Digital para contribuciones de empleo e impuestos enfocada a trabajadores independientes y autónomos que trabajan en la economía de plataforma. • Redistribuir el valor de la propiedad digital. |
| <p>BusinessEurope</p> <p>-Fuente: <i>Papers</i>-</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Las innovaciones podrían agregar más de 2,000 mil millones de euros al PIB de Europa para 2030. • Mayor convergencia global de normas y estándares. • Abrir un proceso de adaptación a la mayor flexibilidad laboral requerida por las industrias digitales. • Necesidades de adquirir nuevas habilidades y nuevas capacitaciones para obtener los beneficios de este cambio tecnológico -actualmente, el 40% de los ciudadanos de la UE posee habilidades digitales, mientras que el 90% de los trabajos los requerirá para 2025-. • Diálogo continuo: la clase política y sus actores deben mantenerse informados sobre los desarrollos innovadores a través de un diálogo continuo con las partes interesadas y los expertos en la industria, la comunidad de investigación, la universidad, la sociedad civil y, en su caso, los supervisores financieros. • Armonización internacional de impuestos a la digitalización: los acuerdos sobre los cambios en las normas fiscales internacionales con respecto a la economía digitalizada deberían tener lugar a nivel mundial. • Europa debería reequilibrar su enfoque de aversión al riesgo de la política digital y fomentar los beneficios económicos y sociales que ofrecen las nuevas tecnologías. La legislación solo se requiere donde existen fallas reales del mercado. |

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|---|--|
| <p>UGT-Unión General de Trabajadores</p> <p>-Fuente: UGT Ante la digitalización: tres años de acción sindical-</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Plan Nacional de Inclusión Tecnológica, de carácter transversal y sobre el que gravite la inclusión digital de todos los ciudadanos/as. • Actualizar la Educación Académica reglada a las demandas del mercado de trabajo y de una sociedad altamente tecnificada. • Confeccionar auténticas Políticas Activas de Empleo que permita a los desempleados formarse en nuevas tecnologías y obtener un acceso de garantías al mercado de trabajo. • Recuperar en la Negociación Colectiva la necesidad de confeccionar una memoria de impacto en el empleo, cuando se introduzcan procesos de automatización del trabajo. • Crear el derecho a la formación continua en el puesto de trabajo. • Reducir paulatinamente la jornada laboral y la vida laboral, a medida que el empleo se va automatizando. Explorar la vía de jornadas laborales de 4 días y conseguir que la vida laboral de cada individuo sea menor al 40% de su vida biológica. • Promocionar el empleo en aquellos sectores que se beneficiarían directamente de la reducción de la jornada laboral, como los relacionados con la salud y los cuidados, el ocio y la ecología. • Cotizar por la ocupación y también por la no ocupación cuando deviene de una sustitución tecnológica, repartiendo los beneficios del incremento de la productividad entre toda la sociedad. • Poner en marcha nuevos sistemas de rentas para aquellos trabajadores que no puedan adaptarse a esta nueva realidad -fondo de desempleo tecnológico-. • Incluir los Derechos Digitales en la negociación colectiva para que, a través del Diálogo Social y el consenso, se redacten protocolos para su ejercicio. • Afrontar los distintos interrogantes que plantea la transformación digital -ej;qué tratamiento, en materia de Seguridad Social, merecen las nuevas formas de trabajo, qué capacidades tiene la Seguridad Social actual para garantizar una protección social suficiente y equitativa ...- • Defensa del pequeño comercio ante los "gigantes de la venta electrónica". • Evaluaciones del desempeño integrales. • Transparencia en la aplicación de algoritmos laborales en cuestiones ligadas a las condiciones laborales de los trabajadores |
| <p>-Fuente: UGT Ante la digitalización: tres años de acción sindical-</p> | <p>Administraciones públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la contratación de perfiles TIC en las compañías • Diseño de currículo educativo en coordinación con las necesidades laborales de las industrias y las empresas. • Responsabilidad empresarial ante estos cambios con la finalidad de que no se produzca una merma en el bienestar de los trabajadores <p>Sindicato 4.0</p> <ul style="list-style-type: none"> • Globalizar el sindicalismo. • Importancia de la negociación colectiva dirigida por los sindicatos para ajustar estos cambios al marco laboral y establecer "reglas". <p>Empresas innovadoras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad en el empleo. Incluir la Responsabilidad Social Corporativa -RSC/RSE- en los Planes Estratégicos de las empresas. • Uso ético de las tecnologías disruptivas. |

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|---|---|
| <p>CCOO – Comisiones Obreras</p> <p>Fuente: "Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización"</p> | <p>Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Combinar y coordinar la intervención en los diferentes espacios de actuación e impulsar la cooperación entre ellos. • Participar en la anticipación y gestión de los cambios • Intervenir en los procesos y en las políticas públicas en esta materia. • Enriquecer los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos -Inversión productiva y empleo, Contrataciones y despidos por causas tecnológicas, Afectación de materias ligadas a la organización del trabajo, Tiempo de trabajo, Distribución irregular de la jornada, Flexibilidad y autogestión; nuevas formas y estándares de control, Conciliación y derecho a la desconexión digital [...]-. • Actuar en el marco europeo mediante el intercambio de protocolos de actuación y buenas prácticas desarrolladas por las federaciones sindicales europeas. <p>Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • El control del cumplimiento de la norma laboral. • La regulación legal de las plataformas digitales. • La creación de espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con las trabajadoras y trabajadores de plataformas. • El desarrollo de nuevas formas de actuación y mecanismos de coordinación y cooperación. • El apoyo y cobertura jurídica y sindical a los trabajadores en el ámbito de las plataformas digitales. • El fomento de la afiliación y representación de las personas que prestan servicios offline a nivel local. • La promoción de mecanismos de coordinación sindical transnacional. • El impulso de alianzas con otro tipo de entidades sociales, como las cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas. • Es necesario revisar la legislación laboral para responder a las nuevas situaciones entre la laboralidad y la no laboralidad, o entre la condición de autónomo/a o trabajador/a dependiente. • Apuesta por la formación digital futura; y el control de los cambios en las condiciones de trabajo. <p>Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mejora del análisis y de la información de los cambios concretos que se están produciendo. • La regulación de los vacíos legales existentes en la economía digital. • Apuesta por una política industrial efectiva con medidas de apoyo a la generación y mantenimiento de las ocupaciones menos susceptibles de automatización en todos los sectores. • Medidas que favorezcan la calidad de los nuevos empleos digitales • El fomento de un ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo. • Refuerzo de las cualificaciones digitales. |

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de una estrategia orientada a disminuir el desajuste existente entre la demanda y oferta de profesionales con competencias TIC. • La incorporación de la dimensión de género en todas las iniciativas. • El desarrollo de políticas activas de empleo, que contribuyan a facilitar una transición justa de los colectivos más vulnerables y con mayores obstáculos de adaptación a la economía digital. • La adaptación de los esquemas de protección social, considerando la situación del trabajo autónomo en aspectos como la irregularidad de las contribuciones y un umbral más bajo para el acceso a los beneficios. • El refuerzo de las capacidades institucionales de las Administraciones Públicas. • La evaluación del impacto de las iniciativas impulsadas desde el Gobierno. • La coordinación de las políticas de empleo y formación. • La promoción de la red de centros públicos de formación profesional para facilitar el acceso a la formación. |
| <p>Fundación para el diálogo social</p> <p>Fuente: "II Informe sobre el Impacto de la Digitalización en las condiciones de trabajo y Empleo. Digitalización y Gran Empresa"</p> | <p>Gobernanza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desapego PYMES tecnológicas hacia el convenio colectivo frente a las grandes empresas. • Invitan a una reflexión profunda sobre el papel que la representación de los trabajadores está teniendo en torno a la digitalización -en lo que hace a la defensa de los intereses de los trabajadores frente a los cambios disruptivos que se están produciendo- y sobre la colaboración de ambas partes de la relación laboral en la gestión del cambio. • las empresas españolas no estarían sacando todo el partido posible a las herramientas que podrían utilizar para la gestión del cambio tecnológico y, en concreto, no estarían empleando o no de una forma eficiente las distintas formas de participación en la empresa como una fórmula más para gestionar el impacto de la digitalización. <p>Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoración positiva de la formación propiciada por las universidades y el sistema de formación profesional. • Consideración positiva de la formación de demanda bonificada para las empresas y la formación de sus trabajadores. • Escasa utilidad que representa la formación de oferta de la FUNDAE. • La gran mayoría de las grandes empresas de nuestro país programan formación para sus trabajadores. Sin embargo, las pequeñas empresas apenas siguen esta práctica. • Es un tanto paradójico que se hable cada vez más de las necesidades de formación de la población trabajadora en materias que guardan relación con la revolución tecnológica y que, sin embargo, el peso de la formación programada por las empresas en la familia profesional "Informática y Comunicaciones" no crezca sustancialmente • Será necesario hacer un esfuerzo significativo en formación digital de nuestra población trabajadora. • Parece esencial que haya una toma de conciencia de los impactos que puede producir la revolución tecnológica por parte de las empresas, pero también de los propios trabajadores y sus representantes para que comiencen a intensificarse los procesos de formación necesarios para adecuar a las plantillas a los requerimientos del mundo del trabajo tecnológico. • Las grandes Empresas echan en falta que la universidad o la formación profesional no forme también en competencias transversales soft skills. Con todo, el principal problema que se imputa a la universidad y a la formación profesional es fundamentalmente que no están formando suficientes efectivos en STEM. |

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Tenemos un problema de falta de vocaciones tecnológicas. • Existe una correlación entre el descenso de mujeres que cursan ingeniería y arquitectura y el descenso de estudiantes que cursan estos estudios, dado que el porcentaje de varones ha crecido en el mismo periodo. • La falta de efectivos del sector no se salda con una subida de salarios o el reconocimiento del valor social de la profesión, sino con una intensa rotación de los trabajadores, lo que puede hacer cada vez menos atractivos los estudios STEM. <p>Bienestar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las grandes empresas vaticinan que va a trabajarse menos horas por un efecto de sustitución del trabajo humano por la tecnología, pero va a exigirse una mayor disponibilidad por parte de los trabajadores. • Entre la población trabajadora más joven, la soberanía sobre su tiempo de trabajo empieza a ser un valor ciertamente relevante. • Nuevo "taylorismo digital": los riesgos físicos más clásicos pueden desaparecer porque los asuman los robots, pero surgirán riesgos nuevos -"infoobesidad" o sobrecarga de información que debe procesarse, la hiperconectividad o conexión permanente, la dilución de los tiempos de vida privada y vida profesional, la incapacidad para desconectar del trabajo, que generan "tecnoestrés"-. • El derecho a la desconexión no está efectivo en la agenda de las empresas a pesar de la Ley. • Regulación de las compañías que prestan servicios 24 horas al día. • Nueva segregación laboral: el teletrabajo es fundamentalmente utilizado por las mujeres de las plantillas como fórmula para combinar mejor sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares. • Los trabajadores entrevistados no son plenamente partidarios del teletrabajo -por socialización, por de conexión con el propio trabajo,...-. La preferencia es por hacerlo parcialmente. • La percepción negativa sobre el teletrabajo está basada en la intensificación/prolongación del tiempo de trabajo que puede suponer. • Las grandes empresas analizadas se encuentran altamente masculinizadas, sin que parezca existir ningún tipo de plan ni propuesta para una mayor incorporación de mujeres. |

Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos de las fuentes detalladas.

La digitalización y el diálogo social desde la perspectiva de ocho países europeos y el análisis de cuatro sectores empresariales

Uno de los capítulos dedicados en este informe, aborda la situación de la digitalización en cuatro actividades empresariales y cómo se refleja en los convenios colectivos de diferentes países europeos. Se ofrece, de este modo, una visión más concreta y práctica a casos sectoriales desde una óptica transnacional.

En este sentido, hay que destacar que el sector financiero, claramente ha sido uno de los más beneficiados/afectados por la introducción de modelos disruptivos en todo el ámbito europeo. Sin embargo, y a pesar de este contexto, la digitalización no se encuentra entre los temas prioritarios abordados en el diálogo social que afecta a esta actividad en los diferentes países analizados.

No obstante, todo parece indicar que se están llevando a cabo iniciativas relacionadas con la incorporación de este tema de debate. Ahora bien, el diálogo social particular se lleva a cabo en diferentes niveles: empresa y/o sector.

¿Qué temas se abordan? Los relacionados con la sensibilización, la anticipación y el desarrollo de habilidades, pero también anticipación de los cambios futuros y acciones concretas para la gestión de las consecuencias de la reestructuración a través del convenio colectivo de trabajo y el fondo sectorial.

El 4 de diciembre de 2018, los representantes e interlocutores sociales europeos en el sector financiero suscribieron una "Declaración conjunta sobre el impacto de la digitalización en el empleo". Pactaron que la negociación colectiva y el diálogo social debe incluir los siguientes temas: protección de datos y privacidad, condiciones laborales saludables y equilibrio entre la vida laboral y personal, considerados cruciales para la transformación digital del sector bancario.

En el ámbito postal, por otra parte, los diferentes analistas que han participado en el informe DRESOC promovido por la UE han identificado como relevantes temas que han surgido en los procesos

de negociación colectiva como, por ejemplo, el desarrollo de habilidades digitales – en Bélgica, Francia y España-, la colaboración con robots y la cuestión de la automatización de tareas -en Bélgica, Francia e Italia-, el proceso de supervisión del trabajo de carteros con el apoyo de dispositivos de localización geográfica – en Bélgica, Francia-, la presión sobre el trabajador, debido a la evolución de las tareas -en Alemania-, o debido a la intensificación de la carga de trabajo impuesta por los principales clientes como Amazon -Bélgica, España-.

En el sector de la industria manufacturera, la transformación digital ha abarcado cuestiones como el desarrollo de habilidades -en Bélgica, Bulgaria, Alemania e Italia-, la creación de nuevos empleos y funciones -por ejemplo, en Bélgica-, la destrucción de trabajos rutinarios -España-, el impacto de los sistemas ciberfísicos -Bélgica y Alemania-, la intensificación de la carga de trabajo -España-, el problema de salud y seguridad -Bélgica, Italia y España-, el aumento del control -Italia y España-, el aumento de las desigualdades -España- y el impacto de los proyectos de implementación operativa de IA -Alemania-.

¿Y en el ámbito de la actividad turística? ¿Cuál es la situación de partida común en estos países europeos analizados? Estacionalidad de la actividad, la flexibilidad a la que están sometidos los trabajadores y trabajadoras y la autoorganización de los usuarios a la hora de gestionar sus viajes, obviando las tradicionales agencias de viaje -el cliente gestiona directamente sus reservas con el proveedor-.

La digitalización es vista, en este último sentido, como una fuente de oportunidades y de amenazas que se personalizan en el gigante AirBnB. Por ejemplo, España considera una amenaza el arraigo de este gigante frente a Alemania y Suecia donde la percepción está evolucionando hacia una posición más positiva gracias a las ventajas que puede aportar a todo el negocio.

Como fácilmente se puede deducir, todas estas cuestiones sectoriales reflejadas parten de una amenaza que determinados países tratan de convertir en oportunidad para conciliar progreso tecnológico y convivencia laboral. Cada agente ha liderado el

proceso desde diferentes ópticas y con diferentes planteamientos que pueden servir como referencia.

A modo de conclusión, nos planteamos la siguiente cuestión ¿Y qué temas se deberían abordar para conseguir un consenso amplio y un marco legislativo estable que evite disfunciones y desequilibrios laborales sobre el impacto que tiene y tendrá la transformación digital?

Aplicaciones en los convenios colectivos: buenas prácticas.

El documento "El diálogo social ante la digitalización en España: un paisaje emergente y fragmentado" elaborado por la Fundación 1º de Mayo en el marco de la primera fase del proyecto de investigación europeo "Digitalización y Reestructuración, ¿qué papel para el Diálogo Social?" -DIRESOC, en su acrónimo en el original en inglés-, recoge una serie de buenas prácticas reflejadas en convenios colectivos sobre la implementación de los procesos de digitalización.

Mención especial merece el caso de Telefónica por la profusión y el detalle con el que regula el derecho a la desconexión, el teletrabajo y el flexwork, al igual que la compañía de seguros AXA.

También, en nuestro estudio, se analizan convenios colectivos suscritos por empresas y trabajadores que tienen en la Comunitat Valenciana su ámbito de actuación donde, en su mayoría, podemos concluir que hay escaso interés por la afectación de la digitalización en el mundo laboral.

A modo de resumen, podemos concluir que las principales preocupaciones sobre la digitalización recogidas en estos convenios se centran en cinco grandes aspectos:

- * Las vinculadas a la prevención de riesgos laborales.
- * Las relacionadas con la formación en las nuevas tecnologías.

- * Las conectadas con la mejora de los mecanismos de información o consulta en relación con la introducción de nueva tecnología.
- * El derecho a la desconexión digital.
- * Regulación de las condiciones de teletrabajo.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

**CONCEPTOS Y
CAMBIOS**

CONCEPTOS Y CAMBIOS

La digitalización es un proceso que no siempre resulta sencillo de entender donde se mezclan conceptos y términos que realmente pueden generar confusión por su ambigüedad. Además, la digitalización es un fenómeno tan amplio que abarca la mayoría de las esferas socioeconómicas y que influye, por ende, en los actores autorizados con voz propia en las negociaciones colectivas y en el diálogo social.

Es por ello, que la transformación digital afecta a los sistemas de protección de los trabajadores y trabajadoras. Por tanto, un enfoque erróneo de este proceso transformador podría desequilibrar la balanza social o, por otro lado, podría suponer un freno para el avance tecnológico. Encontrar el equilibrio entre ambos planteamientos requiere de diálogo y negociación entre todos los y las agentes implicados e implicadas.

Antes de comenzar este informe, es necesario aclarar algunos conceptos que, a primera vista pueden parecer sinónimos, pero realmente no lo son y conllevan unos matices que son necesarios poner de manifiesto para no caer en errores semánticos y técnicos ¹.

- * Digitalizar: cuando empleamos el verbo digitalizar nos estamos refiriendo a la conversión de una señal de entrada continua -analógica- -como pueda ser una imagen o un simple sonido- en una serie de valores numéricos. Una señal que, al fin y al cabo, convierte información en códigos binarios.
- * Digitalización: es la aplicación o aumento en el empleo de tecnologías digitales por parte de una empresa, una industria, una organización o los servicios administrativos que gestionan un país.
- * Tecnologías digitales: en este caso, se hace mención a las herramientas electrónicas, sistemas, dispositivos y recursos que generan, almacenan, procesan, intercambian o emplean el dato digital.

¹ "OECD, Oslo Manual 2018 – guidelines for collecting, reporting and using data on innovation, 4th edition", October 2018, <http://www.oecd.org/science/oslo-manual-2018-9789264304604-en.htm>.

- * Transformación digital: implica la adopción dominante e integral de tecnologías digitales en las actividades productivas y de consumo que descansan y confían en una dimensión significativa de desarrollo y análisis de datos.

El Manual de Oslo, referencia bibliográfica en materia de innovación, también define los siguientes cuatro tipos de innovación:

- * Innovación en producto/servicio: Introducción en el mercado de nuevos -o significativamente mejorados- productos o servicios. Incluye alteraciones significativas en las especificaciones técnicas, en los componentes, en los materiales, la incorporación de software o en otras características funcionales.
- * Innovación en proceso: Implementación de nuevos -o significativamente mejorados- procesos de fabricación, logística o distribución.
- * Innovación organizacional: Implementación de nuevos métodos organizacionales en el negocio -gestión del conocimiento, formación, evaluación y desarrollo de los recursos humanos, gestión de la cadena de valor, reingeniería de negocio, gestión del sistema de calidad, etc.-, en la organización del trabajo y/o en las relaciones hacia el exterior.
- * Innovación de marketing: Implementación de nuevos métodos de marketing, incluyendo mejoras significativas en el diseño meramente estético de un producto o embalaje, precio, distribución y promoción.

Se habla mucho, tal vez demasiado y no necesariamente por voces autorizadas, de los cambios que se está perpetrando en el entorno laboral merced al empuje de la digitalización. Grosso modo, ¿a qué cambios no estamos refiriendo?

Por un lado, se están generando lógicas transformaciones en la demanda laboral. Trabajos que hasta hace bien poco se venían realizando de manera rutinaria con intervención humana están siendo

sustituidos por la digitalización, la robotización y la automatización. Estos perfiles están llamados a extinguirse, aunque lógicamente, surgirá la demanda de nuevos puestos asociados a las tecnologías que sustituyen las labores manuales.

Como indicábamos en la introducción, el Foro Económico Mundial -WEF- vaticinaba un saldo neto de 58 millones de nuevos puestos de trabajo gracias a la revolución tecnológica, una cifra resultante de la resta entre los 133 millones de nuevos perfiles que serán necesarios y los 75 millones de trabajos que están condenados a desaparecer merced a la introducción de sistemas de automatización y/o robotización.

En este debate, los y las "tecnoptimistas" se aferran a la historia de la agricultura en Estados Unidos para demostrar que las innovaciones favorecen la creación de empleo. Entre otras referencias, toman como base argumental un estudio de McKinsey² en el que se resaltaba que "existen precedentes de esta magnitud de cambio en las actividades laborales a lo largo de varias décadas. En los EE.UU., por ejemplo, la participación del empleo agrícola cayó del 40 por ciento en 1960 al 2 por ciento en el 2000, mientras que la participación del empleo en la manufactura cayó de alrededor del 25 por ciento en 1950 a menos del 10 por ciento en el 2010. En ambos casos, nuevas actividades y empleos fueron creados para compensar los que desaparecieron, aunque no fue posible predecir qué actividades y empleos serían mientras los cambios estaban ocurriendo".

Asimismo, se están planteando nuevos enfoques y estrategias sindicales que buscan sintonizar con el nuevo contexto surgido. El nuevo sindicalismo -el llamado "sindicalismo 4.0"- deberá de afrontar a corto plazo un futuro marcado por los avances tecnológicos y la eclosión de interfaces digitales. Es por ello, que este sindicalismo de nuevo cuño deberá trabajar intensamente en las mesas y foros de debate por introducir en las herramientas de participación y decisión conceptos como, por ejemplo, la custodia de datos, la desconexión

² "Un futuro que funciona: automatización, empleo y productividad". McKinsey Global Institute. https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.ashx

digital, el teletrabajo o el flexwork. Y, especialmente, todos los y las analistas coinciden en señalar que deberán conectar con las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras de la nueva economía digital o economía de plataformas.

La digitalización también influirá en las habilidades presentes y futuras que deban adquirir los trabajadores y trabajadoras donde, sin duda, ya está teniendo un gran peso la introducción de tecnologías de aprendizaje on-line, el suministro de módulos formativos gratuitos – los conocidos como MOOC, Massive Open Online Course-, open courses ofrecidos por universidades, herramientas de autoaprendizaje, recursos interactivos y un sinfín de servicios que conectan con los conceptos de aprendizaje como *life long learning*, *upskilling* y *reskilling*. En resumidas cuentas: el trabajador o la trabajadora van a tener que asumir que la formación técnica y especializada va a ser una obligación que le va a acompañar a lo largo de toda su vida laboral y que va a formar parte de "tareas laborales".

Por últimos, tanto los sistemas convencionales de búsqueda de trabajo así como de reclutamiento y selección han sufrido una auténtica revolución debido a la aparición de nuevas herramientas tecnológicas que sustituyen y/o complementan a las anteriores. En una encuesta realizada a *freelancers* -trabajadores y trabajadoras autónomos- europeos, casi un tercio de ellos reconoció que encontraron trabajo a través de redes como LinkedIn³. Y es que internet, además, también ha ampliado los márgenes de la movilidad laboral llevándolo a extremos hasta la fecha prácticamente desconocidos.

¿Y cuál sería el marco genérico idóneo para encarar este reto? La Comisión Europea plantea el siguiente escenario. Veremos y analizaremos cada uno de los puntos planteados.

3 "EFIP and Malt, Freelancing in Europe", 2019, <https://news.malt.com/wp-content/uploads/2019/02/FREELANCING-IN-EUROPE-2-1.pdf>

Un marco para el Impacto de la transformación digital en el mercado laboral europeo ⁴

Intermediación para reducir las distancias en habilidades

| Tendencias | Implicaciones | Retos | Políticas | |
|--|---|---|--|--|
| Progreso tecnológico y automatización Globalización de mercados laborales Diversidad de acuerdos laborales Envejecimiento | Aumentando desigualdad Cambiando modelos empresariales Movilidad laboral Vacíos de habilidad & Depreciación de habilidades | Inclusión: preveer la polarización social en mercados laborales | Un contrato social nuevo Redistribuyendo el valor de propiedad digital Una "Ventana Única Digital" para contribuciones del empleado e impuestos •Protección social neutra | <i> Mercados e instituciones</i> |
| | | Trabajo adecuado: creación de puestos de trabajo de calidad, salvaguardando el bienestar del trabajador y su equilibrio sociolaboral | Nuevas relaciones de trabajo •Un Diálogo Social nuevo •Igualando el tratamiento de trabajadores con acuerdos de trabajo diferentes •Previendo riesgos de salud y seguridad en el trabajo | <i> Negocios y relaciones laborales</i> |
| | | Habilidades: mantener personas empleables en el futuro | Personal especializado •Habilidad digital y "cuentas de aprendizaje personal" •Entrega del aprendizaje, guía de carrera laboral y garantía de calidad •Intermediación para reducir las distancias en habilidades | <i> Trabajadores y prácticas de recursos humanos</i> |

⁴ Report of the High-Level Expert Group on the "Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets"

**CONTEXTO:
PRINCIPALES
INDICADORES DEL
ESTADO DE LA
DIGITALIZACIÓN
UE-ESPAÑA**

CONTEXTO: PRINCIPALES INDICADORES DEL ESTADO DE LA DIGITALIZACIÓN UE-ESPAÑA

Para seguir profundizando con rigor en este debate y aportar un diagnóstico acertado, se hace necesario realizar una radiografía sobre el estado de la situación, una radiografía que ofrezca indicadores objetivos que respondan a la pregunta sobre cuál es el punto de partida de España respecto a la digitalización en el ámbito de la Unión Europea.

El primer documento de referencia nos lo ofrece la Comisión Europea. Anualmente publica su "Índice de Economía y Sociedad Digital" -DESI, por sus siglas en inglés "Digital Economy and Society Index"- . Esta plataforma de monitorización de transformación digital de la Unión Europea ofrece indicadores francamente relevantes sobre el estado en que se encuentra cada país integrante respecto a los avances en este campo ya que nace con el objetivo de fomentar la base de conocimiento sobre la evolución de la digitalización en el conjunto del viejo continente.

En este documento se analiza la evolución tecnológica de los 28 países que integran la UE. DESI analiza cinco grandes campos:

- * Conectividad
- * Capital humano
- * Uso de internet
- * Integración de la tecnología digital
- * Servicios públicos digitales

Cada uno de estos indicadores, a su vez, se calcula a partir de la media ponderada de una serie de variables o subindicadores, con datos de 2018, 2017 y 2016. Esta es la metodología empleada.

En su última edición de 2019, España muestra síntomas que invitan a cierto optimismo si atendemos a la mayoría de los parámetros investigados tal y como se puede observar en el gráfico adjunto. No en vano, y sin caer en la autocomplacencia, nuestro país se sitúa en la undécima posición dentro de este particular ranquin, pero con

notables aspectos a destacar si nos comparamos con países que siempre se han considerado tecnológicamente más avanzados que España. Hemos incrementado nuestra posición respecto a la edición anterior de 2018 y nos alzamos por encima de la media en este estudio ocupando un lugar destacado por delante de países referentes como Francia, Alemania e Italia.

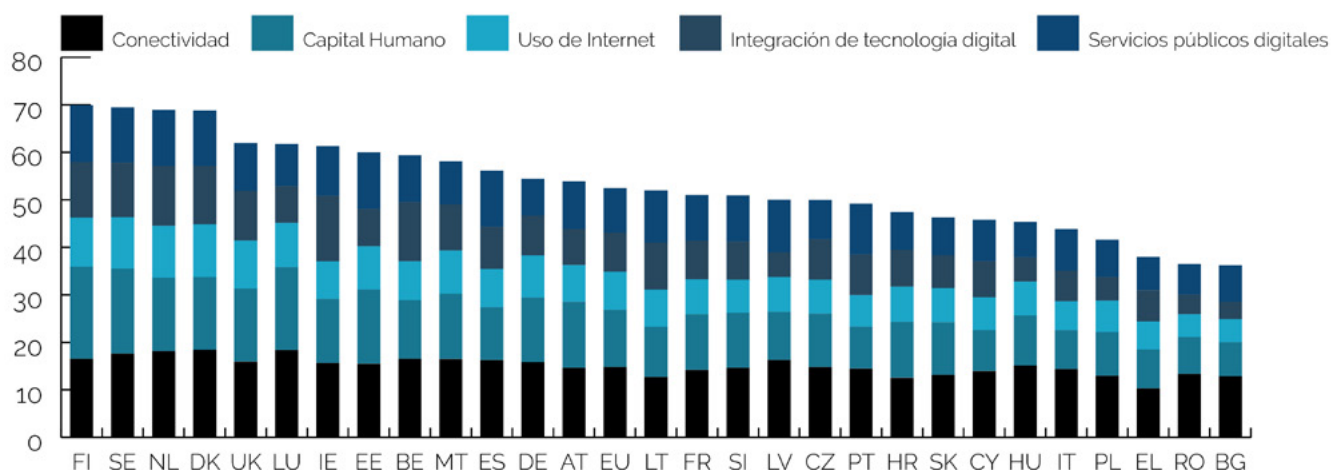
Respecto al epígrafe "Servicios públicos digitales", el informe de la Comisión muestra un claro progreso de nuestro país en este campo, escalando dos posiciones para situarse en el cuarto puesto de este listado como se aprecia de la tabla anexa.

El indicador de "Conectividad" refleja cierto liderazgo de España en este área -novenos puesto- a pesar de que, según subrayan los especialistas en esta área, el estudio no tiene en cuenta el despliegue de fibra óptica, un factor que si se considerase elevaría claramente la posición actual que detentamos.

Si atendemos al tercero de los parámetros analizados, observamos que la integración de la tecnología digital en España se asienta en niveles francamente halagüeños ya que detentamos el décimo lugar. En cuanto al epígrafe "Uso de servicios de internet", nos ratificamos en la undécima posición, el mismo emplazamiento que los dos años anteriores, aunque con una subida en la puntuación.

Por último, en el ámbito del "Capital humano", nuestro país se sitúa en el puesto diecisiete, al igual que los dos años precedentes -nos detendremos más en profundidad sobre este aspecto líneas más adelante en este mismo capítulo-.

Digital Economy and Society Index (DESI) 2019



Fuente: "Digital Economy and Society Index". 2019

Podríamos pensar que, en los proyectos relacionados con transformación digital, la dimensión empresarial influye positivamente. Es decir, un mayor volumen de facturación y empleados y empleadas conllevaría unos índices mayores de adopción de proyectos tecnológicos. Sin embargo, los estudios llevados a cabo por la Unión Europea -"Digital Transformation Scoreboard"- vienen a demostrar lo contrario, aunque parezca paradójico.

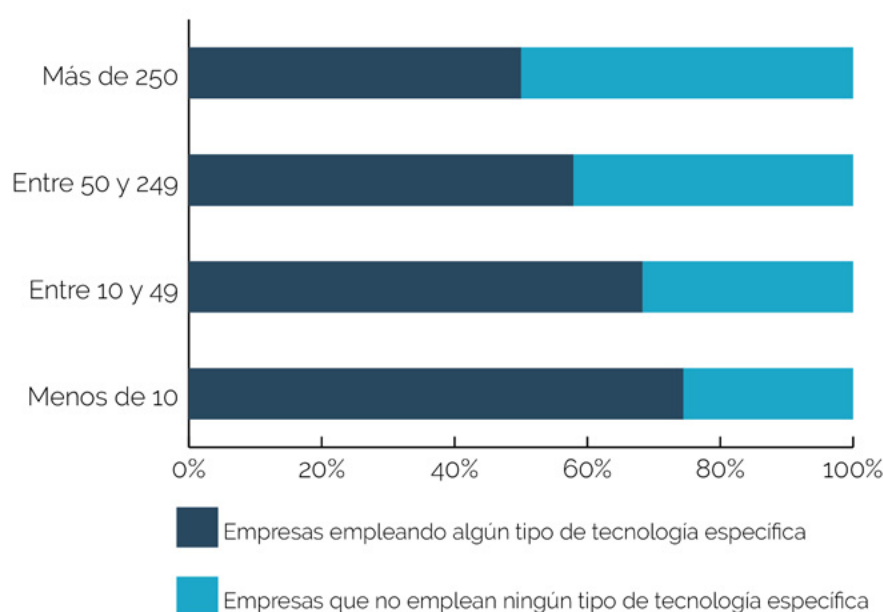
En concreto, de acuerdo con estas investigaciones, los negocios de menor tamaño están ofreciendo una predisposición más ágil a incorporar tecnologías que las grandes corporaciones, tal y como se puede apreciar en el gráfico. De hecho, cerca del 75% de las microempresas -por debajo de 10 trabajadores y trabajadoras- reconocen que han empleado al menos una herramienta tecnológica.

Sin embargo, si atendemos a las grandes y medianas empresas y su relación con este mismo parámetro, obtenemos los siguientes resultados descritos a modo de resumen:

- * Solo el 68% de los negocios con rango de empleados y empleadas entre 10-50 trabajadores y trabajadoras han implementado algún proyecto digital para incrementar sus ventas o mejorar sus procesos.

- * En el caso de las PYME con un rango entre 50-240 trabajadores y trabajadoras, este indicador anotaría un 58%.
- * Las corporaciones de más de 240 asalariados y asalariadas, el índice se rebajaría al 50%.

Aplicación de tecnologías según el tamaño de la empresa



Fuente: "Digital Transformation Scoreboard". 2018

Como avanzábamos líneas más arriba, si nos adentramos en el campo de los recursos humanos, los estudios que publica la UE -"Digital Economy and Society Index"- no dibujan un cuadro halagüeño para España, un hecho que no deja de ser una paradoja atendiendo a las conclusiones sobre las posiciones que detenta nuestro país en otros parámetros relacionados con la digitalización, conectividad o uso de internet -en algunos casos, incluso por encima de países como Alemania o Francia, como hemos visto-.

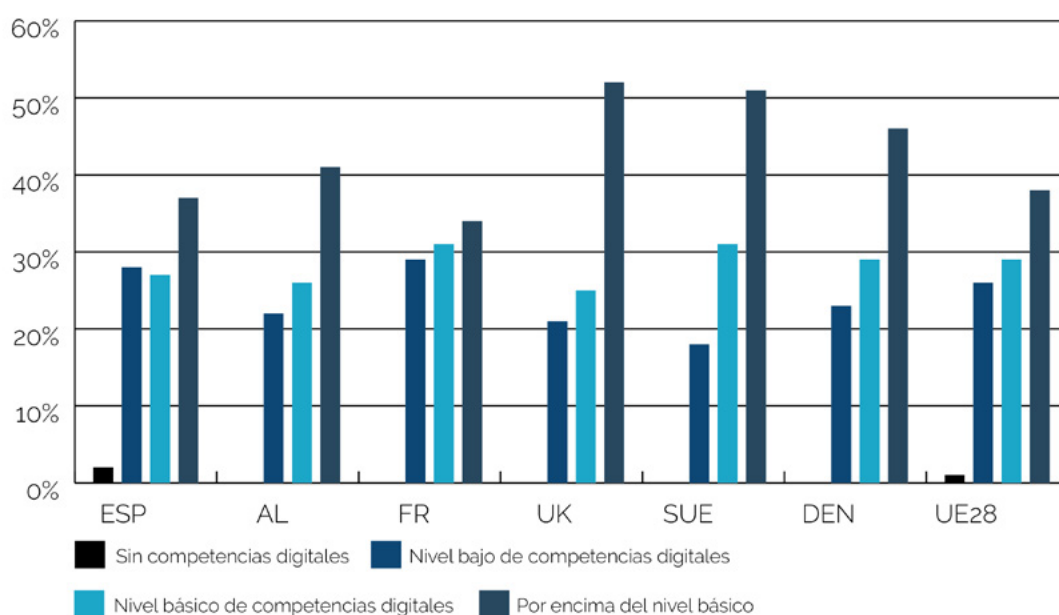
A lo largo de este informe, descubriremos que uno de los aspectos sobre el que más hincapié hacen todos los agentes implicados en el diálogo social se basa en la necesidad de, por un lado, ofertar formación tecnológica ad hoc para sus empleados y empleadas y, por otro, configurar un catálogo flexible de programas universitarios

y deformación profesional que se adapte al ritmo de las evoluciones tecnológicas y, por ende, a las necesidades empresariales.

El cuadro sobre el nivel de competencias digitales de la población activa constata un panorama francamente desangelado para España ya que la sitúa bastante alejada de los países más competitivos, incluso de la media europea. Por ejemplo, a la pregunta de si los niveles de competencia digitales de los entrevistados y entrevistadas se ubican "Por encima del nivel básico" descubrimos que poco más del 30% de la población activa española se identifica con en esta situación, una cifra bastante lejana a la de porcentajes obtenidos por países como Reino Unido o Suecia -superan el 50%- o Dinamarca -cerca del 50%- o Alemania -por encima del 40%-.

Asimismo, tenemos una masa de población activa que reconoce poseer un "Nivel bajo de competencias digitales" -casi un 30%-, un porcentaje relativamente alto si lo comparamos con Alemania, Reino Unido o Suecia, tal y como se pone de manifiesto en el gráfico -entre el 22% y el 18%-.

Nivel de competencias de la población activa

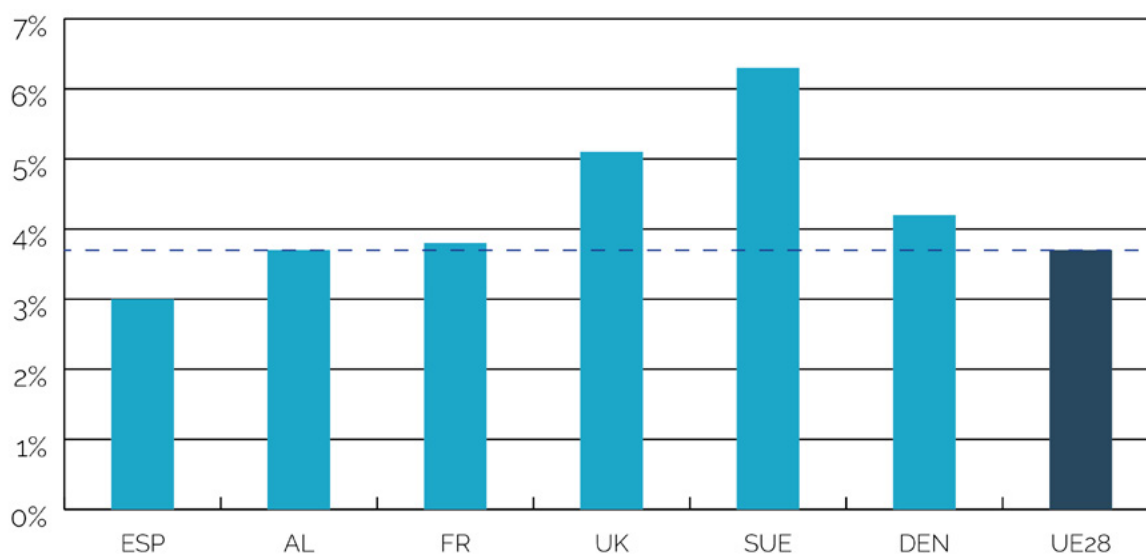


Fuente: "Digital Economy and Society Index". 2018

Profundizando sobre más aspectos laborales y de recursos humanos del estudio "Digital Economy and Society Index", detectamos que nuestro país carece de profesionales especialistas en TIC -3%-, un indicador por debajo de la media europea -casi un punto inferior-. Lo más preocupante de esta situación es que, justamente, esta especialización se ha configurado como la más demandada en el ámbito nacional e internacional.

Lógicamente, los Estados mejor preparados en digitalización y tecnificación ofrecen porcentajes más elevados que el español. Es el caso de Suecia -6,3%- y Reino Unido -5,1%-, tal y como se aprecia en el gráfico.

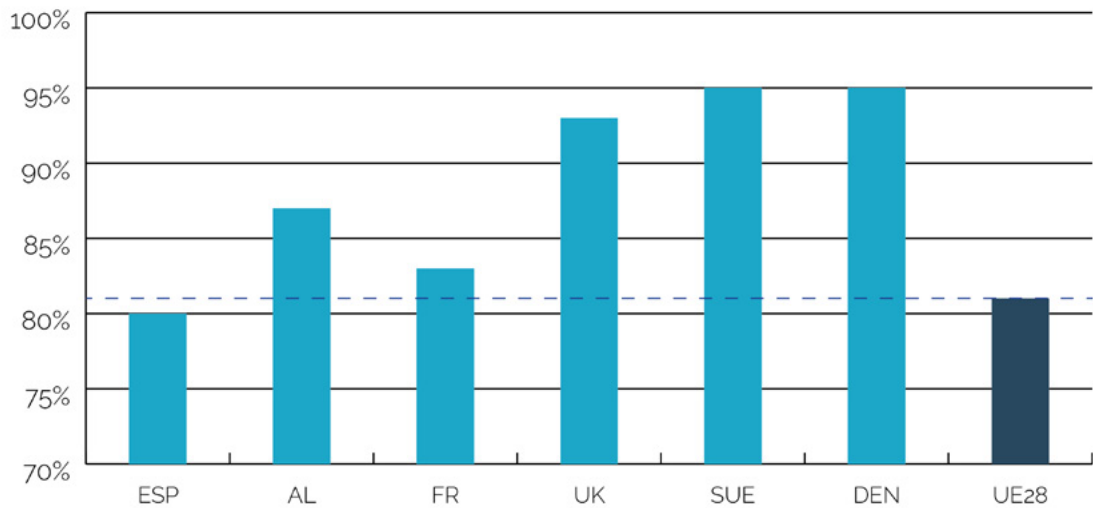
Porcentaje de empleados especialistas en TIC



Fuente: "Digital Economy and Society Index". 2018

El problema no solo viene dado por el escaso -o claramente mejorable- nivel en competencias digitales de nuestra población activa. El problema también radica en que nuestros niveles de población usuaria de internet -80%- se sitúan por debajo de la media de los 28 países que integran la UE -81%- y, objetiva y porcentualmente, alejados de entornos como el de Dinamarca, Suecia o Reino Unido -los tres por encima del 90%-.

Porcentaje de población usuaria de internet



Fuente: "Digital Economy and Society Index". 2018

Por tanto, podemos concluir que partimos de un gran déficit en formación tecnológica y en especialistas en la materia. Presentamos indicadores por debajo de la media europea. Como se verá a lo largo de este trabajo, esta cuestión será la principal reivindicación que reclaman los agentes sociales a incorporar en el debate del diálogo social y la negociación colectiva.

LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA C.VALENCIANA. INFORME DE SITUACIÓN

La radiografía de la innovación tecnológica en la Comunitat Valenciana no es francamente halagüeña. La última "Encuesta de Innovación en las empresas" -publicada en diciembre de 2019- eleva el gasto realizado por las compañías valencianas en actividades relacionadas con innovación a 1.169 millones de euros, el 6,3% del total nacional. Pero ¿qué entendemos por "empresa innovadora" y por "actividades de innovación"? Según el INE, y basándose en la actualización del Manual de Oslo 2018, una empresa innovadora es aquella que ha introducido "una o más innovaciones en el periodo de observación. Tanto si la innovación es responsabilidad de la empresa individualmente como si ha sido una responsabilidad compartida con otra".

Asimismo, enumera entre actividades de innovación las siguiente siete acciones: investigación y desarrollo experimental interna; adquisición de I+D; ingeniería, diseño y otras actividades creativas; marketing y creación de marca; actividades relacionadas con los derechos de propiedad intelectual; actividades relacionadas con la formación del personal; desarrollo del software y actividades relacionadas con el trabajo de bases de datos y actividades relacionadas con la adquisición o alquiler de bienes intangibles.

En toda España, el INE identifica un total de 22.742 empresas que cumplen los requisitos para ser calificadas como empresas innovadoras. En su totalidad, estas compañías invirtieron 18.689 millones de euros, lo que representa un 1% de la cifra de negocios de las empresas españolas según el Instituto Nacional de Estadística.

En este particular ranquin, la Comunitat Valenciana detenta el cuarto lugar en cuanto a desembolso en actividades innovadoras, solo por detrás de Madrid, Cataluña y País Vasco.

Gasto en actividades innovadoras por comunidades autónomas donde se ejecuta.
Año 2018

| | Empresas con gasto en act. innovadoras (*) | Gasto en actividades innovadoras (**) | | Intensidad (%) |
|-----------------------------|--|--|--------------|-------------------|
| | | Miles de € | % | |
| TOTAL | 22.742 | 18.688.949 | 100,0 | 1,0 |
| Andalucía | 2.595 | 1.004.904 | 5,4 | 0,6 |
| Aragón | 801 | 459.009 | 2,5 | 0,8 |
| Asturias, Principado de | 469 | 184.966 | 1,0 | 0,7 |
| Balears, Illes | 493 | 137.023 | 0,7 | 0,4 |
| Canarias | 762 | 177.641 | 1,0 | 0,4 |
| Cantabria | 271 | 105.665 | 0,6 | 0,6 |
| Castilla y León | 952 | 873.052 | 4,7 | 1,5 |
| Castilla-La Mancha | 886 | 349.282 | 1,9 | 0,8 |
| Cataluña | 5.647 | 4.958.187 | 26,5 | 1,4 |
| Comunitat Valenciana | 2.742 | 1.169.374 | 6,3 | 0,9 |
| Extremadura | 320 | 70.999 | 0,4 | 0,5 |
| Galicia | 1.218 | 809.704 | 4,3 | 0,8 |
| Madrid, Comunidad de | 3.949 | 5.846.002 | 31,3 | 0,9 |
| Murcia, Región de | 840 | 352.836 | 1,9 | 0,9 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 552 | 408.128 | 2,2 | 1,4 |
| País Vasco | 1.944 | 1.704.186 | 9,1 | 1,8 |
| Rioja, La | 226 | 74.278 | 0,4 | 0,9 |
| Ceuta | 6 | 982 | 0,0 | 0,0 |
| Melilla | 16 | 2.728 | 0,0 | 0,1 |

(*) Una empresa puede tener gasto en actividades innovadoras en más de una comunidad/ciudad autónoma

(**) En la comunidad o ciudad autónoma donde se realice el gasto

Intensidad=100*gasto en actividades innovadoras/cifra de negocios

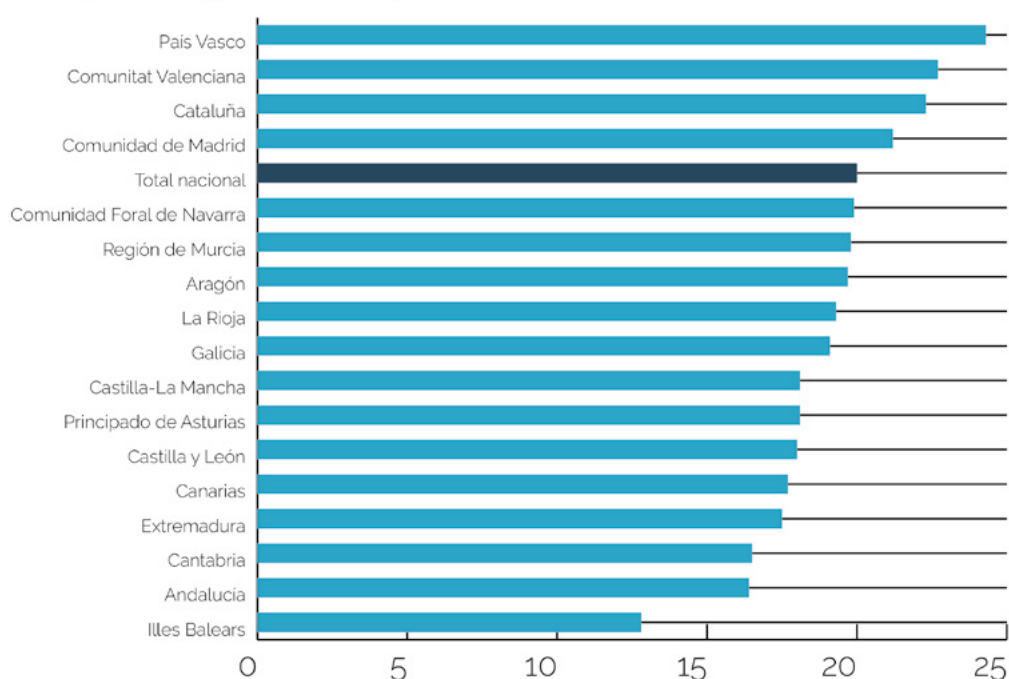
Fuente: INE

En esta misma línea, las comunidades autónomas con mayor porcentaje de empresas innovadoras en el periodo 2016-2018 fueron País Vasco -un 24,4% de sus compañías pueden ser catalogadas como tal-, la Comunitat Valenciana -22,7%- y Cataluña -22,3%-.

Desgraciadamente, no podemos realizar comparaciones con ejercicios anteriores para determinar la evolución ya que en la Encuesta de Innovación correspondiente al año 2018 se produce una ruptura de la serie debido al cambio metodológico de la nueva versión del Manual de Oslo. Por ese motivo, los datos no son comparables con los publicados correspondientes a años posteriores.

Empresas innovadoras por comunidades y ciudades autónomas. Periodo 2016-2018.

Porcentaje sobre la población de empresas de 10 o más asalariados de cada comunidad autónoma.



Los datos de Ceuta y Melilla no se proporcionan por secreto estadístico.

Fuente: INE

En cualquier caso, el Institut Valencià d'Estadística -IVE- ofrece el siguiente cuadro evolutivo que sí que permite comparar el trienio 2017-2015. Como se aprecia en la imagen, la cifra de empresas que desarrollan actividades innovadoras se ha incrementado según la metodología empleada en este periodo, pasando de 1.741 a 1.902. También han experimentado un crecimiento positivo las inversiones realizadas para acometer estos proyectos -de 911 millones de euros a los 934 millones de euros-.

No obstante, donde se ha producido un descenso ha sido en el campo de "Empresas con actividades innovadoras" y el porcentaje de intensidad de innovación -gastos en actividades innovadoras/cifra de

negocios-. En 2015, este indicador se situaba en 1,89%. En 2017, este porcentaje se situó en un 1,19%.

| | 2017 | 2016 | 2015 |
|--|---------|---------|---------|
| Empresas con actividades innovadoras y sede social en la Comunitat Valenciana | 1.902 | 1.777 | 1.741 |
| Gastos totales en actividades para la innovación tecnológica realizada en la Comunitat Valenciana (independientemente de dónde está la sede de la empresa) | 934.784 | 827.094 | 911.459 |

Intensidad de innovación (Gastos act. innovadoras/Cifra de negocios)x100 de las empresas con sede social en la Comunitat Valenciana:

| | | | |
|---|------|------|-------|
| <i>Del total de empresas</i> | 0,61 | 0,54 | 0,7 |
| <i>De las empresas con actividades innovadoras</i> | 1,19 | 1,85 | 1,89 |
| <i>De las empresas con actividades de I+D</i> | 2,48 | 2,5 | 2,63 |
| % de la cifra de negocios en productos nuevos o mejorados | 7,86 | 7,28 | 17,25 |

Empresas innovadoras en el año de referencia y los dos anteriores y con sede social en la Comunitat Valenciana:

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Total de empresas innovadoras | 4.810 | 4.792 | 4.462 |
| <i>% de empresas innovadoras respecto al total de empresas</i> | 31,09 | 32,26 | 30,64 |
| Empresas con innovaciones tecnológicas | 2.305 | 2.127 | 1.944 |
| <i>% de empresas con innovaciones tecnológicas respecto al total de empresas</i> | 14,90 | 14,32 | 13,35 |
| Empresas con innovaciones no tecnológicas | 4.058 | 4.138 | 3.806 |
| <i>% de empresas con innovaciones no tecnológicas respecto al total de empresas</i> | 26,23 | 27,86 | 26,13 |

Fuente: IVE

En cuanto al ámbito formativo, la estadística refleja que la Comunitat Valenciana está un tanto alejada respecto de la media nacional en cuanto a la incorporación de especialistas TIC. Por ejemplo, solo un 18% de las empresas valencianas con más de 10 trabajadores reconoce tener entre su plantilla a profesionales en TIC frente al

19,2% de la media nacional. En esta línea, apenas un 11% del tejido empresarial afirma que contrató o intentó contratar servicios de especialistas TIC -13,7% nacional- mientras que un 2,8% señala que tiene dificultades para cubrir una vacante de especialista TIC.

| Especialistas en TIC | C. Valenciana | | | | España | | | |
|---|---------------|-----------|--------------|-----------|--------|-----------|--------------|-----------|
| | Total | Industria | Construcción | Servicios | Total | Industria | Construcción | Servicios |
| 2018 (Primer trimestre) | | | | | | | | |
| Empresas que emplean especialistas en TIC | 18,72 | 18,22 | 10,34 | 20,79 | 19,22 | 17,32 | 9,31 | 22,3 |
| Empresas con mujeres especialistas TIC ¹ | 39,62 | 43,04 | 16,61 | 40,03 | 50,02 | 41,37 | 43,59 | 53,63 |
| Menos del 10% de mujeres especialistas TIC | 10,44 | 15,55 | 0 | 8,59 | 16,93 | 14,1 | 29,37 | 16,75 |
| Al menos el 10% pero menos del 25% de mujeres especialistas TIC | 13 | 10,33 | 16,61 | 14,15 | 14,28 | 10,75 | 7,15 | 16,18 |
| Al menos el 25% pero menos del 50% de mujeres especialistas TIC | 8,62 | 4,56 | 0 | 11,84 | 12,56 | 11,46 | 3,61 | 13,78 |
| Al menos el 50% de mujeres especialistas TIC | 7,56 | 12,59 | - | 5,45 | 6,24 | 5,06 | 3,46 | 6,92 |
| Empresas que proporcionaron actividades formativas en TIC a sus empleados | 23,6 | 24,3 | 11,09 | 25,74 | 22,56 | 20,94 | 14,52 | 25,09 |
| A su personal especialista en TIC ² | 46,84 | 54,99 | 44,15 | 42,04 | 48,45 | 47,38 | 33,33 | 50,81 |
| A otro personal empleado de la empresa ³ | 84,84 | 82,49 | 100 | 84,93 | 84,37 | 85,83 | 88,05 | 83,34 |
| Empresas que contrataron o intentaron contratar especialistas en TIC | 11,56 | 9,8 | 6,91 | 13,68 | 11,64 | 8,11 | 6,41 | 14,39 |
| Empresas que tuvieron dificultad para cubrir alguna vacante de especialista en TIC | 2,71 | 1,57 | 0,07 | 4 | 3 | 1,63 | 0,54 | 4,16 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de uso de TIC y comercio electrónico (CE) en las empresas.

¹ Tecnologías de la Información y la Comunicación.

² Porcentaje sobre el total de empresas que emplean especialistas en TIC.

³ Porcentaje sobre el total de empresas que proporcionaron actividades formativas en TIC a sus empleados.

Si revisamos al apartado de tecnologías, resalta que casi un 19% de las firmas de nuestra Comunitat con más de 10 trabajadores trabajan con algún servicio *cloud computing*, un porcentaje que se sitúa 4 puntos por debajo de la media nacional. O lo que es lo mismo, 8 de cada 10 compañías valencianas no emplea servicios en la nube. Y quienes lo utilizan, le dan servicio para "dirección de correo electrónico" -79%-, programas Office -47%-, servicios de bases de datos -60%- y almacenaje de ficheros -75%- entre otros servicios.

| Cloud computing 2018 (Primer trimestre) | C. Valenciana | | | | España | | | |
|--|---------------|-----------|--------------|-----------|--------|-----------|--------------|-----------|
| | Total | Industria | Construcción | Servicios | Total | Industria | Construcción | Servicios |
| Empresas que compran algún servicio de cloud computing usado a través de Internet² | 18,71 | 17,39 | 17,71 | 19,74 | 23,24 | 18,7 | 17,08 | 26,63 |
| Tipo de servicio de cloud computing comprado³ | | | | | | | | |
| E-mail | 79,38 | 75,2 | 88,43 | 80 | 73,5 | 71,38 | 73,02 | 74,23 |
| Software Office | 47,09 | 46,58 | 45,27 | 47,71 | 47,22 | 39,7 | 43,71 | 50,06 |
| Servidor de bases de datos de la empresa | 60,82 | 52,24 | 44,77 | 68,59 | 62,61 | 56,62 | 53,96 | 65,72 |
| Almacenamiento de ficheros | 75,52 | 76,41 | 54,59 | 78,95 | 72,47 | 71,03 | 62,43 | 74,35 |
| Aplicaciones de software financiero o contable | 33,05 | 38,51 | 7,02 | 34,91 | 30,6 | 27,31 | 25,54 | 32,35 |
| Aplicaciones de software para tratar información sobre clientes | 28,26 | 31,31 | 13,6 | 29,31 | 32,3 | 28,04 | 19,93 | 35,4 |
| Capacidad de computacion para ejecutar el propio software de la empresa | 29,7 | 25,17 | 1 | 37,59 | 27,53 | 23,1 | 15,95 | 30,56 |
| Lugar desde el que se entrega el servicio de cloud computing³ | | | | | | | | |
| Servidores compartidos | 74,08 | 73,69 | 60,67 | 76,82 | 71,55 | 73,01 | 78,29 | 70,13 |
| Servidores reservados exclusivamente para su empresa | 47,9 | 58,55 | 39,33 | 43,6 | 46,78 | 42,94 | 37,1 | 49,36 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de uso de TIC y comercio electrónico (CE) en las empresas.

¹ Tecnologías de la Información y la Comunicación.

² Porcentaje sobre el total de empresas con conexión a Internet.

³ Porcentaje sobre el total de empresas que compraron algún servicio de *cloud computing*.

Otro indicador interesante que refleja el grado de digitalización del tejido empresarial valenciano, lo encontramos en las firmas que utilizan impresión 3D. En este caso, la Comunitat Valenciana está por encima de la media nacional -3,7% frente al 3,2% nacional-. Destaca, como es lógico, el empleo más intenso en el sector de la industria -7,4%, un valor que también se alza por encima de la media nacional que registró un 6,4%-.

| Impresión 3D 2018 (Primer trimestre) | C. Valenciana | | | | España | | | |
|---|---------------|-----------|--------------|-----------|--------|-----------|--------------|-----------|
| | Total | Industria | Construcción | Servicios | Total | Industria | Construcción | Servicios |
| Empresas con impresión 3D | 3,69 | 7,4 | 0 | 2,02 | 3,24 | 6,41 | 1,44 | 2,23 |
| Usaron impresoras 3D propias ² | 44,15 | 51,01 | - | 27,69 | 61,7 | 60,77 | 45,35 | 65,26 |
| Usaron servicios de impresión 3D proporcionados por otra empresa ² | 62,89 | 57,7 | - | 75,33 | 53,59 | 55,46 | 59,3 | 50,36 |
| Para modelos o prototipos de venta ² | 37,71 | 50,85 | - | 6,23 | 40,05 | 44,84 | 30,84 | 35,19 |
| Para modelos o prototipos de uso interno ² | 66,53 | 70,62 | - | 56,72 | 73,94 | 78,71 | 78,7 | 67,09 |
| Para productos de venta excluyendo prototipos o modelos ² | 28,16 | 39,57 | - | 0,81 | 26,32 | 28,02 | 32,16 | 23,28 |
| Para productos de uso interno excluyendo prototipos o modelos ² | 34,79 | 38,95 | - | 24,82 | 34,46 | 40,99 | 6,49 | 30,09 |
| Servidores reservados exclusivamente para su empresa | 47,9 | 58,55 | 39,33 | 43,6 | 46,78 | 42,94 | 37,1 | 49,36 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de uso de TIC y comercio electrónico (CE) en las empresas.

¹ Tecnologías de la Información y la Comunicación.

² Porcentaje sobre el total de empresas que emplean especialistas en TIC.

³ Porcentaje sobre el total de empresas que proporcionaron actividades formativas en TIC a sus empleados.

¿Y cuántas firmas valencianas cuentan con algún tipo de robot? Según los datos del Institut, un 12,3% -un punto por encima de la media nacional-. Prácticamente, 8 de cada 10 robots se emplean en el sector industrial y 2 de cada 10 en actividades relacionadas con el

sector servicios. En estos indicadores, el tejido valenciano también muestra su dinamismo frente a los valores medios obtenidos en todo el territorio nacional.

| Robótica 2018 (Primer trimestre) | C. Valenciana | | | España | | | | |
|--|---------------|-----------|--------------|-----------|-------|-----------|--------------|-----------|
| | Total | Industria | Construcción | Servicios | Total | Industria | Construcción | Servicios |
| Empresas que utilizan algún tipo de robot | 12,34 | 22,09 | - | 8 | 10,96 | 24,14 | 6,24 | 6,09 |
| Robots industriales ² | 84,85 | 95,34 | - | 64,93 | 75,47 | 89,43 | 69,97 | 51,92 |
| Robots de servicio ² | 29,77 | 22,94 | - | 44,04 | 38,12 | 24,98 | 45,72 | 59,72 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de uso de TIC y comercio electrónico (CE) en las empresas.

¹ Tecnologías de la Información y la Comunicación.

² Porcentaje sobre el total de empresas que emplean especialistas en TIC.

³ Porcentaje sobre el total de empresas que proporcionaron actividades formativas en TIC a sus empleados.

Por último, y para obtener una visión más completa pero no exhaustiva sobre la radiografía de la digitalización empresarial en la Comunitat Valenciana, es interesante revisar los indicadores que nos ofrece el IVE sobre las firmas que se aventuran a explotar y analizar sus datos. De hecho, un 12,5% reconoce que han empleado el big data, especialmente en el sector servicios -16,9%-. ¿Y qué fuente han empleado? Principalmente, datos para geolocalizar a partir de dispositivos portátiles -54%-, generados por medios sociales -46%-, o datos de la propia empresa con sensores y dispositivos inteligentes -35%-.

La manipulación y explotación de estos datos ha sido realizada por los propios empleados -51%- o por proveedores externos -58%-. Sólo un 12,3% de las empresas valencianas reconocen abiertamente que poseen personal con formación específica en big data -6 puntos por debajo de la media nacional-.

| Big Data | C. Valenciana | | | | España | | | |
|--|---------------|-----------|--------------|-----------|--------|-----------|--------------|-----------|
| | Total | Industria | Construcción | Servicios | Total | Industria | Construcción | Servicios |
| 2018 (Primer trimestre) | | | | | | | | |
| Empresas que analizaron Big Data | 12,58 | 8,7 | 3,75 | 16,95 | 11,24 | 7,85 | 8,16 | 13,45 |
| Según tipo de fuente² | | | | | | | | |
| Datos de la propia empresa con sensores o dispositivos inteligentes | 35,87 | 58,06 | 41,17 | 28,16 | 33,62 | 46,92 | 22,29 | 31,68 |
| Datos por geolocalización a partir de dispositivos portátiles | 54,06 | 48,86 | 66,06 | 55,25 | | 44,46 | 70,43 | 48,24 |
| Datos generados por medios sociales | 46,25 | 29,85 | 0 | 53,89 | 44,18 | 38,38 | 31,7 | 47,39 |
| Otras fuentes de Big Data | 20,37 | 12,78 | 31,31 | 22,42 | 26,89 | 21,86 | 12,85 | 30,12 |
| Según personal que lo realizó² | | | | | | | | |
| Sus propios empleados | 51,35 | 58,57 | 66,06 | 48,24 | 68,96 | 68,6 | 68,68 | 69,1 |
| Proveedores externos | 58,66 | 46,69 | 44,34 | 63,34 | 46,41 | 46,51 | 45,81 | 46,47 |
| Empresas con formación específica en Big Data² | 12,3 | 17,52 | 5,67 | 10,86 | 18,75 | 18,5 | 4,27 | 20,78 |
| Empresas con formación en Big Data impartida por proveedores externos² | 11,75 | 17,2 | 5,67 | 10,2 | 15,43 | 16,78 | 4,02 | 16,63 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de uso de TIC y comercio electrónico (CE) en las empresas.

¹ Tecnologías de la Información y la Comunicación.

² Porcentaje sobre total de empresas que realizaron análisis de Big Data.

Fuente: IVE.

**RIESGOS Y
DESVENTAJAS
VS BENEFICIOS Y
OPORTUNIDADES
DE LA
DIGITALIZACIÓN**

RIESGOS Y DESVENTAJAS VS BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES DE LA DIGITALIZACIÓN

La primera pregunta que nos asalta al abordar este capítulo es la siguiente: ¿crea o destruye empleo la digitalización, la automatización o la robotización? La respuesta es clara: depende. Como escribía el poeta Ramón de Campoamor: "Y es que en el mundo traidor nada hay verdad ni mentira: todo es según el color del cristal con que se mira". Y en este caso, va a depender de la fuente que consultemos.

Los estudios publicados hasta la fecha son heterogéneos y dispersos. Al inicio de este trabajo ya se ofrecieron algunas pinceladas que merecen ser recordadas, especialmente la del Foro Económico Mundial -WEF- que vaticinaba un saldo neto de 58 millones de nuevos puestos de trabajo gracias a la revolución tecnológica, una cifra resultante de la resta entre los 133 millones de nuevos perfiles que serán necesarios para satisfacer con éxito este proceso y los 75 millones de trabajos que están condenados a desaparecer merced a la introducción, entre otros, de sistemas de automatización.

Ante esta situación, el sindicato UGT ha realizado un interesante ejercicio de recopilación y análisis de lo publicado al respecto, fruto del cual se ha elaborado un cuadro resumen ciertamente ilustrativo ¹.

Para su materialización, el sindicato seleccionó aquellos trabajos sobre la materia con mayor relevancia y prestigio según su criterio. Así, los doce estudios seleccionados fueron los publicados por Accenture, OCDE, Banco Mundial, Executive Office of the President, University of Oxford, McKinsey Global Institute, Rands-tad Research, PwC, World Bank, Google, ADEI y AFI.

1 "UGT ante la Digitalización: Tres años de acción Sindical". 2019

| | |
|--|--|
| La digitalización: ¿crea o destruye empleo? Randstad | 1.250.000 nuevos empleos |
| El trabajo del futuro. AFI, Observatorio ADEI y Google | Más de 2.000.000 de nuevos empleos netos |
| The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Frey, Osborne | 3.409.299 empleos menos |
| Artificial intelligence, Automation, and the Economy. Executive Office of the President | Reducción de varios millones empleos (netos) |
| The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. Arntz, Gregory, Ziherrahn | 1.624.904 empleos en alto riesgo de desaparecer |
| | 5.145.531 empleos en riesgo medio de maquinación |
| | 2.942.531 empleos en riesgo por su nivel educativo |
| | 2.785.550 empleos en riesgo por su nivel de ingresos |
| Automation and independent work in a digital company. OCDE | 4,25 millones de trabajadores verán automatizadas parte de sus tareas (entre 50-70%) |
| Automation, skills use and training. OCDE | 5,8 millones de trabajadores verán automatizadas parte de sus tareas (entre 50-70%) |
| | 2,7 millones de trabajadores verán automatizadas una gran parte de sus tareas (>70%) |
| Trouble in the making? World Bank | 947.861 empleos menos |
| A future that Works: automation, employment and productivity. McKinsey Global Institute | 8,7 millones de empleos potencialmente automatizables (4,3 millones a tiempo completo) |
| PwC Young Workers Index 2017. PwC | 5,8 millones empleos menos |
| Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018. Comisión Europea | 6.112.736 empleos completamente automatizables |
| | 5.725.854 empleos parcialmente automatizables |
| Will robots really steal our jobs? PwC | 580.323 empleos menos hasta 2024 |
| | 4.062.261 empleos menos hasta 2030 |
| | 6.576.994 empleos menos hasta 2035 |

FUENTE: "UGT ante la Digitalización: Tres años de acción Sindical". 2019

Del análisis comparado de los mismos, el sindicato ha extraído las siguientes seis conclusiones que reproducimos a continuación en su integridad.

1. Con carácter general, los estudios coinciden en señalar que el desarrollo de la Inteligencia Artificial y Robótica tendrá consecuencias, directas e indirectas, en varios millones de empleos en España durante la próxima década, especialmente en lo referido al contenido de los puestos de trabajo, que tenderán a ser menos rutinarios, exigiéndose a cambio, conocimientos tecnológicos más especializados.
2. Existe un consenso uniforme en todos ellos sobre el impacto de la disrupción tecnológica en la calidad del empleo: se verá deteriorada, con un alto incremento de la desigualdad social y un fuerte aumento de la polarización, especialmente severo en los trabajadores con habilidades y competencias intermedias.
3. Estas dos coyunturas, enmarcadas en un mercado laboral como el español, con un altísimo desempleo estructural y con una precariedad e inestabilidad sistémicas, podrían multiplicar las repercusiones de la maquinización del trabajo. Ambas evidencias son tan claras que incitan, por sí solas, a legisladores, reguladores y políticos a desarrollar, inmediatamente, medidas que aprovechen esta gran oportunidad, y simultáneamente, que suavicen cualquier impacto negativo.
4. En cuanto a la afectación sobre el volumen neto de empleo, conviven dos visiones, radicalmente opuestas: una defiende que se generará empleo neto; la otra afirma lo contrario, que se destruirán muchos puestos de trabajo. El número de estudios que vaticinan un escenario negativo es mucho mayor que los que proponen un desarrollo positivo. Es importante destacar que los estudios que predicen destrucción de empleo neta, no dependen de ningún condicionante exógeno para consolidar sus resultados; es decir, si no se asumen nuevas políticas, y el desarrollo tecnológico sigue en la misma senda de avances, se

llegará a un escenario de pérdida de volumen neto de empleo. Por el contrario, en el caso de los estudios que vaticinan creación de empleo neto, siempre deben combinarse una serie de condiciones exógenas para consolidar sus previsiones, como la articulación de nuevas políticas, estímulos al mercado de trabajo, a la formación y al sistema educativo universitario y de formación profesional. En resumen, si no se toman medidas, los peores augurios se consolidarían; y sólo si se toman las medidas correctas habrá una relación positiva entre progreso tecnológico y aumento del empleo.

5. Los trabajadores españoles se muestran muy preocupados por su futuro dentro de un mercado laboral tecnológicamente desarrollado, al no considerarse suficientemente preparados, y consideran que las nuevas tecnologías destruirán y precarizarán el empleo.
6. De forma unánime, se afirma que una adecuada formación reduciría drásticamente el volumen de empleo afectado y la desigualdad, equilibrando la polarización laboral y mejorando la empleabilidad de toda fuerza laboral.

Otro aspecto relevante que conviene subrayar lo plantea la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE- en el documento "Job Creation and Local Economic Development", publicado en 2018. El informe destaca que la robotización y la automatización conllevará en España un aumento de los desequilibrios territoriales ya que la introducción de procesos disruptivos no será uniforme en todas las comunidades autónomas, generando situaciones de desigualdad territorial.

| Trends in the jobs at risk of automation, Spain | | | |
|---|--|--|---|
| A. Creating jobs, predominantly in less risky occupations | B. Creating jobs, predominantly in riskier occupations | C. Losing jobs, predominantly in riskier occupations | D. Losing jobs, predominantly in less risky occupations |
| Valencia | Aragon | Galicia | Castile and Leon |
| Balearic Islands | Andalusia | Asturias | Castile-La Mancha |
| Canary Islands | Murcia | Cantabria | |
| | | Basque Country | |
| | | Navarre | |
| | | Rioja | |
| | | Madrid | |
| | | Extremadura | |
| | | Catalonia | |

Note: Type A and Type C regions experienced an increase in the share of jobs at low risk of automation with respect to occupations at high risk of automation. Type B and Type C regions aggregate employment grew, while in the Type C and Type D regions employment declined.

Regions of Ceuta and Melilla are excluded.

Source: OECD Database

FUENTE: "Job Creation and Local Economic Development". OECD

Según este estudio, y tal como se aprecia en el cuadro, nos enfrentamos a cuatro situaciones totalmente diferentes. Por un lado, observamos la columna de autonomías que, actualmente están creando empleo con bajo riesgo de automatización. Bajo este paraguas se cobijan regiones como la Comunitat Valenciana, Baleares y Canarias.

Por otro lado, nos encontramos con la columna de aquellos territorios que, aunque generan nuevos puestos de trabajo, afectan a perfiles con claro riesgo de automatización. Es el caso de Aragón, Andalucía y Murcia. Dichos empleos se ubicarían en los sectores de la construcción, transporte y manufactura.

Asimismo, autonomías como Galicia, Asturias, Cantabria, Euskadi, Navarra, La Rioja, Madrid, Extremadura y Cataluña pierden tasas netas de ocupación, según la OCDE, pero se trataría de pérdidas de

empleos que poseerían un alto componente de digitalización a corto y medio plazo.

Mientras, el panorama descrito para Castilla-La Mancha y Castilla y León no es nada alentador ya que, no sólo han destruido empleo neto, sino que dichos puestos están conectados con perfiles con un menor riesgo de digitalización -por ejemplo, perfiles relacionados con sector de la enseñanza o con puestos gerenciales-.

Por tanto, el informe de la OCDE claramente advierte de los posibles desajustes territoriales que podría provocar una extensión de la digitalización si no se toman medidas que armonicen y homogeneicen el proceso transformativo. Y, sin duda, esta debiera ser una de las principales preocupaciones de los dirigentes nacionales con capacidad para articular medidas vertebradoras del empleo sino queremos que los avances tecnológicos creen situaciones de desequilibrio.

Por su parte, en septiembre de 2018, la Confederación Europea de Sindicatos -CES. Confederation Syndicat European Trade Union- realizó una interesante encuesta a más de 1.500 de sindicalistas y representantes de los trabajadores y trabajadoras de empresas de más de 30 países europeos, incluidos miembros de comités de empresa europeos y de comités de empresa de sociedades europeas en más de 220 empresas transnacionales.

El resultado se tradujo en la elaboración del informe "Digitalización y participación de los trabajadores y trabajadoras: la opinión de los sindicatos, los trabajadores y trabajadoras de la empresa y los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales". De dicho documento, se extraen reflexiones interesantes que pueden contribuir a construir un diálogo social más efectivo y racional.

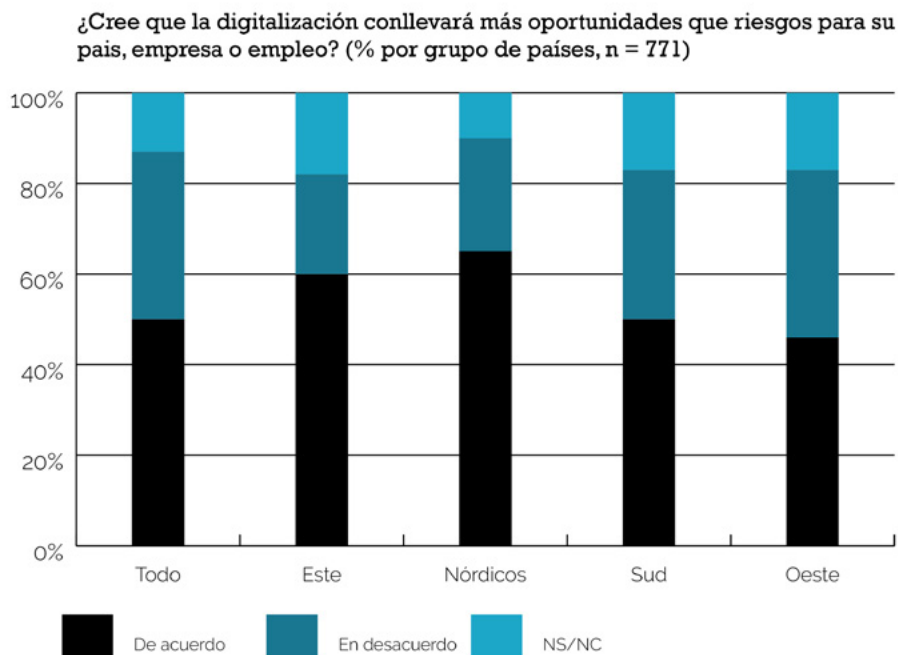
A la pregunta: "¿Cree que la digitalización conllevará más oportunidades que riesgos para su país, empresa o empleo?", casi la mitad de los participantes consideraron que las oportunidades superarán los riesgos. Una minoría -una tercera parte- opinaron lo contrario. Apenas un 10% indicó que simplemente desconocía el alcance de la irrupción tecnológica. Si analizamos las respuestas

por zonas, observamos que los ciudadanos de Europa Oriental y los países nórdicos son los que expresaron mayor confianza en que digitalización conlleve más oportunidades que riesgos. El 60% de los encuestados se manifestaron de acuerdo o completamente de acuerdo.

Por el contrario, si atendemos al punto de vista de los países del sur y el oeste de Europa, este optimismo no es compartido: apenas el 50% de los encuestados consideraron que habrá más beneficios que problemas.

En cuanto a los grupos de encuestados, el informe indica lo siguiente²: "Hay que señalar que las diferencias entre los diversos grupos de encuestados son bastante pequeñas. Como media, apenas hay diferencia entre los responsables sindicales y los representantes de los empleados y empleadas de empresa. Los miembros de los comités de empresa europeos se muestran algo más optimistas en lo relativo a las oportunidades: un 54% esperan que haya más oportunidades para su propia empresa, frente a una media global del 50%; y solo una tercera parte de los miembros de comités de empresa europeos encuestados -el 32%- prevén más riesgos para su empresa relacionados con la digitalización -media: 37%-".

² "Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de la empresa y los trabajadores de plataformas digitales". Septiembre 2018. Eckhard Voss/Hannah Ride



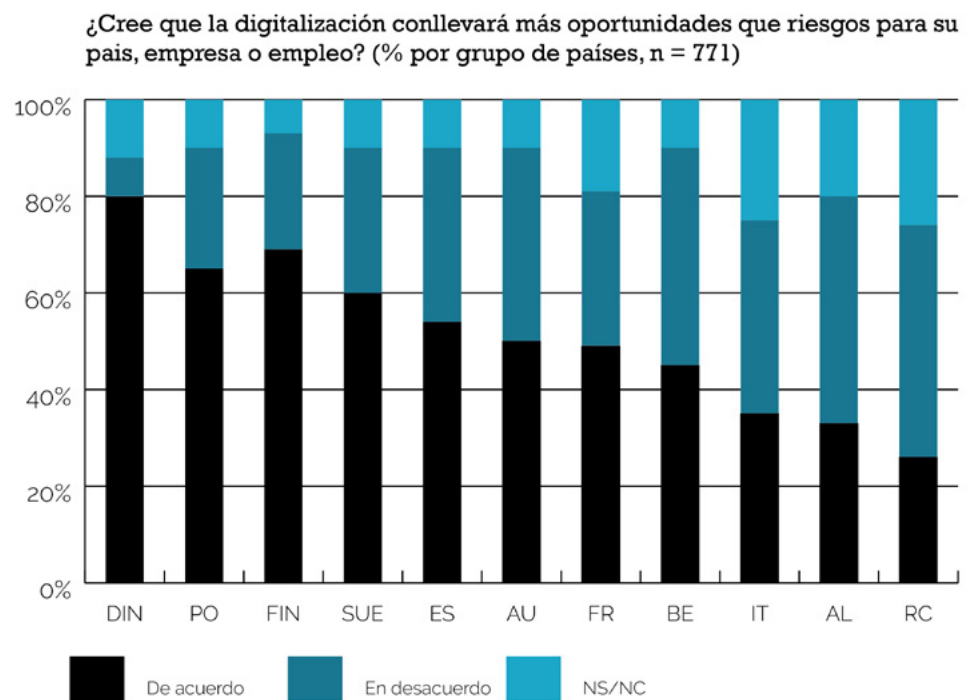
Fuente: Informe "Digitalización y participación de los trabajadores [...]"

¿Y cuáles son los resultados en el caso de España a esta pregunta? Casi un 60% considera que la digitalización comportará más beneficios que riesgos frente al cerca del 30% de entrevistados y entrevistadas que afirma que las consecuencias serán negativas.

¿Y qué opinan el resto de representantes encuestados y encuestadas de nuestro entorno europeo?³ "Mientras que el 80% y el 70% de los encuestados en Dinamarca y Polonia, respectivamente, creen que la digitalización es buena para el país o la empresa, los porcentajes correspondientes en Italia -35%-, Alemania -33%- y la República Checa -27%- son mucho más bajos. Consecuentemente, como refleja la figura que aparece abajo, existe una variación amplia en el nivel de escepticismo respecto a las oportunidades de la digitalización para el país y las empresas. Así, mientras que en Dinamarca solo un 7% de los encuestados esperan que haya más riesgos, en Bélgica y la

³ "Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de la empresa y los trabajadores de plataformas digitales". Septiembre 2018. Eckhard Voss/Hannah Ride

República Checa el porcentaje se eleva al 45%, y en Alemania llega hasta el 47%".



Fuente: Informe "Digitalización y participación de los trabajadores [...]"

El informe para la Confederación Europea de Sindicatos también planteó en su cuestionario a los entrevistados y entrevistadas que escogieran entre las dos oportunidades y los dos riesgos que consideraban que planteaba la digitalización y la transformación digital. Las respuestas se agruparon y se configuró el siguiente cuadro resumen.

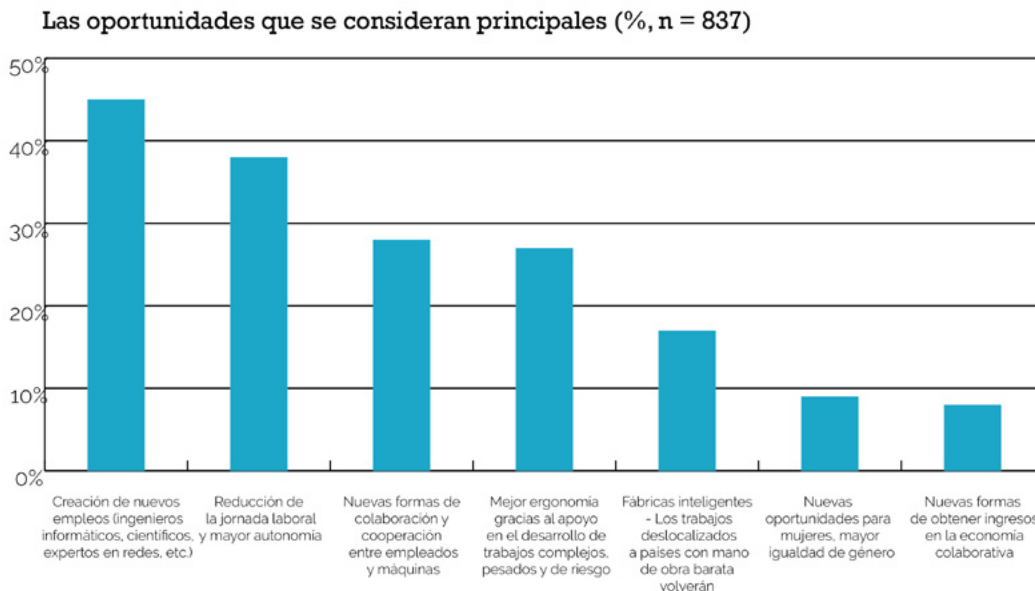
| Oportunidades | Riesgos |
|--|--|
| Creación de nuevos puestos de trabajo -ingenieros informáticos, científicos, expertos en redes, etc.- | Destrucción de puestos de trabajo, nuevas formas de «taylorismo digital» y aumento del empleo precario |
| Reducción de la jornada laboral y mayor autonomía en el trabajo | Ampliación de la jornada laboral: aumento del trabajo «a todas horas y en todas partes» |
| Nuevas formas de colaboración y cooperación entre trabajadores y máquinas | Debilitamiento de la representación de los trabajadores, erosión de la acción colectiva y el alcance de la negociación |
| Mayor ergonomía gracias al apoyo para realizar trabajos pesados, peligrosos y complejos | Aumento de la competencia entre los trabajadores en favor de la reducción de los costes, por ejemplo, mediante el trabajo en plataformas digitales |
| Fábricas inteligentes: recuperación de los puestos de trabajo que se habían externalizado a países de salarios bajos | Intensificación del trabajo, dependencia de los gestores de datos y vigilancia |
| Nuevas oportunidades para las mujeres, mayor igualdad de género | Mayor desigualdad entre los trabajadores |
| Nuevas formas de ganar dinero en la economía colaborativa | Erosión de la base imponible y la financiación de la Seguridad Social |

Analizando los resultados de la encuesta de manera diferenciada entre aspectos positivos y aspectos negativos, -recordar que el trabajo de campo alcanzó a más de 1.500 de sindicalistas y representantes de los trabajadores y trabajadoras de empresas de más de 30 países europeos, incluidos miembros de comités de empresa europeos y de comités de empresa de sociedades europeas en más de 220 empresas transnacionales-, destaca que un 45% de los entrevistados y entrevistadas ponen en primer lugar la creación de nuevos puestos de trabajo como el principal beneficio de la transformación digital. Ciertamente relevante es el optimismo con

el que se abraza la consideración de que la digitalización afectará a la reducción de la jornada laboral -38%-.

Sin embargo, sólo un 28% y un 27% alertan que la "Cuarta Revolución Industrial", como algunos autores han bautizado, contribuirá a establecer nuevas formas de colaboración entre trabajadores y trabajadoras y máquinas o que, por otra parte, ofrecerá mejoras en aspectos ergonómicos relacionados con la ayuda en el desarrollo de tareas pesadas, peligrosas y complejas.

Asimismo, un 17% de los encuestados muestran su optimismo al considerar que los cambios tecnológicos provocarán que muchas factorías inteligentes que se habían trasladado a países donde la mano de obra era más barata, regresarán a sus centros originarios.



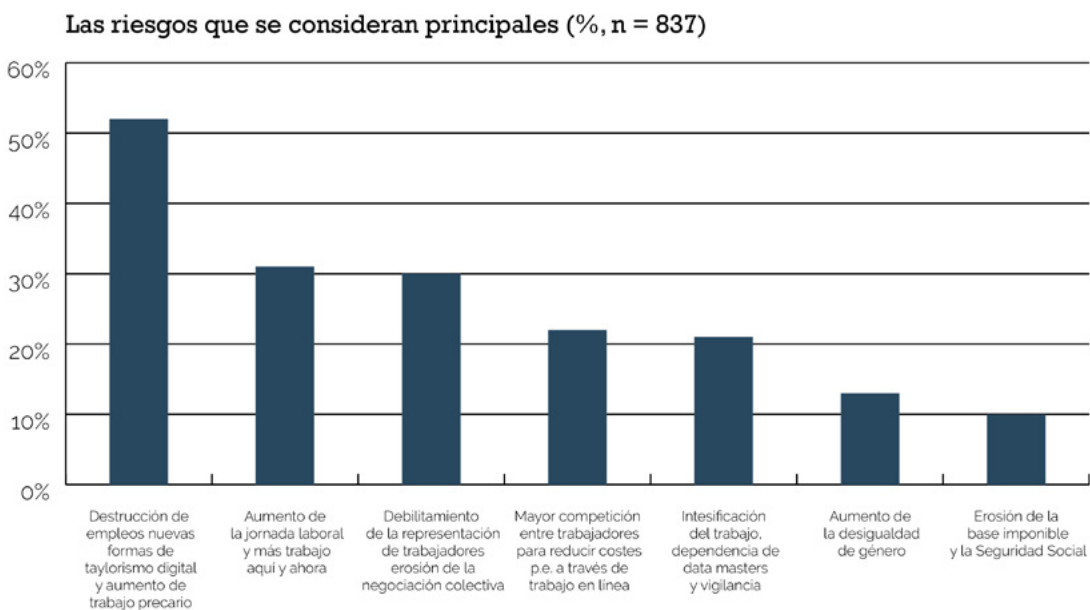
Fuente: Informe "Digitalización y participación de los trabajadores [...]"

Pero, ¿qué ocurre en la columna de las desventajas? ¿Cuáles son los riesgos principales que vaticinan los encuestados para el informe CES? La preocupación principal para más de la mitad de los participantes en este estudio -52%- prevé que las nuevas disrupciones conllevarán pérdida de puestos de trabajo y precarización de los existentes.

Además, un 31% considera que se producirá una amplificación de la jornada laboral y un incremento de nuevas formas de trabajo que conllevarán que el empleado esté localizable en cualquier sitio y en cualquier momento (24 horas/7 días a la semana) a disposición del empleador.

Asimismo, un tercio de las respuestas temen que la digitalización lleve aparejado un deterioro y erosión de la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras y un debilitamiento de la negociación colectiva en sus respectivos países y empresas.

También es destacable el temor existente -22% y 21%- por el crecimiento de la competencia que se producirá entre trabajadores y trabajadoras a la hora de reducir costes como consecuencia del trabajo en plataformas digitales, así como la dependencia de los y las responsables y gestores de datos y sistemas de vigilancia. Analizaremos más adelante las propuestas para “regularizar” el marco normativo de estos “nuevos trabajadores y trabajadoras”.



Fuente: Informe “Digitalización y participación de los trabajadores [...]”

Por su parte, el informe “Shaping The Future Implications of Digital Media for Society” elaborado por la prestigiosa consultora Willis

Towers Watson en colaboración con el Foro Económico Mundial -World Economic Forum- centra su análisis en el consumo realizado tanto de información como de entretenimiento a través de las tecnologías y lo cruza sobre sus repercusiones en los usuarios individuales y las empresas.

Esta investigación establece una serie de diferencias entre las ventajas y las desventajas que conlleva la digitalización que resumimos en el siguiente cuadro, donde aparecen apartados interesantes para nuestro trabajo y tema de debate.

Beneficios y Oportunidades

1. La digitalización facilita la interacción social y empodera a las personas.
2. La digitalización da voz a las personas, aumenta la participación cívica y facilita la creación de comunidades.
3. La digitalización está cambiando cómo se hace el trabajo, aumentando la productividad y aumentando la flexibilidad para los trabajadores y los empleadores.
4. Los medios digitales pueden facilitar la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida para construir y generar las habilidades del futuro.

Desventajas y Riesgos

1. Los medios digitales pueden ser utilizados por comunidades con intenciones dañinas de difundir propaganda y movilizar seguidores.

2. Al seleccionar qué información llega a los usuarios, los medios digitales pueden alterar las decisiones humanas y plantear riesgos a la sociedad civil.
3. La transformación del trabajo producida por los medios digitales puede aumentar la desigualdad y disminuir la productividad.
4. El uso de los medios digitales puede cambiar las habilidades sociales
5. El consumo de medios digitales puede facilitar la intimidación, el acoso y la difamación social.
6. El consumo excesivo de medios digitales puede aumentar la vulnerabilidad a la adicción y perjudicar la salud mental y física.
7. Los beneficios de los medios digitales para los niños pequeños son limitados, cuando se usan ampliamente y sin directrices.

Pero, llevando el debate al objeto de este estudio, ¿cuáles serán los principales efectos que aportará la transformación digital en la esfera sociolaboral según el análisis "Shaping The Future Implications of Digital Media for Society"? Resumimos los siguientes impactos:

Digitalización de contenidos y datos

"La digitalización de contenidos y datos, así como las nuevas tecnologías de comunicación digital, han abierto nuevas oportunidades con respecto a dónde, cuándo, cómo y quién hace el trabajo. Esto está cambiando la naturaleza de las relaciones laborales. Muchos trabajos ahora se pueden hacer en cualquier lugar, en cualquier momento, facilitados por la disponibilidad de datos digitales, Internet de alta velocidad y una mejor tecnología de mensajería, audio y video".

Automatización y eficiencia

“Los avances respecto a la automatización de los trabajos son imparables. Hoy se busca la fragmentación de los mismos en tareas discretas que se puedan realizar de una forma eficiente y eficaz”.

Flexibilidad y Productividad

“Los medios digitales facilitan la conciliación laboral-familiar por la flexibilidad que permiten. Contrariamente a lo que se pensaba hace años, la flexibilidad no está reñida con ser menos productivo, al contrario, la posibilidad de ajustar horarios y de ejercer múltiples roles laborales acaba redundando en una mejora de las tasas de productividad de las empresas”.

Oportunidades laborales globales

“En un escalón superior, encontramos que la flexibilidad laboral está ayudando a globalizar las oportunidades de trabajo para gente que vive en áreas remotas. Hoy en día, vivir en un país menos desarrollado y trabajar para una compañía de un Estado con tecnología puntera en un sector concreto está a la orden del día”.

Desarrollo de comunidades

“Las organizaciones pueden y deben usar los medios digitales a su alcance para comunicarse con sus empleados y ayudarles a crecer y autorealizarse. En este punto, las herramientas sociales son el complemento ideal para el desarrollo de las comunidades y crear vínculos profesionales entre empleados. En un estudio previo de Willis Towers Watson, tan solo el 56% de los empleados de empresas y organizaciones utilizaba lo digital para comunicarse con sus compañeros de trabajo sobre actos culturales, para la creación de equipo o por temas de innovación. Hoy ya no tiene

sentido hablar de una compañía que opere sin que en su día a día la base sea internet”.

Cambios digitales, ¿más positivos para la vida laboral o la personal?

“Los encuestados que participaron en el informe constatan que los cambios digitales tienen efectos más positivos en sus vidas laborales que en las privadas. Esto se justifica en tareas relacionadas con la búsqueda de empleo, en el hecho en sí de realizar un trabajo, en el desarrollo profesional y formativo y en la colaboración entre compañeros de trabajo”.

Por último, y para cerrar este capítulo sobre las ventajas vs desventajas / oportunidades vs amenazas que comporta la transformación digital, aportar también la visión de las organizaciones empresariales respecto a los procesos de transformación digital.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales -CEOE- en su informe de “Recomendaciones para la digitalización de empresas” elaborado por el Departamento de Asuntos Económicos y Europeos Comisión de Sociedad Digital resalta que “cada vez existe un consenso más amplio y generalizado de que:

- * La digitalización no es una opción, es una necesidad.
- * La digitalización no es una finalidad en sí misma, es un medio para lograr el éxito o incluso la propia supervivencia.
- * La digitalización no consiste solo en incorporar nuevas tecnologías, es un cambio total de cultura y de procesos extremo a extremo.
- * Las disrupciones digitales implican oportunidades, aunque puedan suponer amenazas.
- * La digitalización no afecta solo a algunos, afecta a todos y a todo”.

Incluso, es más contundente y asertivo al profundizar sobre el tema de debate y el documento de la CEOE afirma: "Los cambios tecnológicos exponenciales son difíciles de manejar por el cerebro humano, acostumbrado a los aritméticos, por lo que pueden desbordarnos y dificultar nuestras predicciones y planificaciones. Pero los humanos nunca hemos podido parar el desarrollo tecnológico e incluso los más escépticos comparten sobre el futuro cuatro principios básicos:

1. Todo lo que se pueda digitalizar se digitalizará.
2. Todo lo que se pueda automatizar se automatizará.
3. Todo lo que se pueda conectar se conectará.
4. Todo lo que se pueda analizar se analizará.

Como hemos podido comprobar a lo largo de este capítulo y después de mostrar desde diferentes ópticas los beneficios y las desventajas de la digitalización, podemos concluir que la digitalización es un proceso imparable al que nadie quiere renunciar. Otro debate es cómo se gestiona este avance, cómo mitigar los "daños colaterales" que pueda provocar y cómo potenciar las bondades de esta revolución tecnológica. Ante todo este panorama, el diálogo social y sus actores están llamados a convertirse en protagonistas indiscutibles de este debate y en la herramienta idónea para encauzar todas las propuestas que surjan.

En este sentido, el CESE -Comité Económico y Social Europeo- intentó zanjar este debate en su Dictamen de diciembre de 2017. "En la actualidad no se puede prever todavía el conjunto de oportunidades y desafíos que generará la economía digital. El papel del diálogo social y ciudadano no consiste en oponerse a esas transiciones, sino en encauzarlas lo mejor posible con el fin de aprovechar todas las ventajas que puedan reportar en favor del crecimiento, la promoción de las innovaciones y competencias, el empleo de calidad y la financiación sostenible y solidaria de la protección social".

DIGITALIZACIÓN EN LA COMUNITAT VALENCIANA: PLAN DE ACCIÓN

La Generalitat Valenciana tiene sobre la mesa diferentes planes de actuación para fomentar la innovación, la transformación digital y la tecnologización de las empresas. Dentro de su "Plan Estratégico de la Generalitat Valenciana en Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones" ha definido como oportunidad relevante la "Digitalización de la sociedad y la economía". ¿En qué líneas estratégicas? En los siguientes puntos que se describen en el citado Plan:

- * "Incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en la organización y producción de las empresas
- * TIC como herramienta para eliminar barreras a la integración y reducir la exclusión social
- * TIC como herramienta para mejorar los servicios públicos en todos los ámbitos (administración electrónica, e-gobierno, e-salud, etc.)
- * Sistemas y tecnologías suficientemente inteligentes como para generar un gasto más eficiente, que además faciliten y proporcionen el confort cada vez más demandado por un consumidor con más poder de decisión, total libertad de comunicación y movimiento, y unas necesidades orientadas a una mayor rapidez, eficiencia y seguridad en todos los ámbitos".

Ya en 2016, se enumeraban tendencias en el sector TIC que, hoy en día, ya se han consolidado como tales⁴.

- * "[...] Impulso de las tecnologías de Big data para el análisis de datos y la toma de decisiones.
- * Auge del 3D y la realidad aumentada.

⁴ "Plan Estratégico de la Generalitat Valenciana en Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones" (2016)

- * Impresión 3D y uso de la robótica más allá del ámbito industrial.
- * *Cloud computing* y el software como servicio (SaaS).
- * Internet de las cosas (IoT): integración de sensores y dispositivos en objetos cotidianos conectados a Internet.
- * Ciberseguridad en un mundo cada vez más conectado.
- * Industria 4.0: manufactura del futuro donde las TIC son uno de los facilitadores claves para alcanzar sostenibilidad, excelencia operativa y eficiencia (fabricación sostenible medioambientalmente, ágil, colaborativa, centrada en personas, óptima, innovadora, etc.). Las TIC permiten ser eficientes energéticamente, más flexibles y efectivos en costes (Smart Factory), dotan de capacidad para reducir los tiempos y costes en las distintas etapas del ciclo de vida del producto, desde su concepción hasta su retirada (Digital Factory) y como herramientas colaborativas dotan de capacidad de integración en las cadenas de suministro (Virtual Factory)".

En este sentido, la Generalitat definió una clara estrategia en torno a 3 ejes estratégicos que "atacan" tres áreas concretas del sistema -Organización interna, Producción y Oferta de Servicios y Dinamización y defensa del sector y el modelo productivo- que, a su vez, se desgranaban en 19 objetivos estratégicos.

19 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS






| ADMINISTRACIÓN INNOVADORA, EFICIENTE, ABIERTA Y CONSCIENTE | SERVICIOS MODERNOS, SEGUROS, INCLUSIVOS E INTEGRADOS | FORTALECIMIENTO DEL SECTOR TIC Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• ORGANIZACIÓN INTERNA COHESIONADA Y EFICIENTE• GOBERNANZA, INNOVACIÓN, CALIDAD Y SEGUIMIENTO INTEGRAL• COLABORACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES• APUESTA POR EL SOFTWARE LIBRE, LOS ESTÁNDARES Y EL CUMPLIMIENTO DEL MARCO LEGAL• APUESTA POR LOS DATOS ABIERTOS | <ul style="list-style-type: none">• SISTEMAS Y APLICACIONES CONSOLIDADOS Y OPTIMIZADOS• ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA ÁGIL, EFICIENTE, CONOCIDA Y UTILIZADA• UNA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA MODERNA Y EFICIENTE• EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE INNOVADORA, INTERACTIVA E INCLUSIVA• SERVICIO DE HACIENDA EFECTIVO, INNOVADOR E INTEGRADO• EQUIPAMIENTO E INFRAESTRUCTURA MODERNA Y ADAPTADA A LAS NECESIDADES• CIBERSEGURIDAD Y RESILIENCIA DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES DE LAS AAPP, CIUDADANOS Y EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA• PRODUCCIÓN Y GESTIÓN OPTIMIZADA• PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y TRANSPARENCIA | <ul style="list-style-type: none">• IMPULSAR UNA RELACIÓN SINÉRGICA ENTRE LA UNIVERSIDAD, LA ADMINISTRACIÓN Y LA EMPRESA• DEFENSA DE LA IMPORTANCIA DE LAS TIC A NIVEL INSTITUCIONAL• CAMBIO DE MODELO PRODUCTIVO A TRAVÉS DEL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO INDUSTRIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA• TRANSFORMACIÓN DEL MODELO PRODUCTIVO A TRAVÉS DE LA BANDA ANCHA ULTRARRÁPIDA EN EL TERRITORIO• HACIA UN MODELO PRODUCTIVO INCLUSIVO A TRAVÉS DE LAS TIC |

Fuente: “Plan Estratégico de la Generalitat Valenciana en Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones”

Otro documento de propuestas liderado por la Generalitat Valenciana también pone de relieve la oportunidad que supone para la Comunitat Valenciana establecer un plan de trabajo que permita transformar el actual modelo productivo hacia un modelo cuyo horizonte pasa por alcanzar las metas establecidas en los ODS y donde la transformación digital tiene un protagonismo más que relevante en su consecución.

El “Plan de Acción para la Transformación del Modelo Económico Valenciano” sugiere un nuevo modelo que “da respuesta a los siete grandes retos a los que se enfrentará la sociedad valenciana en los próximos diez años a través de un patrón de desarrollo sostenible a largo plazo en tres grandes ámbitos: económico, social y ambiental. Para ello, el Plan de Acción se sustenta en diez grandes

líneas estratégicas que enmarcan los 34 objetivos prioritarios del nuevo Modelo. El cumplimiento de estos objetivos prioritarios debe materializarse mediante la ejecución de 118 iniciativas entre las que se encuentran 39 proyectos tractores que liderarán la transformación de la economía valenciana”.

| LÍNEAS ESTRATÉGICAS | ODS | OBJETIVOS PRIORITARIOS |
|--|---|---|
| L1 DESARROLLAR LA CAPACIDAD INNOVADORA DEL TEJIDO PRODUCTIVO MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA VALENCIANO DE INNOVACIÓN |  | <p>O1.1: Refuerzo y financiación del Sistema Valenciano de Innovación (SVI)</p> <p>O1.2: Aumento de la inversión empresarial en I+D+i</p> <p>O1.3: Fomento de la investigación y el desarrollo tecnológico de excelencia</p> <p>O1.4: Promoción de polos de innovación abierta</p> <p>O1.5: Ejecución de la Estrategia de Especialización Inteligente de la CV (RIS3-CV)</p> |
| L2 IMPULSAR UNA TRANSFORMACIÓN MODERNIZADORA DE LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA VALENCIANA |  | <p>O2.1: Modernización de los sectores productivos clave para la economía valenciana</p> <p>O2.2: Desarrollo de nuevas actividades orientadas hacia una economía sostenible y circular</p> |
| L3 PROMOVER LA INVERSIÓN PRODUCTIVA Y SOSTENIBLE Y LA MEJORA DE LA FINANCIACIÓN EMPRESARIAL |  | <p>O3.1: Impulso de inversiones sostenibles y productivas</p> <p>O3.2: Mejora de las condiciones de acceso a la financiación empresarial</p> <p>O3.3: Fomento de la atracción de inversiones nacionales y extranjeras</p> |
| L4 INVERTIR EN APRENDIZAJE Y CULTURA EMPRENDEDORA |  | <p>O4.1: Mejora del capital humano disponible</p> <p>O4.2: Fortalecimiento de las relaciones entre el sistema educativo y el sector productivo</p> <p>O4.3: Consolidación de la cultura del emprendimiento</p> |
| L5 FOMENTAR LA CREACIÓN DE EMPLEO SOSTENIBLE Y LA ECONOMÍA SOCIAL |  | <p>O5.1: Impulso a la generación de empleo sostenible y de calidad</p> <p>O5.2: Implantación de políticas y actuaciones de responsabilidad social en la economía valenciana</p> <p>O5.3: Fomento de la economía del bien común</p> <p>O5.4: Aumento del número y tamaño de las organizaciones de economía social</p> |

Las propuestas por parte de la Generalitat Valenciana han ido mucho más allá ya que también tratan de articular y cohesionar el denominado Sistema Valenciano de Innovación (SVI). Una de sus principales apuestas en este ámbito la encontramos reflejada en el documento

| | | |
|---|---|---|
| L6 APOYAR LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS |  | O6.1: Aumento de la dimensión y mejora de la gestión de las empresas valencianas O6.2: Mejora del posicionamiento internacional de las empresas |
| L7 MEJORAR LA CONECTIVIDAD INTERIOR Y EXTERIOR DE LA CV E IMPULSAR EL SECTOR LOGÍSTICO |  | O7.1: Mejora de las infraestructuras de transporte O7.2: Diseño e implementación del Plan Integral de Movilidad O7.3: Impulso de la logística como sector estratégico O7.4: Apuesta por las TIC como elemento fundamental para garantizar la conectividad |
| L8 IMPULSAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y UNA NUEVA GOBERNANZA PÚBLICA |  | O8.1: Desarrollo de un sistema de financiación sostenible y equitativo O8.2: Aumento de la reputación institucional y la transparencia e impulso de la nueva gobernanza O8.3: Modernización de la gestión de los servicios públicos y consolidación de la administración electrónica O8.4: Difusión de información y seguimiento de políticas y programas públicos |
| L9 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA INCLUSIÓN SOCIAL |  | O9.1: Impulso a las oportunidades laborales inclusivas O9.2: Desarrollo de políticas que garanticen la plena igualdad de oportunidades O9.3: Desarrollo de políticas que reduzcan la pobreza y los riesgos de exclusión social O9.4: Impulso a la calidad de vida mediante la corresponsabilidad |
| L10 FAVORECER EL EQUILIBRIO MEDIOAMBIENTAL Y TERRITORIAL |  | O10.1: Refuerzo de la lucha contra el cambio climático O10.2: Conservación de la diversidad biológica y mejora de la sostenibilidad medioambiental del territorio O10.3: Mejora de la cohesión territorial y social |

En sus conclusiones, plantea el siguiente análisis y el subsiguiente reto: "Sin embargo, el tejido empresarial innovador previo a la crisis, con un componente elevado de empresas de sectores tradicionales, ha sufrido daños importantes que han de ser reparados, tanto aprovechando el potencial de las empresas supervivientes en estos sectores, algunas de las cuales pueden considerarse tractoras del resto, como generando nuevas actividades con un elevado contenido innovador y por tanto generadoras de mayor valor añadido. En tales circunstancias el reto fundamental consiste en conectar el sistema científico, tecnológico y financiero con el tejido productivo. En el bien entendido de que un Sistema de Innovación poco eficiente y, por tanto, escasamente generador de sinergias entre sus distintos componentes, dificulta que las empresas tengan fácil acceso al talento disponible. Un talento que, sin embargo, resulta imprescindible para acometer estrategias competitivas de innovación capaces de generar niveles superiores de valor añadido, y, en consecuencia, salarios más elevados. Sin olvidar que los centros productores de ciencia y tecnología también pueden contribuir a extender y diversificar el sistema productivo, mediante la concreción

en el territorio de nuevas actividades y empresas con alto valor añadido, si disponen de los adecuados incentivos para ello”.

¿Y cuál es la respuesta de la Administración valenciana ante este desafío? “Una Agencia de Innovación que diseñe y coordine el conjunto de la Estrategia de Innovación de la Comunitat Valenciana, puede ser la respuesta correcta para afrontar las deficiencias señaladas, en la medida en que ésta asuma un rol transversal, diferenciado y propio, que la aleje de duplicidades con el resto de organismos de la Generalitat y le permita aprovechar todas las sinergias potenciales presentes en el sector público, y también las que éste pueda tener con el sector privado empresarial”⁵.

En febrero de 2017 se publicó la Ley 1/2017 por la que se creaba la Agencia Valenciana de la Innovación.

Los resultados previstos a medio plazo a medio por parte del Consell de la Generalitat Valenciana con este nuevo organismo y que se plasmaban en el citado Informe de Situación eran los siguientes:

- * “el crecimiento sostenido y sostenible de la renta per capita;
- * la creación de puestos de trabajo de calidad;
- * el aumento global del empleo, y;
- * el incremento del nivel y calidad de vida de los ciudadanos”

Como se puede apreciar, la Generalitat ha configurado una batería de propuestas, planes, acciones e instrumentos para todo el sistema innovador y tecnológico en aras de provocar la transformación digital en el tejido empresarial de la Comunitat.

5 “El Sistema Valenciano de Innovación. Informe de situación” (2016). Generalitat Valenciana.

**TRANSFORMACIÓN
DIGITAL - LEGAL.
ENCAJE EN EL
DIÁLOGO SOCIAL
Y LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

TRANSFORMACIÓN DIGITAL - LEGAL. ENCAJE EN EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Está el actual ordenamiento laboral preparado para asumir las disrupciones tecnológicas que afectan a las relaciones laborales? Lo cierto es que las nuevas tecnologías atañen tanto a la individualidad -contratos laborales- como a las relaciones colectivas. Asimismo, las llamadas "empresas tecnológicas" o "empresas 4.0" presentan rasgos claramente diferenciales respecto a las "empresas tradicionales" desde todos los puntos de vista y, especialmente, desde el laboral. Pero también son diferentes las personas que trabajan y prestan servicios en ellas ya que poco o nada tienen que ver con los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en las organizaciones tradicionales.

Todo parece indicar que nuestro marco jurídico parece un tanto anclado en visiones muy a corto plazo sobre las repercusiones que puedan provocar la incorporación de innovaciones tecnológicas en el ámbito empresarial. No menos cierto es que resulta complicado aventurar a medio y/o largo plazo las consecuencias que conlleva la evolución tecnológica en el ámbito laboral y sus repercusiones -ni siquiera queda claro si la digitalización creará más puestos de trabajo que los que destruirá, como hemos visto-, por lo que se hace más complejo introducir medidas preventivas que palien los efectos de estas innovaciones.

Lo que parece una evidencia innegable es que los avances tecnológicos y las disrupciones se generan, se incorporan con tal rapidez al mercado que la esfera jurídica es incapaz de seguir este ritmo. Y para cuando regula estas tendencias, estos cambios han quedado obsoletos y superados por nuevas innovaciones.

Tal vez, el principal escollo lo encontramos en el propio desarrollo del Estatuto de los Trabajadores -ET- y su escaso interés por abordar la cuestión tecnológica ¿Saben cuántas veces aparece en el ET la palabra "innovación"? Cero veces ¿Y la palabra "digital"? Cuatro menciones y para tratar el tema derechos de los trabajadores y trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión ¿Y el vocablo "tecnología"? Dos veces. ¿Y saben cuántas palabras contiene el Estatuto de Trabajadores? Cerca de 52.000.

En esta línea, y recogiendo la idea del artículo de José María Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universitat de València, en su artículo "Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo" para la Revista de Treball, Economia i Societat del Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana -CESCV-, el artículo 64 del Estatuto de Trabajadores da cabida a ciertas formas de participación en la representación de los trabajadores y trabajadoras en la innovación tecnológica pero no hace una mención específica a esta cuestión como sí lo hace, por ejemplo, a las cuestiones medioambientales.

El artículo 64.2, 64.3, 64.5 y 64.6 del ET enumera los puntos sobre los que el Comité de Empresa tiene derecho a ser informado.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a- Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b- Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c- Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d- De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los

contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

b- Las reducciones de jornada.

c- El traslado total o parcial de las instalaciones.

d- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e- Los planes de formación profesional en la empresa.

f- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

A modo de resumen, destacamos las principales cuestiones sobre las que debe informar la empresa al Comité:

- * Evolución general del sector económico a que pertenece la empresa
- * Situación económica de la empresa
- * Previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos

- * Estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los índices de siniestralidad y los mecanismos de prevención que se utilicen
- * Información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
- * Balance y la cuenta de resultados,
- * Modelos de contrato de trabajo
- * Sanciones impuestas por faltas muy graves.
- * Situación y estructura del empleo en la empresa [...]

Como decía el profesor Goerlich en su análisis, en ningún momento se conmina a informar al Comité sobre la incorporación de nuevos métodos y/o sistemas tecnológicos que supongan una alteración en los modos de producción y gestión.

No obstante, y siendo benévolos, podríamos interpretar, especialmente si atendemos al artículo 64.2.b, que la empresa debe informar sobre los cambios tecnológicos que vaya a acometer, pero como apuntábamos, no hay una referencia explícita tal y como advierte el investigador Goerlich. Por tanto, la posibilidad de anticipar cambios quede relegada a un segundo plano si no se contempla la obligación expresa de informar sobre la introducción de disrupciones tecnológicas.

Es por ello que, generalmente, los representantes de los trabajadores y trabajadoras acuden a la interpretación del artículo 41 en sus acciones ("La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa [...]").

Esta vía permite, previa demostración de que la nueva tecnología cambiará "sustancialmente" la forma de trabajo, una negociación colectiva entre las partes. Por lo tanto, facilita el paso a los sindicatos a conformar medidas paliativas en caso de destrucción de empleo o de mejoras salariales y laborales en caso de aumento de la productividad.

En cualquier caso, este aspecto podría quedar cubierto por la negociación colectiva, pero no parece que se esté cumpliendo según la teoría descrita en "El papel de la negociación colectiva" de M. Rodríguez-Piñero y que también suscribe el catedrático Goerlich. A ello nos vamos a referir en las próximas líneas.

El Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social recopila mensualmente datos estadísticos sobre los contenidos de los convenios colectivos. Y las cifras, realmente, no pueden ser más ilustrativas, revelando una clara conclusión: escaso interés, por no decir nulo, que provoca en los negociadores las nuevas disrupciones tecnológicas y su incorporación en los convenios.

En los cuestionarios que incluyen las hojas estadísticas, se pregunta sobre dos cuestiones relacionadas con la tecnología que son de interés para este trabajo: "¿se negocian las condiciones del teletrabajo?" y "¿se negocia la implantación de nuevas tecnologías?".

En 2017, el número de convenios suscritos durante ese ejercicio que incluían aspectos relacionados con las condiciones del teletrabajo alcanzaba la cifra de 44 -un 3% sobre el total de los firmados ese ejercicio- con cerca de 19.000 trabajadores y trabajadoras afectados -un 6,7% sobre el total-. Un año después, los convenios que mencionaban esta cuestión se elevaron a 64 -un 3,64% de los casi 1.800 que se rubricaron- afectando a casi 300.000 trabajadores y trabajadoras -el 6,6% del total-.

En cuanto a la negociación sobre implantación de nuevas tecnologías, en 2017 la cantidad de convenios que recogían esta variable fue de 51 -casi un 3,5% sobre el total- involucrando a 13.780 empleados -el 4,97%-. En 2018, los convenios colectivos en los que se abordó esta cuestión fueron un total de 60 -el 3,4% del total que se rubricaron ese

año- implicando a 352.000 trabajadores -el 7,8% del total de empleados que ese ejercicio se vieron afectados por la firma de convenios colectivos-.

2017

| TIPOS DE CLÁUSULAS | CONVENIOS | | TRABAJADORES | |
|--|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| | Valores absolutos | En porcentaje | Valores absolutos | En porcentaje |
| TOTAL | 1.465 | 100,00 | 277.327 | 100,00 |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS | | | | |
| Participación de los trabajadores en la organización del trabajo | 208 | 14,20 | 47.082 | 16,98 |
| Condiciones del teletrabajo | 44 | 3,00 | 18.778 | 6,77 |
| Implantación de nuevas tecnologías | 51 | 3,48 | 13.780 | 4,97 |
| Medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE) | 189 | 12,90 | 67.443 | 24,32 |

2018

| TIPOS DE CLÁUSULAS | CONVENIOS | | TRABAJADORES | |
|--|-------------------|---------------|-------------------|---------------|
| | Valores absolutos | En porcentaje | Valores absolutos | En porcentaje |
| TOTAL | 1.759 | 100,00 | 4.514.936 | 100,00 |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS | | | | |
| Participación de los trabajadores en la organización del trabajo | 211 | 12,00 | 616.711 | 13,66 |
| Condiciones del teletrabajo | 64 | 3,64 | 299.398 | 6,63 |
| Implantación de nuevas tecnologías | 60 | 3,41 | 352.262 | 7,80 |
| Medidas de política de responsabilidad social empresarial (RSE) | 60 | 3,41 | 352.262 | 7,80 |

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

¿Qué demuestran estas estadísticas? Que ni el Estatuto de Trabajadores refleja interés en el posible impacto de la digitalización sobre las condiciones de los trabajadores y trabajadoras ni los convenios colectivos atienden a la realidad que se avecina.

En cuanto a las cláusulas incluidas que estarían directamente relacionadas con las dos variables sobre las que pregunta el Ministerio, un análisis individualizado y más en profundidad de los convenios firmados indican que afectarían a los siguientes temas que resume el catedrático Goerlich:

- * Las vinculadas a la prevención de riesgos laborales. Se hace hincapié, en este caso, a la necesidad y obligación jurídica de volver a analizar los riesgos que pueda acarrear la introducción de sistemas o procesos que alteren las condiciones de trabajo tras la introducción de nuevos sistemas o cambios en los equipos de trabajo. Veremos claros ejemplos en este trabajo cuando analicemos casos concretos de convenios colectivos.
- * Las relacionadas con la formación en las nuevas tecnologías. Especialmente relevantes en aquellos sectores industriales intensivos en la introducción de disrupciones tecnológicas -robotización, automatización y/o digitalización-. Será uno de los puntos más mencionados en los convenios examinados en este documento.
- * Las conectadas con la mejora de los mecanismos de información o consulta en relación con la introducción de nueva tecnología.

Quedan fuera de los convenios analizados debates como el derecho a la desconexión -pocos textos recogen este aspecto, salvo excepciones como, por ejemplo, Telefónica y Axxa como veremos en otro capítulo-, nuevas modalidades flexibles de trabajo -por ejemplo, flexwork-, la descentralización de los sistemas de trabajo,

La formación es clave, tal y como alertan los sindicatos, especialmente cuando se vincula con el despido por causas objetivas a la falta de adaptación a las nuevas tecnologías. El despacho de abogados

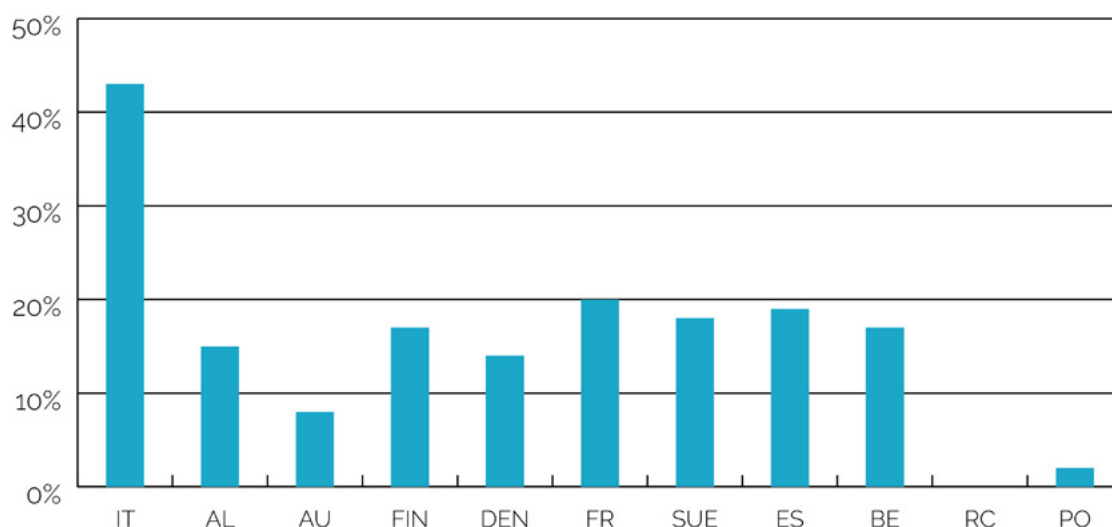
Cuatrecasas¹ viene reclamando, en este sentido, "una mayor definición legislativa y claridad normativa para los despidos objetivos de trabajadores y trabajadoras por falta de adaptación a las nuevas tecnologías, así como periodos de prueba de un año para los contratos indefinidos y descausalizar el empleo temporal".

En cualquier caso, las cifras a las que hacíamos mención sobre la introducción de cuestiones tecnológicas en los convenios colectivos no parecen alejadas de los indicadores europeos a la vista del estudio "Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa" al que ya hemos aludido en otra parte del trabajo.

A la pregunta "¿Conoce casos concretos de empresas o sectores donde se hayan firmado convenios colectivos sobre cuestiones relacionadas con la digitalización?", los encuestados -más de 1.500 entre sindicatos, patronales, representantes de trabajadores y trabajadoras...- manifestaron, en su mayoría, poco grado de conocimiento de que estas cuestiones se reflejaran los textos normativos. En Italia, un 40% indicó afirmativamente a esta cuestión pero en países como Austria, Finlandia, Dinamarca, Suecia o España los porcentajes se situaron entre el 20% y el 10%.

1 <https://www.lavanguardia.com/vida/20160503/401531201542/economia-cuatrecasas-pide-definir-mejor-los-despidos-objetivos-por-falta-de-adaptacion-a-las-nuevas-tecnologias.html>

Conocimiento de la existencia de convenios colectivos de empresa o sectoriales relacionados con la digitalización



FUENTE: "Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión [...]"

Una de las consideraciones jurídicas que requeriría una adaptación a los tiempos actuales, hace referencia a los sistemas de comunicación. Tal y como se apunta en el trabajo "Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo" el Estatuto de los Trabajadores ha quedado obsoleto a la hora de establecer los sistemas de transmisión de la información y comunicación.

¿En qué sentido? Hay que superar el "obsoleto tablón al que continúa refiriéndose el art.81 ET" que dictamina lo siguiente: "En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán

por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

No obstante, tal y como señala Federico Navarro Nieto, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Córdoba² "la jurisprudencia avanza hacia una incorporación de las TIC como instrumento de los derechos de información y comunicación sindical en la empresa, apoyándose en la doctrina constitucional y sirviéndose del criterio de la disponibilidad por la empresa de la correspondiente infraestructura (de medios informáticos de comunicación). Es central en esta construcción jurisprudencial la doctrina establecida por la STC 281/2005 -Sala Segunda. Sentencia 281/2005, de 7 de noviembre de 2005. Recurso de amparo 874-2002. Promovido por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de las Comisiones Obreras (COMFIA-CC OO) frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que desestimó el conflicto colectivo promovido contra el grupo BBVA. Vulneración de la libertad sindical: uso del correo electrónico de propiedad de la empresa con fines de información (STC 94/1995)-".

Por tanto, concluye el Alto Tribunal que el derecho de información de los sindicatos conlleva la obligación empresarial de no impedir un uso sindical útil para la función representativa en la empresa una vez que el sistema está creado y en funcionamiento. Las sentencias posteriores del Tribunal Supremo se muestran en sintonía con esa jurisprudencia constitucional avalando los derechos de información y comunicación sindical en la empresa a partir del criterio de disponibilidad por la empresa de la correspondiente estructura informática de comunicación (cuentas de correo electrónico, "tablón virtual" en la web, internet).

El TS ha fijado los siguientes criterios en relación con el derecho de las secciones sindicales a disponer de una cuenta corporativa de correo electrónico según Navarro.

² "El ejercicio de la actividad sindical a través de las tecnologías de la información y de las comunicaciones". Federico Navarro Nieto

- * Existe una obligación empresarial de atender la demanda sindical si existe previsión legal o convencional.
- * Si no existe dicha previsión normativa, no puede exigirse la creación o desarrollo de una aplicación informática con esta finalidad. Pero existe dicha obligación empresarial si tales medios telemáticos existen y su uso sindical no supone la asunción de costes económicos y de gestión que el empleador no está obligado a afrontar. El TS avala la oposición de la empresa a la solicitud planteada cuando es "especialmente gravoso, perjudicial o incluso inviable el poder atenderla".
- * La empresa puede condicionar el uso sindical de los medios de comunicación propios si tal uso produce una perturbación de la actividad de la misma y de los objetivos de intercambio de información para los que fueron creados (riesgos de colapso de la red informática, virus informáticos, extensión desmesurada de documentos) o implica un incremento de costes económicos.
- * Es la empresa la que debe asumir la carga de probar las perturbaciones o costes económicos que pueda suponerle el permitir a las secciones sindicales utilizar la comunicación electrónica de la empresa como mecanismo de comunicación e información con los trabajadores y trabajadoras.
- * En caso de conflicto entre el uso empresarial y el sindical debe primar el interés de la empresa por tratarse de una herramienta configurada para la producción.

En esta línea, también son claramente mejorables los sistemas de distribución que menciona el artículo 68.d ET: "Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa".

De hecho, en otros países del entorno de la Unión Europea existen articulados específicos que mencionan expresamente las comunicaciones digitales y que garantizan fluidez e inmediatez.

Otro claro aspecto a considerar en un contexto de transformación digital es la clara descentralización que conlleva la implementación de nuevos sistemas tecnológicos de comunicación en la organización empresarial. Una descentralización que, generalmente, cuenta con grandes defensores en la parte del trabajador y la trabajadora pero que afecta a la línea de flotación de una de las máximas de la acción sindical: la suma de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Es difícil "sumar" en estructuras empresariales donde una parte -incluso toda- de los servicios se externalizan en empresas o trabajadores y trabajadoras autónomos.

En cierta medida, los artículos 42.6 y 42.7 del ET dan respuesta a este nuevo paradigma o, al menos, se ofrece "cierto control colectivo de los fenómenos de descentralización", en palabras de Goerlich pero sin que exista "una específica adaptación de las estructuras representativas lo que provoca importantes disfunciones". ¿Qué indica el ET al respecto?

42.6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

42.7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81."

Al inicio de este capítulo, insistíamos en la poca-escasa preocupación que mostraron los redactores del Estatuto a la hora de abordar las consecuencias de la digitalización sobre el colectivo de los trabajadores y trabajadoras. No era del todo cierto esta afirmación o, al menos, requiere una matización.

Sí que parece reflejada inquietud a la hora de proteger los intereses de los representantes del Comité de Empresa, ofreciendo garantías de permanencia en sus puestos en los casos que se produzcan cambios tecnológicos que puedan afectar a reestructuraciones de personal.

Artículo 68. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

*b- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de **suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.***

Asimismo, el artículo 19.4 del ET impone la obligación del empresario a garantizar una formación adecuada desde el momento en que se introduzcan nuevas tecnologías en los procesos de producción.

*19.4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una **formación teórica y práctica**, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o **se introduzcan nuevas tecnologías o cambios***

en los equipos de trabajo. *El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.*

La mayoría de convenios colectivos analizados sí que recogen esta imposición emanada del Estatuto.

Pero, ante todo este panorama descrito y que se avecina, ¿cómo encaja la revolución 4.0 con la noción clásica de la huelga como herramienta de presión? En un claro contexto de descentralización, flexibilidad laboral o subcontratación de obras y servicios así como de incremento de la robotización y automatización, la huelga en su sentido clásico parece llamada a perder fuerza negociadora.

Tal y como apunta Jose María Goerlich -Revista de Treball, Economía i Societa. Nº92. Enero 2019-, la negociación colectiva puede resentirse en favor del convenio de empresa. La noción de sector pierde sentido ya que no puede dar respuesta a las particularidades de cada sistema productivo en el sentido de que cada tecnología "tiene sus aspectos específicos de impacto organizacional en la empresa". Es decir, en cada empresa una misma tecnología va tener un impacto y unas consecuencias totalmente diferentes que las derivadas de la aplicación de ese sistema en un negocio del mismo sector.

En esta misma línea argumental, el estudio "Economía Digital: Su impacto sobre las condiciones de trabajo" elaborado en 2017 por los profesores Daniel Pérez del Prado -Universidad Carlos III- y María Luz Rodríguez Fernández -Universidad de Castilla-La Mancha- a instancias de la Fundación para el Diálogo Social, describe una situación coincidente con la manifestada por Goerlich y da un paso más allá hablando, incluso, de la "individualización total de las relaciones laborales": "[...] en relación a la capacidad de adaptación de determinadas instituciones clásicas, la conclusión fundamental sería que el marco jurídico se adapta difícilmente a las necesidades del sector, lo que incluye el convenio colectivo. Existe una huida del marco regulatorio clásico que tiene su máximo exponente en la individualización total de las relaciones laborales: las cuestiones

se discuten directamente con el jefe y/o equipo; la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando existe, tiene un papel secundario y la presencia del convenio es escasa. Esto explica parcialmente el deterioro de las condiciones de trabajo que los trabajadores y trabajadoras ponen de manifiesto, a lo que hay que sumar otra de carácter coyuntural, que es la falta de acuerdo para la firma de un convenio nuevo. De esta forma, la situación no viene dada por un factor coyuntural, la crisis, sino también estructural".

Posteriormente, los mismos autores publicaron en 2019 el "II Informe sobre el Impacto de la Digitalización en las condiciones de trabajo y Empleo. Digitalización y Gran Empresa". En esta investigación destacaron la importancia de la gobernanza de la digitalización.

Al respecto, realizaron este primer planteamiento de partida. "Probablemente la gobernanza del cambio sea el área en la que mayores diferencias se plantean entre PYMES y grandes empresas del sector tecnológico. Así, mientras que las PYMES se quejaban, con carácter general, de que las instituciones no son flexibles, no se adaptan a las necesidades del sector, de lo que derivaba una huida clara del convenio colectivo; en el caso de las grandes empresas, no es que la valoración del marco normativo sea diferente, pero sí otorgan al convenio colectivo un papel central en la regulación de las condiciones de trabajo en el seno de la empresa".

En este sentido, se extraen tres conclusiones fundamentales aplicables a las grandes empresas. "De ahí que, sobre la gobernanza de la digitalización en las grandes empresas, deban extraerse tres elementos básicos. De una parte, por lo que hace a la patronal, que es posible avanzar hacia formas de participación directa en la que los trabajadores y trabajadoras y su representación tengan un papel más destacado en la toma de decisiones. De otra, por lo que hace a la representación de los trabajadores y trabajadoras, no parece que estén jugando un papel proactivo a nivel de empresa -a diferencia de las direcciones federales-, cuando existen medios para ello. En ambos casos, resulta imprescindible reforzar la confianza mutua en torno a la toma de decisiones en la empresa y, en particular, en lo que hace a la mejor forma de encargar los efectos de la digitalización en la misma".

Mención aparte merece Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales que menciona expresamente, en su artículo 91 los derechos digitales en la negociación colectiva. "Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral".

A nivel general, se trae a primer plano la importancia de la negociación colectiva como principal instrumento de articulación de los nuevos derechos digitales laborales. Especialmente, el articulado reconoce que el tratamiento de datos debe ser negociado e incluido en los convenios colectivos. Habrá que esperar a que vayan renovándose los futuros convenios colectivos para analizar el alcance real de este articulado.

La Ley 3/2018 también aborda otras cuestiones que deben estar presentes en las negociaciones colectivas y el diálogo social y que, en cierta medida, son consecuencia de la tecnologización sociolaboral.

- ❖ **Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.** Básicamente se reconoce que las empresas solo podrán acceder a estos dispositivos para controlar las obligaciones propias del trabajo y encomienda a las empresas a que negocien la elaboración de protocolos de protección de intimidad cuando se usen dispositivos digitales en el trabajo.
- ❖ **Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.** Grosso modo, emplaza a las empresas a que tengan en cuenta la opinión de la representación de los trabajadores a la hora de concretar cómo se respeta y aplica en el día a día.
- ❖ **Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.** En este caso, la ley indica que las empresas solo pueden usar videovigilancia para controlar las obligaciones propias del trabajo al tiempo de que están

obligadas a informar con carácter previo a los trabajadores y sus representantes, a cerca de esta medida.

- * **Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.** Mención expresa a que el empleo de la tecnología geolocalizadora solo puede ser empleada para controlar las obligaciones propias del trabajo.

Estos nuevos derechos ya se reflejan en el Estatuto de los Trabajadores -artículo 20.bis-. Por tanto, y como se reclama desde diferentes actores intervinientes en el diálogo social, se hace imprescindible incluir los nuevos derechos digitales en la negociación colectiva para que se redacten protocolos para su ejercicio efectivo.

Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

- 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.*
- 2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.*
- 3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.*

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los

usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

- 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*
- 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*
- 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los 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 del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.*

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

- 1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.*
- 2. En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.*
- 3. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.*
- 4. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.*

Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

- 1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.*
- 2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.*

EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Mención aparte merece la consideración jurídico laboral de los trabajadores y trabajadoras que operan en la denominada *platform economy*. No por la cantidad de trabajadores que operan en este nuevo modelo de negocio -apenas del 2,5% según Huws, Spences y Joyce- sino por su capacidad y potencial para transformar modelos productivos y relaciones de trabajo. Ya hemos ido viendo a lo largo de este trabajo que los trabajadores y trabajadoras de la plataforma son una de las principales preocupaciones tanto de sindicatos como de responsables de la Unión Europea.

Las grandes batallas se libran, en este momento, en la clasificación jurídica de sus empleados y empleadas y en la necesidad de organizarlos bajo el paraguas de plataforma que les represente ante la patronal, sin atender a si son autónomos o no.

Lo que parece cierto es que existe una "nueva forma de organizar el trabajo", según ha reconocido Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo de la Universitat de València y director del reciente estudio (diciembre de 2019) sobre "El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana".

El trabajo en plataformas no solo atañe única y exclusivamente al trabajo poco cualificado -repartidores de comida-. Afecta, también, a profesiones liberales centradas en prestación de servicios como arquitectura, informática o diseño, tal y como se subraya en el estudio. ¿Cuál es el problema? La posible pérdida de derechos laborales.

Según este trabajo, España es el segundo país de la Unión Europea con más trabajadores y trabajadoras en plataformas: 600.000 trabajadores y trabajadoras -cerca del 10% se ubicarían en la Comunitat Valenciana-. Por su parte, la Generalitat Valenciana, solo en el primer semestre de 2019, confirma que se pusieron 3.000 infracciones por falsos autónomos. Sobre la supuesta flexibilidad que pregonan las plataformas -el empleado es libre de rechazar el servicio, argumentan-, el trabajo de análisis concluye que "el 90% de los trabajadores querrían trabajar más para alcanzar una remuneración suficiente".

La Generalitat, en esta línea, propone un "Código de Buenas Prácticas para un trabajo digno en las plataformas digitales" que nace con el objetivo de "servir de base para llegar a acuerdos entre las empresas y los representantes de los trabajadores pudiendo ser utilizado como guía o punto de partida".

Se proponen 8 puntos:

- * Reconocimiento de la laboralidad dónde la haya.
- * Informar de las condiciones laborales de forma clara, concisa y entendible.
- * Salario digno.
- * Asignación de tareas: el cliente final debería elegir el trabajador y viceversa, sin que la plataforma sea la que asigne los encargos.
- * Claridad en las tareas y suficiente tiempo para ejecutarlas.
- * Verdadera libertad y flexibilidad, sin penalizaciones por el hecho de ejercer esta libertad.
- * Evaluaciones de los clientes: en otras indicaciones, se insta a que no se publiquen evaluaciones negativas sin una justificación y explicación por parte del cliente.
- * Derecho a tener una voz en la determinación de las condiciones de trabajo: si la plataforma exige uniformidad en las condiciones sin que puedan ser individualmente modificadas, lo mínimo que se exige es que estas condiciones se negocien de forma colectiva con los trabajadores autónomos.

Por su parte, UGT publicaba un estudio – "El trabajo en las plataformas digitales de reparto"- en el que indicaba: "Las plataformas digitales de reparto pretenden favorecerse de un supuesto vacío legislativo o incertidumbre jurídica para generar situaciones de explotación laboral

intolerables que crecen al ritmo que se extiende este tipo de negocio. Pero tal vacío normativo no existe: las relaciones que se establecen entre estas empresas y su equipo de `colaboradores` reúnen todos los elementos esenciales de una relación laboral (ajenidad, subordinación o dependencia, remuneración, voluntariedad) y, por tanto, deben ser objeto de un contrato laboral:

- * Ajenidad: La ajenidad en los riesgos implica que el trabajador no asume los riesgos (económicos y materiales) que se derivan de su trabajo, ya sean favorables o adversos, sino que éstos se traspasan al empresario. La ajenidad en los frutos, significa que el resultado del trabajo es propiedad del empresario, de manera que se le atribuye directa e inicialmente a éste.
- * Subordinación o dependencia: La prestación de servicios se realiza dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. La Jurisprudencia considera que este es el elemento más decisivo de la relación laboral.
- * Remuneración: La obligación principal del empresario es abonar al trabajador un salario por su trabajo.
- * Voluntariedad: Porque la prestación de servicios (el trabajo) obedece a una decisión libre y voluntaria del trabajador. De estas cuatro características, la jurisprudencia considera esenciales la dependencia y la ajenidad."

Y en esta línea planteaba: "Zanjada la cuestión de que las plataformas digitales son empresas y que las personas que trabajan en ellas son trabajadores vinculados por una relación laboral por cuenta ajena, incluidos, por tanto, en el artículo 1.1 del ET, es necesario determinar dentro del ámbito pacticio, convencional, cuáles son sus normas regulatorias, en particular los convenios colectivos. En este sentido, los negociadores, conscientes de la situación actual y con el fin de incorporar en su ámbito de aplicación a la actividad de las plataformas digitales, acordaron modificar el ámbito funcional del sector de hostelería. Dicho texto se publicó en el BOE de 21.05.2015 (V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH V): `Art. 4. Ámbito funcional: igualmente estará incluido el

servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas³. La aplicación del convenio colectivo que corresponda según la actividad concreta es primordial. Con ello, se aseguran unas condiciones dignas y adecuadas a la actividad a los trabajadores y la empresa puede volcar allí gran parte de las particularidades que desea, pero a través del pacto no de la imposición unilateral. Con ello, además de regular el sector se evita la dispersión injustificada, otra de las características que ejercen las plataformas. El planteamiento individualista de las relaciones de trabajo que promueven, y al margen de la representación colectiva, no puede suponer un nuevo motivo de fuga del Convenio Colectivo³.

¿Sería el "trade digital" la solución? Las asociaciones que aglutinan a las plataformas reclaman al gobierno la apertura de una mesa de diálogo para crear esta nueva figura de autónomo que dé cobertura a los empleados y empleadas de las plataformas-. La patronal quiere que se reforme la ley 20/2007 para incluir una figura especial de prestador de servicios a través de las plataformas digitales.

La propuesta de la patronal pasaría, principalmente, por los siguientes puntos: considerar a la empresa como prestadora de servicios de la sociedad de la información, la contratación de los servicios y pagos se realice por medio de un soporte digital, autonomía del usuario proveedor -no exclusividad-. Los empleados y empleadas podrían escoger la forma, los días y el horario laboral sin que comporte penalización, según la propuesta patronal -una de las críticas de empleados o empleadas y sindicatos se basaba en penalización a aquellos trabajadores y trabajadoras que rechazaban pedidos o se negaban a trabajar en determinados tramos horarios-.

La patronal de las plataformas toma como referente el modelo francés de "auto-entrepreneur", un modelo al que ya se acogen un millón de personas. ¿Qué beneficios aporta? Básicamente, las

3 "El trabajo en las plataformas digitales de reparto". UGT. Septiembre 2019.

resumimos en tres puntos: simplificación de trámites mediante el establecimiento de un registro on-line y el acortamiento de plazos para el alta (unas dos semanas), la aplicación de retenciones fiscales en función del volumen de negocio o la aplicación de exenciones en materia de IVA.

Las autoridades francesas también trabajan en una "Carta Social" que invita a cada plataforma a diseñar un listado de beneficios, programas formativos y otras condiciones de trabajo, revisadas por la Administración, pero que no pueden considerarse indicadores de la existencia de una relación laboral.

Por su parte, el profesor Todolí, considera que la figura del "trade digital plantea más problemas que soluciones ya que, de entrada, se trata de una figura que crearía competencia desleal hacia otros sectores".

"La plataforma que emplease a los autónomos legalizados como 'trade digital' ahorraría costes de Seguridad Social y derechos laborales, mientras que la empresa tradicional tendría que seguir empleando a trabajadores laborales, con un mayor coste. Por ejemplo, Seur no aguantaría frente a Amazon", indica Todolí⁴.

En este sentido, esta regulación podría incluso acabar generando un "efecto llamada", ya que las empresas se reconvertirían en plataformas, con la consiguiente precarización del empleo.

4 <https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/2019/12/05/5de82a9ffdddf a85e8b4662.html>

**PROPUESTAS
ESTRATÉGICAS
PARA ENFOCAR EL
NUEVO DIÁLOGO
SOCIAL**

PROPUESTAS ESTRATÉGICAS PARA ENFOCAR EL NUEVO DIÁLOGO SOCIAL

EXPERIENCIAS INTERNACIONALES, LOS ODS Y LAS OPORTUNIDADES DE ACCIÓN EN LA COMUNITAT VALENCIANA.

Abrimos el capítulo donde se recogen propuestas, ideas y reflexiones sobre cómo encarar el diálogo social y la negociación colectiva ante el impacto de la digitalización. Algunos planteamientos encajan perfectamente dentro de las competencias del ejercicio del diálogo social. Otras, simplemente superan este marco, pero sin duda, ayudarán a enriquecer el debate. Y muchas de ellas, intentan encajar sus formulaciones con el cumplimiento de los objetivos ODS -Objetivos de Desarrollo Sostenible-, donde la Comunitat Valenciana es especialmente activa e intenta liderar el proceso de cambio dentro de su ámbito territorial de actuación. Varios son los estudios y *papers* que fijan posiciones al respecto del debate.

Empecemos, dando vistazo genérico y superficial a propuestas ejecutadas en nuestro entorno europeo.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo -CESE- sobre "Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo" enumeraba una serie de experiencias y de empresas de muchos Estados que muestran la evolución de las prácticas sindicales y la adquisición de nuevos derechos gracias a las negociaciones colectivas sobre las nuevas formas de trabajo.

Describimos algunos de estos ensayos plasmados en el Dictamen del CESE.

- * En Francia, se han reconocido dos nuevos derechos: el primero, inscrito en la Ley de trabajo de agosto de 2016, es el derecho a la desconexión, que aborda los riesgos de un trabajo sin fronteras y sin límites. Este derecho garantiza a los trabajadores que utilizan las TIC la posibilidad de limitar la conexión permanente.
- * El diálogo social a nivel de las empresas traduce este derecho a la desconexión mediante acuerdos colectivos

de empresa o sectoriales. Asimismo, se han negociado acuerdos de teletrabajo y de trabajo móvil en varias empresas. En 2016 se firmó un acuerdo sobre el sector digital, el primero en Europa, entre interlocutores sociales en el seno de un grupo de telecomunicaciones. Este prevé, entre otras cosas, la creación de un comité con los interlocutores sociales encargado de anticipar las nuevas competencias que necesitarán los trabajadores debido al desarrollo digital.

- * El segundo nuevo derecho obtenido en Francia es la cuenta personal de actividad. Todos los trabajadores -asalariados, trabajadores por cuenta propia o «falsos» independientes, así como los trabajadores de plataformas- se benefician y pueden tener simultáneamente, gracias a este, el derecho a la formación, a la previsión social, al desempleo y a la jubilación en una sola cuenta transferible.
- * Asimismo, comienzan a ver la luz algunas prácticas sindicales innovadoras: algunos sindicatos han creado una plataforma para los trabajadores por cuenta propia, que propone nuevos servicios como un seguro médico, garantías de previsión y servicios jurídicos adaptados a sus actividades.
- * En Alemania y Suecia, el sindicato alemán IG Metall y el sindicato sueco Unionen crearon, en junio de 2016, una asociación para supervisar y evaluar el trabajo en las plataformas digitales, con el fin de anticipar los cambios provocados por la nueva economía y desarrollar las herramientas digitales de comunicación sindical, con objeto de organizar a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores participativos -crowd-workers-. El acceso a la plataforma sindical así creada es transnacional y se dirige a los trabajadores más allá de las fronteras nacionales. En Alemania, se ha celebrado igualmente un acuerdo sectorial sobre el trabajo móvil, que tiene en cuenta las

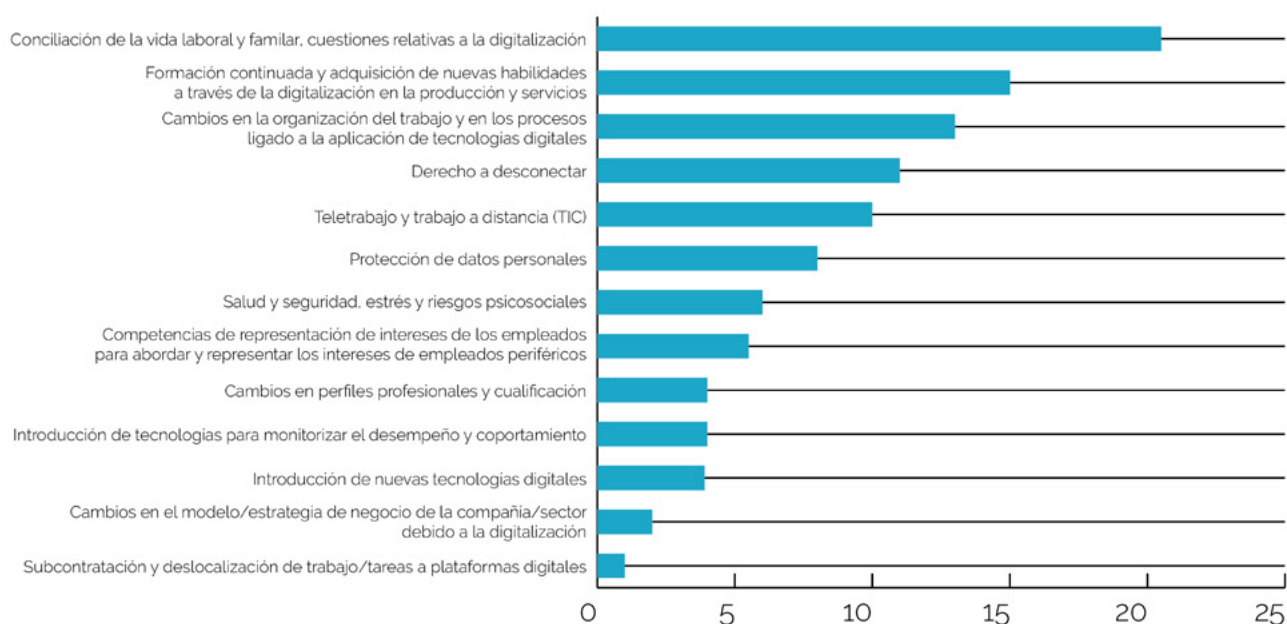
nuevas modalidades de trabajo: teletrabajo, trabajo nómada y trabajo a domicilio.

- * En Italia, los sindicatos han negociado, en algunas empresas, acuerdos para los trabajadores atípicos que prevén garantías en materia de régimen de previsión y cobertura médica, que, hasta el momento, estaban reservados para los trabajadores asalariados clásicos, así como una asistencia jurídica adaptada.
- * En Dinamarca y en numerosos países de la Unión Europea, así como en Estados Unidos, las nuevas formas de trabajo han sido ampliamente criticadas por los sindicatos porque eluden las reglamentaciones sobre trabajo vigentes en los sectores tradicionales y las imposiciones fiscales. La empresa de transportes Uber, emblema del trabajo en las plataformas, ha estado en el centro de los debates sobre la economía digital. El reto consistía en reconocer a los conductores de Uber como trabajadores por cuenta ajena, y, por ello, obligar a Uber a declararlos, a pagar las cotizaciones patronales y a respetar las normativas laborales. El principal objetivo de las organizaciones sindicales es negociar, en nombre de los trabajadores de las plataformas, los salarios mínimos y la transparencia de los criterios que gobiernan los algoritmos y determinan su valoración y evaluación, así como unas condiciones laborales dignas.
- * En los Países Bajos, los trabajadores con contratos flexibles o «independientes» también han comenzado a sindicalizarse.
- * El diálogo social europeo en la metalurgia llevó a una posición común firmada por el sindicato Industrial y la organización de empresarios CEEMET sobre las repercusiones de la digitalización y las acciones que cabe emprender.

Otro buen punto de partida antes de entrar al detalle de las propuestas estratégicas, lo encontramos en el estudio “Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa”, informe realizado para la Confederación Europea de Sindicatos -CES- en 2018 y al que ya hemos hecho mención en otro capítulo. En él, se planteaba a los encuestados -representantes sindicales y patronales de Europa- qué temas relacionados con la digitalización creían que debían incluirse en los convenios colectivos.

En gran parte, estos temas coinciden con los debates planteados por parte de las organizaciones sindicales. Sin duda, la principal preocupación -más de un 25%- pasa por que los convenios colectivos reflejen que la digitalización no genere desequilibrios entre la vida laboral y personal. En segundo lugar -15%- se insta a conseguir más formación y adquisición de nuevas habilidades a través de la digitalización. Otro de los aspectos que genera interés es el derecho a desconectar y el teletrabajo -cerca del 10% de las respuestas- así como la protección de datos -menos del 10%-.

Temas que se deberían abordar mediante convenios colectivos a nivel sectorial o intersectorial (% , n = 908)



FUENTE: Confederación Europea de Sindicatos

El Comité Económico y Social Europeo -CESE- lideró durante un tiempo el debate de la importancia de canalizar los impactos de la digitalización a través de los procesos de diálogo social. O, al menos, lo intentó. En 2019, volvió a emitir otro Dictamen enfatizando esta necesidad. "El CESE ha reiterado, en varios de sus dictámenes, el papel fundamental del diálogo social en el mundo cambiante del trabajo. El diálogo social debe desempeñar un papel de primer orden a todos los niveles pertinentes, respetando plenamente la autonomía de los interlocutores sociales. Sin embargo, teniendo en cuenta los retos y la velocidad acelerada de los cambios, es evidente la necesidad de adaptar las estructuras y los objetivos del diálogo social al flujo continuo de cambios, respetando al mismo tiempo los marcos legislativos y contractuales nacionales y europeos. Esto supone un desafío para los interlocutores sociales a todos los niveles. Dentro de su margen de autonomía y sin socavar los principios clave de las estructuras existentes, los interlocutores sociales deben seguir buscando nuevas modalidades de diálogo social, en concreto de negociaciones, adaptadas a los nuevos desafíos para generar soluciones equilibradas y mantener la utilidad y la visión del papel de los interlocutores sociales a todos los niveles. La asociación con comunidades locales también pueden servir de fuente de inspiración a los interlocutores sociales".

Ya hemos visto algunas pinceladas de cómo encauzan algunos países del entorno europeo los cambios tecnológicos y de la importancia que da el CESE al diálogo social como herramienta preferencial.

Ahora, vamos a tratar de sintetizar todas las principales propuestas emanadas de los actores que intervienen en la negociación colectiva, así como de investigadores y analistas sobre la cuestión objeto de este documento, y que tratan de ofrecer soluciones a la integración del nuevo paradigma sociolaboral que conlleva la transformación digital.

Se incluyen, también, medidas que nacen con la finalidad de, por un lado, potenciar los beneficios de la digitalización, la automatización y la robotización y, por otro lado, mitigar los efectos negativos de los cambios tecnológicos puedan producir en el mercado laboral. Se

trata de propuestas que requieren del diálogo y la negociación entre organismos públicos y privados, sindicales y empresariales, sociales y económicos y gubernamentales, tal y como recomienda el CESE.

Otro parámetro interesante a considerar dentro de este capítulo introductorio es el de integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dentro del sector empresarial, involucrando en esta tarea a todos los agentes implicados en la negociación colectiva. La Administración General del Estado se ha comprometido con la Agenda de Desarrollo Sostenible en varios niveles y, en el caso valenciano, la Generalitat Valenciana está ejerciendo una posición de liderazgo en la promoción, implementación y coordinación de los ODS en la Comunitat Valenciana.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible se materializan en 169 metas y de 230 indicadores con el objetivo de ser ejecutados, monitorizados y evaluados en un horizonte temporal de 15 años, esto es, hasta el año 2030. Por tanto, para la transformación del modelo económico de la Comunitat Valenciana es necesario la coherencia con estos 17 objetivos que marcan puntos genéricos en las negociaciones colectivas.

El documento "Los ODS y el sector privado: oportunidades de acción en la Comunitat Valenciana" es, en este sentido, una clara iniciativa. Uno de sus puntos más interesantes del informe plantea la propuesta de establecer el diálogo social como herramienta para la integración.

"La existencia y potenciación del diálogo social supone una importante herramienta para la integración de los ODS en el sector empresarial. La participación, diálogo e información a los representantes sindicales, su participación en el desarrollo de las actividades y ejercicios de programación y la puesta en marcha de mecanismos de seguimiento conjuntos puede fortalecer la alineación de la empresa con los ODS, así como favorecer una mayor proyección hacia el exterior"¹, se indica en el documento.

¹ "Los ODS y el sector privado: oportunidades de acción en la Comunitat Valenciana". Enero 2019. Generalitat Valenciana.

Es más, el informe resalta que "la existencia y potenciación del diálogo social supone una importante herramienta para la integración de los ODS en el sector empresarial. La participación, diálogo e información a los representantes sindicales, su participación en el desarrollo de las actividades y ejercicios de programación y la puesta en marcha de mecanismos de seguimiento conjuntos puede fortalecer la alineación de la empresa con los ODS, así como favorecer una mayor proyección hacia el exterior".

Y, en relación con el objeto de nuestro estudio, el informe anticipa varias oportunidades de acción relacionadas con la consecución del objetivo "Promover el crecimiento económico inclusivo y el trabajo decente" y "Construir infraestructuras resilientes e industrialización sostenible" y que conectan con los ODS y, en cierta medida, con la digitalización económica. Y todo ello pasa por "favorecer la negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras" y por "favorecer la innovación y el emprendimiento para la generación de modelos de negocio sostenibles en el ámbito industrial".

Veremos a lo largo de este documento, que una de las prioridades que se marcan todos los agentes implicados en la negociación colectiva pasa por potenciar la formación en habilidades técnico-científicas y el aprendizaje continuo. Este desafío entronca directamente con el objetivo ODS de educación. En esta línea, la propuesta "Agenda 2030. Hoja de ruta para ciudades y pueblos de la Comunitat Valenciana", coordinada por la Generalitat Valenciana, propone en este ámbito alcanzar las siguientes metas:

"[...] Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. [...]

Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. [...]

Para 2020, aumentar sustancialmente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países de África, para que sus estudiantes puedan matricularse en programas de estudios superiores, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, en países desarrollados y otros países en desarrollo [...]”².

En el ámbito de la concreción más directa -más allá de los Objetivos ODS- para analizar la transformación digital y su conexión con la negociación colectiva, se detallan en las siguientes páginas las principales propuestas de los principales organismos e instituciones.

² “Agenda 2030. Hoja de ruta para ciudades y pueblos de la Comunitat Valenciana”. Generalitat Valenciana

COMISIÓN EUROPEA

En 2018, la Comisión Europea formó un grupo de expertos de alto nivel sobre el impacto de la transformación digital en los mercados laborales de la UE. Este grupo emitió su informe final con recomendaciones el 8 de abril de 2019 -Final Report of the High Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets-.

En él, se incluyen acciones políticas para la Unión Europea, los Estados miembros, las empresas y otras partes interesadas a corto, mediano y largo plazo, para dar forma a la transformación digital del mundo de trabajo y hacerla más integradora, inclusiva y centrado en el ser humano. Acciones que deben servir como marco para incluir en los procesos de diálogo social y negociación colectiva e incorporar en los futuros convenios.

Básicamente, se agrupan en tres grandes bloques temáticos. Se propone:

- * Una fuerza laboral capacitada y lista para contribuir al mundo laboral del mañana y que sirva como herramienta de apoyo al impulso de la digitalización.
- * Unas nuevas relaciones laborales que permitan adaptar las estructuras a las realidades actuales.
- * Un nuevo contrato social que contribuya a mejorar el tejido social de nuestros mercados laborales.

Una fuerza laboral capacitada y lista para contribuir al mundo laboral del mañana

En este apartado, se proponen tres grandes planteamientos. El primero de ellos, pasa por habilitar lo que la Comisión denomina "Cuentas de Aprendizaje Personal sobre Habilidades Digitales" - Digital Skills Personal *Learning Accounts*, DSPLA-, muy en la línea de la experiencia francesa de la que hacíamos mención líneas arriba donde todos los trabajadores y trabajadoras -asalariados, trabajadores

y trabajadoras por cuenta propia o «falsos» independientes, así como los trabajadores y trabajadoras de plataformas- se benefician y pueden tener simultáneamente, gracias a este, el derecho a la formación, a la previsión social, al desempleo y a la jubilación en una sola cuenta transferible.

El planteamiento de la Comisión pasa porque los trabajadores y trabajadoras puedan adquirir habilidades relevantes a lo largo de sus carreras para mantenerse altamente formados en competencias digitales, unas competencias que siempre están en constante transformación. Estas cuentas pertenecerían al trabajador y serían "portátiles" de un trabajo a otro, como una especie de mochila.

La segunda propuesta dentro de este apartado hace mención a ampliar el asesoramiento profesional y a crear entornos de aprendizaje innovadores que permitan mejores opciones de carrera personal y profesional. La orientación profesional podría apoyarse mediante el establecimiento de estándares de formación de calidad comunes y de "alfabetización digital". La Comisión Europea propone crear comunidades de práctica para fomentar el aprendizaje grupal informal en el propio lugar de trabajo.

Por último, se incentiva a apoyar a los agentes del mercado laboral para reducir las brechas estructurales de habilidades, especialmente las que afectan a colectivos como el de mujeres en el sector STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics-, a los trabajadores y trabajadoras en riesgo de automatización o las personas con escasa cualificación. Asimismo, estos intermediarios -como los servicios públicos de empleo o las agencias de trabajo temporal- deberían invertir en la formación en el trabajo siempre que puedan recuperar el coste de la capacitación de los empleadores que, a su vez, se beneficiarán de trabajadores y trabajadoras capacitados.

Nuevas relaciones laborales: adaptando las estructuras a las realidades de hoy

y la salud en el trabajo, especialmente aquellos riesgos asociados a problemas con la salud mental y el estrés resultantes de la digitalización y de una mayor volatilidad en el mundo laboral actual. Por ello, insiste, por un lado, en un mayor enfoque en la prevención a través de programas de asistencia a los empleados y empleadas y, por otro, en la puesta a disposición de soluciones personalizadas y rentables habilitadas por la tecnología.

En segundo lugar, la Comisión detecta un claro desajuste entre la eclosión de nuevas formas de trabajo surgidas al albor de la denominada "*platform economy*" y una sociedad construida alrededor de la noción de empleo estándar. Esta situación está ocasionando obstáculos y riesgos administrativos significativos e innecesarios para las personas involucradas en estas formas de trabajo no tradicionales.

En una encuesta reciente de autónomos europeos, el 63% de los encuestados y encuestadas consideró que los freelancers deberían gozar de mejor reconocimiento y respaldado por parte de la Administración y de sus gestores mientras que el 37% identificó la simplificación de los procedimientos administrativos como una de sus dos principales preocupaciones.

Hay muchos ejemplos de obstáculos administrativos que enfrentan los trabajadores y trabajadoras debido a que no gozan de la condición de asalariados por cuenta ajena. Por ejemplo, registrarse como contribuyente, presentar impuestos y obtener un seguro a menudo es mucho más complicado para los trabajadores y trabajadoras independientes que para los empleados y empleadas asalariados.

Los trabajadores y trabajadoras autónomos a menudo son tratados como empresas, a pesar de que carecen de los recursos administrativos y los conocimientos especializados de una empresa. Las personas que operan como empleados y empleadas-empresa en estas nuevas formas de trabajo también se enfrentan obstáculos a la hora de demostrar su nivel de ingresos para objetivos administrativos tan sencillos como, por ejemplo, obtener una hipoteca, ya que no pueden presentar comprobantes salariales estándar.

Esta disfuncionalidad debe abordarse asegurando que los Gobiernos, las instituciones financieras y los empleadores brinden servicios igualmente accesibles a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su forma de empleo o trabajo por cuenta propia.

Por último, otra de las sugerencias de la Comisión Europea pasa por combatir el aumento de la desigualdad que amenaza la cohesión social. Parte del reconocimiento a la labor sindical durante las décadas de 1950, 1960 y 1970 y los éxitos conseguidos. No obstante, el informe señala que la actividad sindical generalmente ha disminuido desde la década de 1980 debido a los procesos de "desindustrialización" del empleo y las dificultades de los sindicatos para organizar a los trabajadores y trabajadoras en los nuevos establecimientos en particular.

En este punto, la Comisión menciona la *gig economy* o la que algunos autores la traducen como la "economía de los pequeños encargos". Se trata de un sistema que parte de la base de una situación laboral en la que se contratan puntualmente trabajos esporádicos. Esta modalidad también es conocida como "uberización" por el nombre de la compañía Uber, una multinacional que opera en diversos países, pero que no posee automóviles, no contrata conductores ni busca clientes. Su modelo de negocio se asienta en aplicación que conecta unos con otros, ofreciendo servicios puntuales.

La realidad es que la *gig economy* ha surgido, de momento, como un sector pequeño en términos globales, pero mayormente no sindicalizado, a pesar de los esfuerzos significativos y algunos éxitos de los representantes de los trabajadores y trabajadoras para organizarlos. Los cambios estructurales en el mercado laboral, en parte asociados con la digitalización, están desafiando el diálogo social en muchos Estados miembros de la UE. Al mismo tiempo, asistimos a un nuevo paradigma donde los nuevos acuerdos de trabajo están desplazando el equilibrio de poder de los trabajadores y trabajadoras hacia los empleadores o, en el caso de la *gig economy*, hacia los propietarios de estas plataformas.

El grupo de expertos de la Comisión considera que la digitalización debe verse no solo como una amenaza, sino también como un recurso para revitalizar el diálogo social. Insta a los interlocutores sociales a revisar sus modelos organizativos y sus procesos participativos. Los trabajadores y trabajadoras de hoy están acostumbrados al uso de redes sociales, servicios siempre activos, y a la participación en tiempo real. Los sindicatos, por tanto, deben adaptarse a estas preferencias cambiantes y relanzar los esfuerzos de movilización utilizando herramientas digitales.

Un nuevo contrato social: mejorar el tejido social de los mercados laborales europeos

Tres acciones plantea el grupo de expertos europeos en esta área. La primera de ellas pasa por garantizar una protección social neutral contra el desempleo, las coberturas sanitarias y otras circunstancias. Es decir, las protecciones sociales deben ser globales e iguales para todos, independientemente de la situación laboral del individuo.

El creciente número de europeos con "empleo no estándar" —entendiendo por ello trabajadores y trabajadoras especialmente de la *gig economy* como autónomos, proveedores y trabajadores y trabajadoras de servicios externalizados— deberían tener acceso a la protección social por medio de lo que la Comisión denomina "beneficios portátiles adjuntos al trabajador" o por medio del establecimiento de un *underemployment insurance* –seguro de subempleo– para suavizar los ingresos fluctuantes de la *gig economy* motivados por la asignación de trabajos esporádicos que tienen una duración corta y en los que el contratado se encarga de una labor específica dentro de un proyecto.

Otro aspecto que plantea la Comisión Europea en su documento de propuestas, pasa por la creación de una Ventanilla Única Digital para gestionar todas las tramitaciones relacionadas con contribuciones de empleo e impuestos enfocada a trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos que trabajan en la economía de plataforma o *platform economy* -un concepto, según analistas, más amplio que el de *gig economy* y que incluiría toda

actividad económica generada a través de plataformas que suelen ser *matchmakers* digitales o *frameworks* tecnológicos-. Abordaremos páginas más adelante las posibles soluciones para este colectivo.

Por último, el panel de expertos recomienda redistribuir el valor de la propiedad digital a través del tratamiento y la consideración de los datos como capital, como trabajo o como propiedad intelectual. En la medida en que los datos de los trabajadores y trabajadoras y los consumidores se utilicen para aumentar el valor de la empresa, esta circunstancia debe reconocerse y compensarse en consecuencia.

BUSINESS EUROPE

BusinessEurope nació en 1958 como órgano de representación y altavoz de las organizaciones empresariales nacionales de Europa. A día de hoy, aglutina en su seno a 40 patronales de 35 países, entre ellos a la española CEOE – Confederación Española de Organizaciones Empresariales-. Suele fijar posiciones a través de *position papers* sobre diferentes aspectos de actualidad y, entre ellos, aborda la digitalización y sus efectos en la economía y la empresa.

Como veremos más adelante, mientras los sindicatos centran mayoritariamente sus análisis en los riesgos de la digitalización, la patronal europea considera la digitalización como una gran oportunidad económica.

Para BusinessEurope -hay que recordar que es la organización de empleadores más grande de Europa- "lo digital es crucial para garantizar la ventaja competitiva de Europa en la economía global y generar crecimiento y empleo. La tecnología ofrecerá a las empresas de la UE nuevas oportunidades para cerrar la brecha con sus competidores a nivel mundial".

El Informe Diresoc -Digitalisation and Restructuring: wich social Dialogue?-, al que nos referiremos en otro apartado con más profundidad, resume el punto de vista de la patronal sobre el particular, en los siguientes puntos que extrae de sus *papers*: "las innovaciones tales como servicios en la nube, análisis de datos que mejoran la eficiencia en procesos industriales y máquinas inteligentes conectadas podrían agregar más de 2,000 mil millones de euros al PIB de Europa para 2030. Europa ha perdido terreno en el sector digital en los últimos años y es fundamental revertir esta tendencia".

Ya en 2015³, BusinessEurope publicó "Recomendaciones para una transformación digital exitosa en Europa". En este documento la organización afirma que "Europa necesita un cambio global para convertirse en la región de crecimiento digital más dinámica del mundo, teniendo en cuenta la naturaleza global de la economía digital y la integración empresarial en las cadenas de valor globales,

³ https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/internal_market/2015-12-18_digital_transformation.pdf

lo que requiere una mayor convergencia global de normas y estándares".

Si bien el documento se centra en el desarrollo y las oportunidades comerciales de la digitalización, también aborda los mercados laborales y las habilidades. "Hay oportunidades para los trabajadores y trabajadoras: más autonomía y flexibilidad en la organización del trabajo, más posibilidades de equilibrar el trabajo y la vida privada, más oportunidades de aprendizaje y acceso a más oportunidades de trabajo potenciales. Algunos trabajos y áreas de actividad existentes evolucionarán; algunos trabajos desaparecerán, pero aparecerán nuevas actividades, lo que conducirá a un aumento general del empleo".

En este documento, BusinessEurope recomienda flexibilidad y formación para la mejora de las capacitaciones. "Europa necesita evaluar la mejor manera de adaptar los mercados laborales y la organización del trabajo para obtener los máximos beneficios de la transformación digital. Es esencial un proceso de adaptación a la mayor flexibilidad laboral requerida por las industrias digitales".

El documento de estrategia de inteligencia artificial -2019- se centra en el potencial de crecimiento de la IA⁴ y sus posibilidades de afectar positivamente la innovación en sectores empresariales diversos. "La inteligencia artificial -IA- tiene el potencial de duplicar las tasas de crecimiento económico anual de las economías desarrolladas y aumentar la productividad laboral en un 40% dentro de 20 años. Puede mejorar las condiciones para la sociedad en general mediante la innovación de sectores como manufactura, salud, agricultura, educación, infraestructura, seguridad pública y servicios financieros".

En este sentido, la patronal alerta sobre las necesidades de adquirir nuevas habilidades y nuevas capacitaciones. "El surgimiento de la IA también creará oportunidades en muchas áreas, resultando en un aumento neto general de empleos para Europa si se implementa un ambiente regulatorio armonizado favorable para las empresas y estrategias educativas y de aprendizaje de larga duración. Volver a

4 https://www.buinesseuropa.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/internal_market/2019-07-31_ai_recommendations.pdf

capacitar a la fuerza laboral de Europa es esencial para obtener los beneficios de este cambio tecnológico. Actualmente, el 40% de los ciudadanos de la UE posee habilidades digitales, mientras que el 90% de los trabajos los requerirá para 2025".

Por tanto, para aprovechar este potencial se hace un llamamiento al diálogo social respecto a la IA, extensible al resto de tecnologías. "Se requiere un diálogo informado y basado en hechos entre las partes para identificar los posibles desafíos económicos y sociales de aplicaciones de IA específicas. La clase política y sus actores deben mantenerse informados sobre los desarrollos de IA a través de un diálogo continuo con las partes interesadas y los expertos en la industria, la comunidad de investigación, la universidad, la sociedad civil y, en su caso, los supervisores financieros. El desarrollo de la tecnología basada en IA ocurre a escala global, por lo que un enfoque cerrado y obtuso en Europa no es una opción ya que la competencia internacional en este campo es alta".

Tal y como se subraya en el informe Diresoc, "el estudio de las opiniones de los interlocutores sociales europeos permite concluir que existen preocupaciones compartidas sobre el futuro del trabajo y el empleo, pero también diferencias importantes con respecto a la percepción de oportunidades -para los empleadores- y amenazas -sindicatos- y sobre la necesidad de diálogo social para abordar la reestructuración relacionada con la digitalización".

Otro tema interesante sobre el que BusinessEurope ha fijado su posición es el de la imposición de tasas a la economía digital ⁵. Al respecto, la patronal BusinessEurope considera que "los acuerdos sobre los cambios en las normas fiscales internacionales con respecto a la economía digitalizada deberían tener lugar a nivel mundial. Esto puede garantizar un campo de juego a nivel mundial que abarque todas las jurisdicciones fiscales más importantes. Por lo tanto, acogemos con beneplácito los esfuerzos de la Comisión Europea para encontrar una solución global a los problemas relacionados con los impuestos digitales y creemos que las discusiones a nivel internacional deberían intensificarse".

⁵ https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/ecofin/2018-07-13_taxation_of_the_digital_economy.pdf

Sin embargo, muestra preocupación sobre el debate generado. "Nos preocupa que la propuesta de la Comisión Europea de una solución a corto plazo para un Impuesto a los Servicios Digitales -DST-, rompa con la convención internacional de gravar las ganancias de las empresas y no los ingresos, y por lo tanto corre el riesgo de aumentar la doble imposición de las empresas y dañar nuestro competitividad, empleo e inversión si se aplica unilateralmente en la UE".

En uno de sus recientes *position papers* de BusinessEurope sobre la digitalización, la patronal europea critica veladamente a Europa por mantener aversión a lo digital⁶: "La tecnología ofrecerá a las empresas de la UE nuevas oportunidades para cerrar la brecha con sus competidores a nivel mundial. Todos los beneficios económicos y sociales de la tecnología digital deben ser plenamente realizados. Se requiere un mayor enfoque en mejores principios de regulación para garantizar que las acciones de la estrategia sigan siendo innovadoras y favorables a la inversión para que se puedan obtener todos sus beneficios. Las reglas deben ser sólidas para seguir siendo relevantes en el panorama digital que cambia rápidamente. La legislación debe permanecer neutral en cuanto a la tecnología, buscar crear un campo de juego nivelado y evitar dirigir el desarrollo tecnológico. No todos los avances tecnológicos deben ser seguidos por la legislación. Europa debería reequilibrar su enfoque de aversión al riesgo de la política digital y fomentar los beneficios económicos y sociales que ofrecen las nuevas tecnologías. La legislación solo se requiere donde existen fallas reales del mercado".

6 https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/internal_market/2019-04-15_our_digital_ambition_-_priorities_for_2019-2024.pdf

UGT-UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Las principales medidas que propone el sindicato UGT sobre cómo afrontar la digitalización dentro del marco del diálogo social, las podemos encontrar en el documento "UGT Ante la digitalización: tres años de acción sindical".

Plantea estas 9 iniciativas organizadas en plazos temporales y con la filosofía de "aprovechar la oportunidad que brinda el proceso tecnológico en términos de justicia e inclusión social".

Propuestas de acción a corto plazo

- * Desarrollar un Plan Nacional de Inclusión Tecnológica, de carácter transversal y sobre el que gravite la inclusión digital de todos los ciudadanos/as. Debemos cerrar la Brecha Digital que sufre nuestro país; no podemos dejar a nadie atrás.
- * Actualizar la Educación Académica reglada -primaria, secundaria, universitaria y de FP- a las demandas del mercado de trabajo y de una sociedad altamente tecnificada.
- * Confeccionar auténticas Políticas Activas de Empleo, una verdadera formación ocupacional, que permita a los desempleados y desempleadas formarse en nuevas tecnologías y obtener un acceso de garantías al mercado de trabajo.
- * Recuperar en la Negociación Colectiva la necesidad de confeccionar una memoria de impacto en el empleo, cuando se introduzcan procesos de automatización del trabajo.
- * Crear el derecho a la formación continua en el puesto de trabajo, como herramienta de desarrollo, empleabilidad y adaptación de los trabajadores y trabajadoras al cambio tecnológico.

Propuestas de acción a medio plazo

- * Reducir paulatinamente la jornada laboral y la vida laboral, a medida que el empleo se va automatizando. Debemos fijarnos como objetivos que la semana laboral descienda progresivamente -varios países y empresas están ya proponiendo jornadas semanales de cuatro días- y que la vida laboral de cada individuo sea menor al 40% de su vida biológica.
- * Promocionar el empleo en aquellos sectores que se beneficiarían directamente de la reducción de la jornada laboral, como los relacionados con la salud y los cuidados, el ocio y la ecología.

Propuestas de acción a largo plazo

- * Equiparar el aumento de la eficiencia de la producción por las máquinas con la mejora del bienestar humano, desarrollando nuevos sistemas de reparto de los beneficios empresariales a través de nuevos impuestos asociados a las nuevas tecnologías y a la maquinización del trabajo. O, dicho de otra forma, que se cotice por la ocupación y también por la no ocupación cuando deviene de una sustitución tecnológica, repartiendo los beneficios del incremento de la productividad entre toda la sociedad.
- * Poner en marcha nuevos sistemas de rentas para aquellos trabajadores y trabajadoras que no puedan adaptarse a esta nueva realidad, teniendo en cuenta medidas complementarias como las propuestas por la Administración Obama como el fondo de desempleo tecnológico.

Asimismo, al margen de estas nueve sugerencias, UGT también plantea en su documento la discusión sobre los siguientes postulados que se pueden deducir del citado texto:

1. Incluir los Derechos Digitales en la negociación colectiva para que, a través del Diálogo Social y el consenso, se redacten protocolos para su ejercicio.
2. Afrontar los distintos interrogantes que plantea la transformación digital en estos ámbitos:
 - qué tratamiento, en materia de Seguridad Social, merecen las nuevas formas de trabajo.
 - qué capacidades tiene la Seguridad Social actual para garantizar una protección social suficiente y equitativa.
 - qué incidencia tiene esta transformación digital, de la economía y del trabajo, en la financiación del sistema de la Seguridad Social y en su necesaria sostenibilidad y suficiencia.
 - finalmente, si hay que acudir a un mayor esfuerzo fiscal, cómo se debe articular.
3. Defensa del pequeño comercio ante los "gigantes de la venta electrónica". Los nuevos modelos laborales generan menos empleo neto y muy precarizado.
4. La implantación de nuevos sistemas de comunicación permiten métodos de evaluación de la calidad del servicio que sirven a las empresas para responsabilizar a los trabajadores y trabajadoras. Una valoración con pocas estrellas, un comentario negativo o un disgusto de un cliente no debe ser motivo para sancionar al trabajador. UGT pide evaluaciones del desempeño integrales y los ha incluido en los protocolos de seguimiento y cumplimiento de la negociación colectiva.
5. Transparencia en la aplicación de algoritmos laborales en cuestiones ligadas a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Otro documento de reflexión interesante lo encontramos en el estudio "Efectos e Implicaciones de la Transformación Digital a nivel legal, laboral y social" elaborado por UGT Castilla y León en colaboración con la Universidad de Valladolid.

Articula sus propuestas teniendo en cuenta los diferentes agentes sociales que tienen un claro protagonismo en este debate y en el diálogo social. A saber: administración ante el reto de la digitalización, el futuro sindicato 4.0 y las empresas innovadoras socialmente responsables. A cada una de ellas dedica un apartado específico, que resumimos en las siguientes líneas.

Administraciones públicas

Las recomendaciones van dirigidas como propuestas a la Junta de Castilla y León. Sin embargo, son perfectamente válidas y extrapolables a cualquier Administración local, provincia, autonómica o estatal. Insisten los autores de este estudio que las Administraciones Públicas deben alzarse como agentes impulsores de medidas que agilicen la transformación digital y, al mismo tiempo, consigan que la sociedad se adecue de forma amigable. Se destacan tres campos sobre los que actuar.

- * Políticas activas de empleo: debe promoverse la contratación de perfiles TIC en las compañías mientras, al mismo tiempo, se diseña un currículo educativo en coordinación con las necesidades laborales de las industrias y las empresas y permitiendo flexibilidad en el diseño de estos programas y en su puesta en marcha.
- * Protección del trabajador: las nuevas formas de trabajo que en la mayoría de ocasiones conlleva la transformación digital ponen en riesgo, según el estudio, los actuales sistemas de protección del empleado. Por tanto, se urge a la Administración a que vele y garantice la responsabilidad empresarial ante estos cambios con la finalidad de que no

se produzca una merma en el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Sindicato 4.0

Los autores reflexionan, en este apartado, sobre el papel del nuevo sindicalismo ante los cambios que ya afectan a las nuevas formas de trabajar y plantea la necesidad de la formación de los cuadros sindicales para afrontar con garantías los retos que supone la Cuarta Revolución Industrial.

En este sentido, proponen dos grandes acciones.

- * Globalizar el sindicalismo. Las nuevas formas de empleo requerirán de legislaciones y acuerdos globales y, por tanto, se exige un trabajo sindical global que luche por evitar los desequilibrios.
- * Líderes del "nuevo orden laboral". Una de las conclusiones del estudio pone el acento en la importancia de la negociación colectiva dirigida por los sindicatos para ajustar estos cambios al marco laboral y establecer "reglas". Así en el "nuevo orden laboral" que surgirá a través del proceso de digitalización de la sociedad, plantea nuevos escenarios que pueden desproteger al trabajador según UGT.

Empresas innovadoras

Se anima a las empresas a ser corresponsables en este proceso en la generación de igualdades sociolaborales y en la traslación de los beneficios de la innovación hacia una sociedad más justa.

- * Calidad en el empleo. Recomienda para lograr una mayor calidad del empleo incluir la Responsabilidad Social Corporativa -RSC/RSE- en los Planes Estratégicos de las empresas. En este sentido, los autores de la publicación

inciden en que la introducción de robots y máquinas inteligentes “no debe plantearse como un proceso en el que sustituir trabajadores y trabajadoras, sino como un proceso por el que ayudar a los trabajadores y trabajadoras a realizar mejor su trabajo, a mitigar los riesgos físicos y mentales que las cargas de trabajo acarrearán, e incluso para mejorar la productividad”.

- * Uso ético de las tecnologías disruptivas. Su introducción debe conllevar una reflexión doble, desde el impacto positivo que tendrá en la productividad y en los beneficios y también pensando en el posible impacto negativo que pueda acarrear en los trabajadores y trabajadoras.

CCOO – COMISIONES OBRERAS

Una aproximación a las propuestas de Comisiones Obreras -CCOO- sobre cómo encajar los procesos de transformación digital en el marco del diálogo social y la negociación colectiva, la encontramos reflejada en el documento "Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización".

El planteamiento de inicio parte de la base de la necesidad de reforzar la participación sindical con la finalidad de obtener una "transición justa a la digitalización que favorezca una transformación inclusiva en términos de empleo y condiciones de trabajo, y contribuya a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social".

Su propuesta de acción pivota sobre 3 ejes:

1. Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas.
2. Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo.
3. Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y trabajadores y trabajadoras.

Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas

Desde de la óptica de CCOO, las disrupciones tecnológicas han tenido un papel secundario en toda negociación colectiva. ¿Por qué? Básicamente por tres factores. El primero de ellos se sustenta en que la incorporación de innovaciones en los procesos y en los cambios en la organización del trabajo son reconocidas por la legislación laboral como competencia exclusiva del empresario.

En segundo lugar, porque es evidente y contrastado el bajo nivel de innovación de muchas empresas en España por razones de tamaño de éstas -PYME y microempresas-. Y, por último, el sindicato reconoce una falta de conocimiento técnico de los interlocutores y negociadores sobre las repercusiones e impactos reales de la incorporación de procesos tecnológicos en las condiciones laborales.

Realizado este análisis inicial, CCOO plantea las siguientes acciones para "impulsar un papel más proactivo de las relaciones laborales en el Gobierno de las reestructuraciones impulsadas por la digitalización, a fin de no vernos abocados a negociar de forma pasiva las consecuencias más negativas de estos procesos".

Para ello, desde la organización sindical se plantean cinco criterios prioritarios que se recogen en el documento "Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización" que reproducimos en su integridad.

- * Combinar y coordinar la intervención en los diferentes espacios de actuación: centro de trabajo, empresa, grupo de empresas, cadena de valor, sector productivo y ámbito territorial; e impulsar la cooperación entre ellos.
- * Participar en la anticipación y gestión de los cambios a través de elementos como la mejora de los niveles y utilización de la información en los diferentes ámbitos de actuación; el impulso de instrumentos compartidos de diagnóstico sobre fortalezas, debilidades y tendencias de los sectores productivos -Observatorios sectoriales, Planes Industriales-; la formación de cuadros y representantes sindicales; la dotación de los recursos sindicales; el conocimiento compartido y aprendizaje de experiencias
- * Intervenir en los procesos y en las políticas públicas en esta materia. La heterogeneidad de los procesos, los desequilibrios entre empresas, sectores y territorios en el acceso a la digitalización, y la proliferación de ayudas e instrumentos públicos de difusión y apoyo a estas

estrategias, nos exigen un mejor conocimiento de esta realidad y de su impacto actual y futuro.

- * Enriquecer los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos, abordando en la negociación la incidencia de la digitalización en relación a materias como:
 - Inversión productiva y empleo.
 - Contrataciones y despidos por causas tecnológicas.
 - Afectación de materias ligadas a la organización del trabajo
 - Tiempo de trabajo.
 - Distribución irregular de la jornada.
 - Flexibilidad y autogestión; nuevas formas y estándares de control.
 - Conciliación y derecho a la desconexión digital.
 - Movilidad y clasificación profesional.
 - Estructura retributiva.
 - Lugar de trabajo -indeterminación, teletrabajo, etc.-.
 - Formación continua: adaptación y adquisición de competencias; gestión de la edad; e igualdad de género -formación para mujeres en disciplinas STEM -ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas--.
 - Prevención de riesgos laborales: evaluación de nuevas realidades como trabajo con robots, Inteligencia Artificial, tecnoestrés, diferentes lugares de trabajo, etc

- Igualdad y no discriminación por razones de género, edad y adaptabilidad tecnológica, etc., con especial atención a la brecha digital y salarial de género -medidas de acción positiva para eliminar desigualdades fuera del ámbito laboral: corresponsabilidad, etc.-
 - Subcontratación y externalización a plataformas digitales. Información previa a la representación social.
 - Derechos colectivos e individuales. Tratamiento de datos personales.
 - Protocolos de actuación que aborden la implantación de herramientas digitales o nuevas formas de gestión del trabajo en los que se contemple: información previa y suficiente a la RLT, diagnóstico de afectación, propuestas de adaptación, formación específica necesaria y de recualificación, así como seguimiento y evaluación periódica de dichos protocolos.
 - Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RLT en relación a los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos.
- * Actuar en el marco europeo mediante el intercambio de protocolos de actuación y buenas prácticas desarrolladas por las federaciones sindicales europeas, a través del seguimiento de los desarrollos normativos que en materia de digitalización y en otros ámbitos relacionados lleve a cabo la Unión Europea, con el objeto de desarrollar acciones ante sus instituciones en defensa de una regulación que garantice unas condiciones de empleo de calidad y una transición justa.

Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo

Qué duda cabe que el desarrollo de nuevas formas y modelos de negocio que se sustentan en nuevas realidades de trabajo plantean un reto para las organizaciones sindicales. El mayor exponente lo encontramos en las conocidas como plataformas digitales que ya han sido mencionadas a lo largo de este estudio. Desde esta perspectiva y dada la complejidad del fenómeno, CCOO plantea los siguientes ejes de actuación para abordar esta nueva realidad que se enumeran seguidamente.

- * El control del cumplimiento de la norma laboral:
 - Desarrollar actuaciones dentro del marco normativo actual, exigiendo el cumplimiento del deber de información y consulta, informes sobre evolución de empleo, modificaciones del proceso productivo con consecuencias sobre el empleo o las condiciones laborales y la prevención de riesgos laborales.
 - Incorporar aspectos legales en materia de protección de datos -control del cumplimiento del reglamento UE 2016/679 de protección de datos y la LO 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales-; y en materia de responsabilidad social de las empresas -utilización el marco que nos proporciona la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad-.
- * La regulación legal de las plataformas digitales, especialmente en sus aspectos laborales; y la creación de un registro público con una relación completa de estas plataformas.
- * La organización de las trabajadoras y trabajadores, planteándose elementos como:

- La creación de espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con las trabajadoras y trabajadores de plataformas.
 - El desarrollo de nuevas formas de actuación y mecanismos de coordinación y cooperación entre las diferentes estructuras en el territorio, con esquemas flexibles de aproximación a las trabajadoras y trabajadores, como por ejemplo en las plataformas que ofrecen servicios offline a nivel local.
 - El apoyo y cobertura jurídica y sindical a las trabajadoras y trabajadores ante los conflictos laborales en el ámbito de las plataformas digitales.
 - El fomento de la afiliación y representación de las personas que prestan servicios offline a nivel local, con independencia de la calificación legal de su situación profesional.
 - Realizar un mayor esfuerzo para incorporar en estos procesos a los técnicos y cuadros de las empresas, ya que tendrán una mayor incidencia futura en los y las jóvenes; e incidir en la defensa de sus pautas de trabajo.
 - La promoción de mecanismos de coordinación sindical transnacional, que favorezcan la extensión de buenas prácticas y el cumplimiento de los derechos laborales básicos a escala global.
 - El impulso de alianzas con otro tipo de entidades sociales, como las cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas.
- * La dinámica de relaciones laborales, impulsando procesos de diálogo y negociación con las plataformas digitales, e fomentando la cobertura de los trabajadores de plataformas

que prestan servicios offline en el ámbito de los acuerdos sectoriales relativos a las actividades afectadas. Es necesario revisar la legislación laboral para responder a las nuevas situaciones, a veces confusas entre la laboralidad y la no laboralidad, o entre la condición de autónomo/a o trabajador/a dependiente. También, la Inspección de Trabajo, como instrumento público de vigilancia y control de los derechos laborales, debe adaptar sus medios a estas nuevas realidades laborales, como elemento clave para afrontar la presente situación de colectivos crecientes de trabajadores y trabajadoras.

- * En el marco de la acción sindical en las empresas, resulta esencial incorporar la reivindicación de elementos vinculados a la implantación de los procesos de desarrollo económico o de producción que garanticen una mayor viabilidad de la empresa; la apuesta por la formación digital futura; y el control de los cambios en las condiciones de trabajo.

Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y los trabajadores

Para CCOO, en este marco, el diálogo social tripartito debería abordar diferentes objetivos y ejes de actuación, pudiendo destacarse entre otros:

- * La mejora del análisis y de la información de los cambios concretos que se están produciendo, para evitar especulaciones sobre la desaparición o generación de empleo por la digitalización.
- * La regulación de los vacíos legales existentes en la economía digital, en relación a aspectos como la fiscalidad de las plataformas que operan a escala transnacional; la privacidad, seguridad y tratamiento de los datos; las reglas

de competencia, a fin de evitar la consolidación de los monopolios emergentes en este ámbito; las implicaciones éticas y sociales de la robótica y la inteligencia artificial; o la incorporación de la tecnología de blockchain al ámbito del trabajo.

- * El apoyo a la creación de empleo, combinando la apuesta por una política industrial efectiva con medidas de apoyo a la generación y mantenimiento de las ocupaciones menos susceptibles de automatización en todos los sectores, particularmente en los servicios que cubren necesidades sociales -tales como la sanidad y la atención a la dependencia-.
- * Medidas que favorezcan la calidad de los nuevos empleos digitales. Esta es una cuestión de especial relevancia por una doble razón: de un lado, porque el desarrollo de la digitalización se produce en un contexto jurídico-social que proviene de economías basadas en competir con bajos salarios y flexibilidad laboral, particularmente en los países del Sur y Este europeo; y, de otro, porque empiezan a advertirse ya signos de que la digitalización está reforzando la tendencia preexistente a la polarización del empleo, es decir, a la creación de una parte de empleos de alta calidad con otra caracterizada por una elevada precariedad y rotación laboral que impide el desarrollo de la capacitación y reciclaje profesional de las personas.
- * El fomento de un ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo que, entre otros elementos, garantice la tutela jurídica de las personas que trabajan en las nuevas formas de empleo digital con independencia de su estatus laboral.
- * Este ordenamiento legal debería incorporar para todos los trabajadores y trabajadoras de las plataformas, con independencia de su relación jurídica, la protección de su

seguridad y salud en el marco de la prevención de riesgos laborales.

- * El establecimiento de un modelo formativo que se anticipe a los requerimientos de los procesos de digitalización y no deje atrás a ninguna persona ni sector de actividad. Es imprescindible la coordinación de las administraciones competentes en materia de formación -y también de sus organismos técnicos dependientes-, con el fin de establecer los perfiles profesionales identificados con la difusión de la economía digital y la formación asociada para que se mejore y amplíe la oferta formativa.
- * La mejora de las cualificaciones en materia digital. Las medidas que se adopten en esta materia deberían incidir al respecto en todas las fases del sistema educativo, prestando una especial atención a la formación dirigida a las personas ocupadas y desempleadas, planteándose dos ejes centrales de actuación:
 - Refuerzo de las cualificaciones digitales, tanto las de carácter genérico como las especializadas y complementarias.
 - Desarrollo de una estrategia orientada a disminuir el desajuste existente entre la demanda y oferta de profesionales con competencias TIC.
- * La incorporación de la dimensión de género en todas las iniciativas y, en particular, aquellas relativas a la creación y calidad del empleo como al fomento de educación y formación en competencias digitales.
- * El desarrollo de políticas activas de empleo, que contribuyan a facilitar una transición justa de los colectivos más vulnerables y con mayores obstáculos de adaptación a la economía digital, cuyo resultado debe ser un trabajo

decente para todas las personas en una sociedad inclusiva que erradique la pobreza.

- * La adaptación de los esquemas de protección social, considerando la situación del trabajo autónomo en aspectos como la irregularidad de las contribuciones y un umbral más bajo para el acceso a los beneficios. Asimismo, se plantea la adopción de una renta mínima garantizada, dirigida a las personas con ingresos más bajos y mayores dificultades para encontrar empleo.
- * El refuerzo de las capacidades institucionales de las Administraciones públicas, tanto en términos de inversión -en áreas como la educación, I+D+i, servicios públicos empleo, etc.- como en mejora del funcionamiento.
- * La evaluación del impacto de las iniciativas impulsadas desde el Gobierno, especialmente en el marco de las actuaciones previstas en la Agenda Digital 2020, en la propuesta de Industria Conectada 4.0 y el Plan de Innovación 2017-2020, ya que entre sus objetivos está el desarrollo de la economía digital y la formación de profesionales. Esta información es imprescindible para mejorar la inversión pública en el marco del diálogo social sectorial y territorial y apoyo a la innovación, la generación de empleo de calidad y la mejora de la cualificación de trabajadores y trabajadoras.
- * La coordinación de las políticas de empleo y formación -competencia de distintas administraciones-, para que, por un lado, se garantice el derecho a la formación continua para la población ocupada y la que se encuentre en situación de desempleo y, por otro, se mejore el acceso a los objetivos compartidos y a los recursos disponibles.
- * La promoción de la red de centros públicos de formación profesional para facilitar el acceso a la formación; así como los centros de personas adultas, vía principal en este momento para mejorar la cualificación de personas que

no pueden acceder a la formación por otros medios. La realización de programas específicos a través de esta red tendría mayor alcance que las actuaciones dispersas de las distintas administraciones y su impacto sería más eficaz en la reducción de la 'brecha digital'.

- * Para la adecuada articulación de las estrategias será necesario conocer con precisión no sólo los marcos de competencias del Estado, sino también los de las Comunidades Autónomas, y de esta manera ajustar el diálogo social en cada ámbito de acuerdo a su estructura.

FUNDACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

Los profesores Daniel Pérez del Prado -Universidad Carlos III- y María Luz Rodríguez Fernández -Universidad de Castilla-La Mancha-, a través del "II Informe sobre el Impacto de la Digitalización en las condiciones de trabajo y Empleo. Digitalización y Gran Empresa" -2019- encargado a instancias de la Fundación para el Diálogo Social, concluyen que una de las patas fundamentales que permitirá encauzar un mejor diseño de una acertada estrategia de diálogo social y negociación colectiva pasa por revisar tres puntos: la gobernanza, la formación y el bienestar.

¿Qué conclusiones se pueden extraer de este estudio sobre estos 3 ejes descritos? Las resumimos a continuación.

Gobernanza

Según el estudio de los profesores Daniel Pérez y María Luz Rodríguez, las PYME lamentaban la escasa adaptación de las instituciones a las necesidades del sector lo que provocaba una huida del convenio colectivo mientras que las grandes corporaciones sí que otorgaban al convenio un papel central.

En este sentido, según señalan, el mayor desapego de la pequeña empresa del sector digital hacia el convenio colectivo no tendría que ver -o no solamente- con el hecho de que "el sectorial se aleje de sus intereses particulares, ni siquiera con su pertenencia al ámbito tecnológico y una peor regulación de sus necesidades, por más que esto pueda también influir, sino que sería congénito".

Por tanto, el margen a la negociación individual queda menguado como norma general, resaltando la importancia de la actitud de diversos agentes "implicados en la gestión del cambio disruptivo que la digitalización comporta".

El análisis que se realiza a las empresas estudiadas en el citado documento destaca que el proceso de cambio está siendo protagonizado por la propia dirección dejando la representación de los trabajadores y trabajadoras en un mero actor secundario en este

viaje a pesar de la relevante incidencia que tiene la implementación de estos cambios en la esfera laboral de las corporaciones analizadas.

“Estos resultados no solamente invitan a una reflexión seria acerca del papel que la representación de los trabajadores está teniendo en torno a la digitalización -en lo que hace a la defensa de los intereses de los trabajadores frente a los cambios disruptivos que se están produciendo-, sino también en lo que hace a la colaboración de ambas partes de la relación laboral en la gestión del cambio, máxime si se tiene en cuenta que España es el país de la Unión Europea con peores datos de confianza mutua entre patronal y representación de los trabajadores”, según se advierte en el “II Informe sobre el Impacto de la Digitalización en las condiciones de trabajo y Empleo. Digitalización y Gran Empresa”.

Formación

En cualquier estudio o análisis que aborde la transformación digital y la revolución tecnológica, la formación se sitúa como el elemento clave para afrontarla con éxito. Tanto las grandes como las pequeñas y medianas empresas entienden de esta necesidad formativa y su hiperactualización. Resaltan, por un lado, la utilidad de la formación bonificada, pero por otro, indican la escasa utilidad del catálogo formativo de la FUNDAE.

El problema deriva de la escasa programación que realizan las PYME en esta faceta. Y es preocupante porque en España hay más de 3 millones de trabajadores y trabajadoras en pequeñas y medianas empresas y porque, además, es más que evidente la necesidad formativa en competencias digitales como ya mostraba los indicadores estadísticos de la Unión Europea sobre competencias digitales.

“Es un tanto paradójico que se hable cada vez más de las necesidades de formación de la población trabajadora en materias que guardan relación con la revolución tecnológica y que, sin embargo, el peso de la formación programada por las empresas en la familia profesional ‘Informática y Comunicaciones’ no crezca sustancialmente, sino que decrezca, y que, en la actualidad, ni el

número de participantes en acciones formativas ni las horas de formación en dicha familia profesional alcance siquiera el 10% del total de la formación bonificada", concluyen los profesores Daniel Pérez y María Luz Rodríguez.

Esta reflexión viene refrendada, según los autores del estudio "II Informe sobre el Impacto de la Digitalización en las condiciones de trabajo y Empleo. Digitalización y Gran Empresa" por los datos Eurostat sobre el porcentaje de empresas que realizan acciones de formación para desarrollar/actualizar las competencias digitales de sus trabajadores y trabajadoras.

Atendiendo a sus estadísticas de 2018, ese año, únicamente el 21% de nuestras empresas llevaron a cabo algún tipo de formación relacionada con competencias tecnológicas. Este indicador aleja de la media europea -23%- y francamente lejos de indicadores como Bélgica -36%-, Finlandia -36%-, Noruega -42%- o Alemania e Irlanda -30% respectivamente-.

"Tenemos un problema de falta de vocaciones tecnológicas", advierten los investigadores del estudio. En el curso 2017/2018, el total de estudiantes que emprendieron estudios relacionados con el mundo tecnológico -ingeniería y arquitectura y ciencias- únicamente representa el 23,4% del total de nuevos matriculados -79.614-.

Se ha producido, además, un paulatino descenso en el porcentaje de estudiantes de la rama de ingeniería y arquitectura justamente en el mismo tiempo en que la carrera tecnológica se estaba acelerando. De un 24,98% del total del alumnado del curso 2007/2008, los estudiantes de ingeniería y arquitectura han pasado a ser el 18,01% del total del alumnado del curso 2017/2018 según se resalta en el "II Informe sobre el Impacto de la Digitalización en las condiciones de trabajo y Empleo. Digitalización y Gran Empresa".

Bienestar

El tercer eje temático analizado en el Informe atiende a las cuestiones referidas a los nuevos sistemas y formas de trabajo. Se parte de la premisa de que en las actividades más vinculadas a la tecnología

y basadas en proyectos se difuminan los límites de la tradicional jornada laboral. Los tiempos de entrega -deadline- marcan los ritmos. Esta es la nueva realidad.

Una de las cuestiones que se debe vigilar y sobre la que llaman la atención los investigadores y que debe estar presente en todo proceso de diálogo social es la que se describe a continuación: "Dentro de las grandes empresas se piensa que, en el futuro más cercano, va a trabajarse menos horas por un efecto de sustitución del trabajo humano por la tecnología, pero va a exigirse una mayor disponibilidad por parte de los trabajadores y trabajadoras. La hiperconectividad existente en nuestros días, junto con la globalización, hace que vivamos en una sociedad despierta y activa 24 horas al día, de manera que se exige una disponibilidad prácticamente permanente para atender las demandas del mercado. De otro lado, habrá también una mezcla entre tiempo profesional y tiempo de vida privada cada vez más intensa". ¿Cómo regular este cambio? Ese será el reto de los agentes sociales.

Y cada vez es más evidente un cambio generacional respecto al tradicional concepto de "horario", un término que las nuevas generaciones consideran obsoleto ya que aprecian como valor relevante en su decisión de trabajar en una u otra empresa, la autonomía que se le concede sobre su tiempo de trabajo. "Esta es la conclusión que ya avanzaba una encuesta realizada entre 300 millennials del sector tecnológico de nuestro país y de la que se hacía eco el Observatorio de Recursos Humanos. De acuerdo con los datos de Millennials in Tech, el 71% de los jóvenes trabajadores y trabajadoras del sector tecnológico prefieren horarios flexibles que les permitan organizarse su trabajo y su tiempo de trabajo de manera autónoma".

¿Y qué va ocurrir desde el punto de vista de la salud laboral? Lógicamente, la robotización favorecerá la desaparición de determinados riesgos, pero por el contrario, aparecerán otros nuevos surgidos del "taylorismo digital" según advierten los analistas. Por ejemplo, la tecnología puede acarrear aislamiento y problemas de socialización ya que los empleados y empleadas tendrán como compañeros de trabajo a máquinas.

En esta línea, otra de las cuestiones que debe ocupar y preocupar a los actores principales de la negociación colectiva son las fuentes de nuevos riesgos en el trabajo asociados al uso intensivo de la tecnología. Nos referimos a la "infoobesidad" -sobrecarga de información que debe procesarse-, la hiperconectividad o conexión permanente, la dilución de los tiempos de vida privada y vida profesional o la incapacidad para desconectar del trabajo, que genera "tecnoestrés", cuando no adicción a internet.

Entrando en aspectos jurídicos, los profesores Pérez y Rodríguez subrayan que "no puede decirse que tengamos un ordenamiento jurídico completamente huérfano de reglas para abordar los desafíos que supone la protección de la salud en la era digital". Se destacan la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que ya preveía reglas específicas en materia de formación de los trabajadores y trabajadoras y de participación de su representación en la gestión de los cambios tecnológicos y sus consecuencias sobre la salud de las y los trabajadores y trabajadoras.

Y la Ley Orgánica 3/2018, donde se ordena a las empresas la elaboración de una política empresarial "dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán "[...] las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática [...]".

Por su parte, la profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, María Luz Rodríguez, -co-autora de los estudios que se han analizado para la Fundación Diálogo Social- publicaba un artículo en la revista "Temas laborales" titulado "Sindicalismo y negociación colectiva 4.0".

En él, describe los tres grandes desafíos para la negociación colectiva y las políticas de empleo en los contextos de transformación digital. El primero de ellos pasa por determinar e impulsar políticas claras y efectivas de formación digital como elemento clave para lo que denomina una "transición justa".

En esta línea, incide en que se está produciendo un empoderamiento de los trabajadores y trabajadoras que poseen cualificaciones tecnológicas. Y se produce por la existencia de un déficit de perfiles cualificados lo que ha conllevado aparejado la consiguiente inflación de programas formativos de reciclaje profesional centrados en la adquisición de habilidades tecnológicas. "Tal es la primera de las exigencias que la CES -Confederación Europea de Sindicatos- ha hecho a la Unión Europea", señala la investigadora en su artículo, aprovecha para señalar como debilidad de la gestión sindical durante el período de la crisis centrarse simplemente en las cuestiones nacionales y locales y no abordar el problema desde una perspectiva global.

Al respecto, la autora plantea la siguiente propuesta sindical: "estrechar la relación entre las organizaciones sindicales nacionales y la CES y, sobre todo, fraguar consensos sólidos dentro de ella, sin que prevalezcan las diferencias de visiones y modelos sindicales que han neutralizado en buena medida la acción sindical europea hasta la fecha, me parecen condiciones imprescindibles para el éxito de la acción sindical en la era digital".

Volviendo a la cuestión formativa, el planteamiento tan amplio de un programa de formación global sobre TIC como el demandado, por su dimensión cuantitativa y cualitativa requeriría de una inversión elevada que mejore el actual Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización y, para ello, se propone la creación de "impuestos sobre actividades digitales, abriendo un debate sobre la redistribución de los beneficios y las cargas de la era digital".

Se insiste y se recalca la necesidad de que las organizaciones representantes de los trabajadores y trabajadoras asuman, como prioritario en su relato durante la negociación colectiva, el discurso de la formación digital permanente, una formación que no debe dejar de lado a los trabajadores y trabajadoras autónomos.

María Luz Rodríguez también coincide en su interesante artículo con muchos analistas sobre la necesidad de que la negociación colectiva sea garante y vanguardia de la defensa y protección del derecho a la desconexión y a la protección de datos como emblemas

de una negociación colectiva acorde con el contexto de disrupción tecnológica en el que nos encontramos inmersos.

En su opinión, "en vez de dejar la posibilidad de tele-trabajar a los acuerdos puntuales que puedan alcanzarse entre trabajador y empresario, sería más acorde con las posibilidades de expansión de esta clase de trabajo que hoy ofrece la tecnología, planificar estrategias de teletrabajo dentro de la negociación colectiva [...]. De otro lado, el derecho a la desconexión digital debe convertirse en un contenido habitual de los convenios colectivos".

Como se sabe, la desconexión digital empezó en Francia siendo un contenido innovador en la negociación colectiva para convertirse, finalmente, en un mandato reflejado en una norma de rango legal.

Otro de los contenidos que deben priorizarse en el diálogo social, a juicio de Rodríguez, es la protección de datos de los trabajadores y trabajadoras así como el establecimiento de límites a la posibilidad de supervisión tecnológica continua. "Pero también se necesita en la era digital una apuesta sindical por priorizar los contenidos que guardan relación con la soberanía que tenga el trabajador sobre sus propios datos y los derechos fundamentales a la intimidad y la privacidad. Elaborar mediante negociación colectiva protocolos de actuación que demarquen claramente las capacidades de control de la actividad laboral por parte de la empresa y los límites de las mismas se ha vuelto una tarea esencial con la explosión tecnológica". La CES, en este sentido, propone la aprobación de una Directiva sobre la privacidad en el trabajo.

Por último, la autora de este artículo plantea como recomendación a las organizaciones sindicales la necesidad de poner sobre la mesa del debate una renta mínima europea frente a las pérdidas de empleo que pueda ocasionar u ocasione la revolución industrial, renta que ya aparece en su punto 14 en el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Para finalizar este capítulo, se reproduce un cuadro resumen con las principales propuestas anteriormente descritas.

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|---|---|
| <p>Comisión Europea</p> <p>-Fuente: Final Report of the High Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets</p> | <p>"Cuentas de Aprendizaje Personal sobre Habilidades Digitales".</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el asesoramiento profesional y a crear entornos de aprendizaje innovadores que permitan mejores opciones de carrera • Apoyar a los intermediarios del mercado laboral para reducir las brechas estructurales de habilidades. • Los intermediarios -servicios públicos de empleo o las agencias de trabajo temporal- deberían invertir en la formación en el trabajo siempre que puedan recuperar el coste de la capacitación de los empleadores. • Políticas de prevención de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, especialmente aquellos riesgos asociados a problemas con la salud mental y el estrés resultantes de la digitalización. • Servicios accesibles a todos los trabajadores, independientemente de su forma de empleo o trabajo. • Los interlocutores sociales deberían revisar y adecuar sus modelos organizativos y sus procesos participativos al contexto digital. • garantizar una protección social neutral contra el desempleo, la enfermedad y otras circunstancias, independientemente de la situación laboral. • Ventanilla Única Digital para contribuciones de empleo e impuestos enfocada a trabajadores independientes y autónomos que trabajan en la economía de plataforma. • Redistribuir el valor de la propiedad digital. |
| <p>BusinessEurope</p> <p>-Fuente: <i>Papers</i>-</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Las innovaciones podrían agregar más de 2,000 mil millones de euros al PIB de Europa para 2030. • Mayor convergencia global de normas y estándares. • Abrir un proceso de adaptación a la mayor flexibilidad laboral requerida por las industrias digitales. • Necesidades de adquirir nuevas habilidades y nuevas capacitaciones para obtener los beneficios de este cambio tecnológico -actualmente, el 40% de los ciudadanos de la UE posee habilidades digitales, mientras que el 90% de los trabajos los requerirá para 2025-. • Diálogo continuo: la clase política y sus actores deben mantenerse informados sobre los desarrollos innovadores a través de un diálogo continuo con las partes interesadas y los expertos en la industria, la comunidad de investigación, la universidad, la sociedad civil y, en su caso, los supervisores financieros. • Armonización internacional de impuestos a la digitalización: los acuerdos sobre los cambios en las normas fiscales internacionales con respecto a la economía digitalizada deberían tener lugar a nivel mundial. • Europa debería reequilibrar su enfoque de aversión al riesgo de la política digital y fomentar los beneficios económicos y sociales que ofrecen las nuevas tecnologías. La legislación solo se requiere donde existen fallas reales del mercado. |

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|---|--|
| <p>UGT-Unión General de Trabajadores</p> <p>-Fuente: UGT Ante la digitalización: tres años de acción sindical-</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Plan Nacional de Inclusión Tecnológica, de carácter transversal y sobre el que gravite la inclusión digital de todos los ciudadanos/as. • Actualizar la Educación Académica reglada a las demandas del mercado de trabajo y de una sociedad altamente tecnificada. • Confeccionar auténticas Políticas Activas de Empleo que permita a los desempleados formarse en nuevas tecnologías y obtener un acceso de garantías al mercado de trabajo. • Recuperar en la Negociación Colectiva la necesidad de confeccionar una memoria de impacto en el empleo, cuando se introduzcan procesos de automatización del trabajo. • Crear el derecho a la formación continua en el puesto de trabajo. • Reducir paulatinamente la jornada laboral y la vida laboral, a medida que el empleo se va automatizando. Explorar la vía de jornadas laborales de 4 días y conseguir que la vida laboral de cada individuo sea menor al 40% de su vida biológica. • Promocionar el empleo en aquellos sectores que se beneficiarían directamente de la reducción de la jornada laboral, como los relacionados con la salud y los cuidados, el ocio y la ecología. • Cotizar por la ocupación y también por la no ocupación cuando deviene de una sustitución tecnológica, repartiendo los beneficios del incremento de la productividad entre toda la sociedad. • Poner en marcha nuevos sistemas de rentas para aquellos trabajadores que no puedan adaptarse a esta nueva realidad -fondo de desempleo tecnológico-. • Incluir los Derechos Digitales en la negociación colectiva para que, a través del Diálogo Social y el consenso, se redacten protocolos para su ejercicio. • Afrontar los distintos interrogantes que plantea la transformación digital -ej:qué tratamiento, en materia de Seguridad Social, merecen las nuevas formas de trabajo, qué capacidades tiene la Seguridad Social actual para garantizar una protección social suficiente y equitativa ...- • Defensa del pequeño comercio ante los "gigantes de la venta electrónica". • Evaluaciones del desempeño integrales. • Transparencia en la aplicación de algoritmos laborales en cuestiones ligadas a las condiciones laborales de los trabajadores |
| <p>-Fuente: UGT Ante la digitalización: tres años de acción sindical-</p> | <p>Administraciones públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la contratación de perfiles TIC en las compañías • Diseño de currículo educativo en coordinación con las necesidades laborales de las industrias y las empresas. • Responsabilidad empresarial ante estos cambios con la finalidad de que no se produzca una merma en el bienestar de los trabajadores <p>Sindicato 4.0</p> <ul style="list-style-type: none"> • Globalizar el sindicalismo. • Importancia de la negociación colectiva dirigida por los sindicatos para ajustar estos cambios al marco laboral y establecer "reglas". <p>Empresas innovadoras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad en el empleo. Incluir la Responsabilidad Social Corporativa -RSC/RSE- en los Planes Estratégicos de las empresas. • Uso ético de las tecnologías disruptivas. |

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|---|--|
| <p>CCOO – Comisiones Obreras</p> <p>Fuente: “Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización”</p> | <p>Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Combinar y coordinar la intervención en los diferentes espacios de actuación e impulsar la cooperación entre ellos. • Participar en la anticipación y gestión de los cambios • Intervenir en los procesos y en las políticas públicas en esta materia. • Enriquecer los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos -Inversión productiva y empleo, Contrataciones y despidos por causas tecnológicas, Afectación de materias ligadas a la organización del trabajo, Tiempo de trabajo, Distribución irregular de la jornada, Flexibilidad y autogestión; nuevas formas y estándares de control, Conciliación y derecho a la desconexión digital [...]. • Actuar en el marco europeo mediante el intercambio de protocolos de actuación y buenas prácticas desarrolladas por las federaciones sindicales europeas. <p>Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • El control del cumplimiento de la norma laboral. • La regulación legal de las plataformas digitales. • La creación de espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con las trabajadoras y trabajadores de plataformas. • El desarrollo de nuevas formas de actuación y mecanismos de coordinación y cooperación. • El apoyo y cobertura jurídica y sindical a los trabajadores en el ámbito de las plataformas digitales. • El fomento de la afiliación y representación de las personas que prestan servicios offline a nivel local. • La promoción de mecanismos de coordinación sindical transnacional. • El impulso de alianzas con otro tipo de entidades sociales, como las cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas. • Es necesario revisar la legislación laboral para responder a las nuevas situaciones entre la laboralidad y la no laboralidad, o entre la condición de autónomo/a o trabajador/a dependiente. • Apuesta por la formación digital futura; y el control de los cambios en las condiciones de trabajo. <p>Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mejora del análisis y de la información de los cambios concretos que se están produciendo. • La regulación de los vacíos legales existentes en la economía digital. • Apuesta por una política industrial efectiva con medidas de apoyo a la generación y mantenimiento de las ocupaciones menos susceptibles de automatización en todos los sectores. • Medidas que favorezcan la calidad de los nuevos empleos digitales • El fomento de un ordenamiento jurídico más favorable a la calidad del empleo. • Refuerzo de las cualificaciones digitales. |

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de una estrategia orientada a disminuir el desajuste existente entre la demanda y oferta de profesionales con competencias TIC. • La incorporación de la dimensión de género en todas las iniciativas. • El desarrollo de políticas activas de empleo, que contribuyan a facilitar una transición justa de los colectivos más vulnerables y con mayores obstáculos de adaptación a la economía digital. • La adaptación de los esquemas de protección social, considerando la situación del trabajo autónomo en aspectos como la irregularidad de las contribuciones y un umbral más bajo para el acceso a los beneficios. • El refuerzo de las capacidades institucionales de las Administraciones Públicas. • La evaluación del impacto de las iniciativas impulsadas desde el Gobierno. • La coordinación de las políticas de empleo y formación. • La promoción de la red de centros públicos de formación profesional para facilitar el acceso a la formación. |
| <p>FUNDACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL</p> <p>Fuente: "II Informe sobre el Impacto de la Digitalización en las condiciones de trabajo y Empleo. Digitalización y Gran Empresa"</p> | <p>Gobernanza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desapego PYMES tecnológicas hacia el convenio colectivo frente a las grandes empresas. • Invitan a una reflexión profunda sobre el papel que la representación de los trabajadores está teniendo en torno a la digitalización -en lo que hace a la defensa de los intereses de los trabajadores frente a los cambios disruptivos que se están produciendo- y sobre la colaboración de ambas partes de la relación laboral en la gestión del cambio. • las empresas españolas no estarían sacando todo el partido posible a las herramientas que podrían utilizar para la gestión del cambio tecnológico y, en concreto, no estarían empleando o no de una forma eficiente las distintas formas de participación en la empresa como una fórmula más para gestionar el impacto de la digitalización. <p>Formación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoración positiva de la formación propiciada por las universidades y el sistema de formación profesional. • Consideración positiva de la formación de demanda bonificada para las empresas y la formación de sus trabajadores. • Escasa utilidad que representa la formación de oferta de la FUNDAE. • La gran mayoría de las grandes empresas de nuestro país programan formación para sus trabajadores. Sin embargo, las pequeñas empresas apenas siguen esta práctica. • Es un tanto paradójico que se hable cada vez más de las necesidades de formación de la población trabajadora en materias que guardan relación con la revolución tecnológica y que, sin embargo, el peso de la formación programada por las empresas en la familia profesional "Informática y Comunicaciones" no crezca sustancialmente • Será necesario hacer un esfuerzo significativo en formación digital de nuestra población trabajadora. • Parece esencial que haya una toma de conciencia de los impactos que puede producir la revolución tecnológica por parte de las empresas, pero también de los propios trabajadores y sus representantes para que comiencen a intensificarse los procesos de formación necesarios para adecuar a las plantillas a los requerimientos del mundo del trabajo tecnológico. • Las grandes Empresas echan en falta que la universidad o la formación profesional no forme también en competencias transversales soft skills. Con todo, el principal problema que se imputa a la universidad y a la formación profesional es fundamentalmente que no están formando suficientes efectivos en STEM. |

| PROPONENTE | RESUMEN DE MEDIDAS Y REFLEXIONES PARA INCLUIR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA AGENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
|------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Tenemos un problema de falta de vocaciones tecnológicas. • Existe una correlación entre el descenso de mujeres que cursan ingeniería y arquitectura y el descenso de estudiantes que cursan estos estudios, dado que el porcentaje de varones ha crecido en el mismo periodo. • La falta de efectivos del sector no se salda con una subida de salarios o el reconocimiento del valor social de la profesión, sino con una intensa rotación de los trabajadores, lo que puede hacer cada vez menos atractivos los estudios STEM. <p>Bienestar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las grandes empresas vaticinan que va a trabajarse menos horas por un efecto de sustitución del trabajo humano por la tecnología, pero va a exigirse una mayor disponibilidad por parte de los trabajadores. • Entre la población trabajadora más joven, la soberanía sobre su tiempo de trabajo empieza a ser un valor ciertamente relevante. • Nuevo "taylorismo digital": los riesgos físicos más clásicos pueden desaparecer porque los asuman los robots, pero surgirán riesgos nuevos -"infoobesidad" o sobrecarga de información que debe procesarse, la hiperconectividad o conexión permanente, la dilución de los tiempos de vida privada y vida profesional, la incapacidad para desconectar del trabajo, que generan "tecnoestrés"-. • El derecho a la desconexión no está efectivo en la agenda de las empresas a pesar de la Ley. • Regulación de las compañías que prestan servicios 24 horas al día. • Nueva segregación laboral: el teletrabajo es fundamentalmente utilizado por las mujeres de las plantillas como fórmula para combinar mejor sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares. • Los trabajadores entrevistados no son plenamente partidarios del teletrabajo -por socialización, por de conexión con el propio trabajo,...-. La preferencia es por hacerlo parcialmente. • La percepción negativa sobre el teletrabajo está basada en la intensificación/prolongación del tiempo de trabajo que puede suponer. • Las grandes empresas analizadas se encuentran altamente masculinizadas, sin que parezca existir ningún tipo de plan ni propuesta para una mayor incorporación de mujeres. |

Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos de las fuentes detalladas.

**LA DIGITALIZACIÓN
Y EL DIÁLOGO
SOCIAL DESDE LA
PERSPECTIVA DE 8
PAÍSES EUROPEOS
Y EL ANÁLISIS
DE 4 SECTORES
EMPRESARIALES**

LA DIGITALIZACIÓN Y EL DIÁLOGO SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE 8 PAÍSES EUROPEOS Y EL ANÁLISIS DE 4 SECTORES EMPRESARIALES

Para profundizar en este punto, nos vamos a detener profundamente en los trabajos realizados por la Comisión Europea dentro del proyecto Diresoc. La iniciativa Diresoc -Digitalisation and Restructuring: wich social Dialogue?- está desarrollada por los miembros de la red IRENE, compuesta, a su vez, por "expertos independientes y organizaciones como universidades, centros de investigación ONGs, sindicatos, consultores independientes, etc".

Entre sus objetivos específicos sobresalen el de conseguir "un mayor conocimiento y experiencia en el ámbito de las relaciones laborales a través del análisis y de la investigación en el ámbito europeo, identificando convergencias y divergencias en los sistemas de relaciones laborales entre los estados miembro de la Unión".

El proyecto analiza el diálogo social y la digitalización desde la óptica de los diferentes países participantes en el mismo -Bélgica, Bulgaria, Alemania, Francia, Italia, Portugal, España y Suecia- en diferentes sectores -turismo, banca/seguros, postal/logística e industrias manufactureras-. Cada país ha contado con su propio grupo de investigadores que ha realizado un informe individualizado.

El informe ofrece un interesante análisis desde múltiples ángulos y localizaciones. Por ejemplo, en el caso de los sindicatos, el informe recoge las sensibilidades de diferentes organizaciones sindicales de diferentes países: "Los sindicatos consideran la digitalización como una oportunidad, pero también como una amenaza, como lo ilustra bien la siguiente cita del informe español -Rocha & de la Fuente, 2018, p. 9:-Los dos principales sindicatos en España consideran que la transformación digital de la economía española podría generar oportunidades en términos de nuevas actividades y empleos, así como la mejora de la productividad. Sin embargo, expresan al mismo tiempo sus temores sobre algunos riesgos sociales potenciales que podrían verse reforzados por este fenómeno, tales como:

- * Pérdidas de empleos causadas por la automatización.
- * Fragmentación del mercado laboral.
- * Empeoramiento de la calidad de los empleos.

- * Refuerzo de la capacidad de control de gestión -vigilancia digital, protección de datos ...
- * Efectos sobre la salud y la seguridad.
- * Deterioro de las relaciones laborales.
- * La profundización de los desafíos sociales, como el desempleo y el aumento de las desigualdades; desregulación -legislación laboral, fijación de salarios, negociación colectiva ...-; erosión fiscal, financiación de la protección social; y la creciente polarización social -Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, 2017-.

En esta línea, los representantes de los trabajadores y trabajadoras en Portugal ven tanto oportunidades como peligros mientras que la patronal se decanta claramente por apoyar el proceso de digitalización. "Mientras que el lado de los empleadores se enfoca en la eficiencia del negocio, el lado de los trabajadores y trabajadoras está preocupado por la pérdida de empleos y las condiciones de trabajo. Sin embargo, ambas partes también parecen estar de acuerdo en que el empleo está creciendo y, por lo tanto, el impacto de la digitalización también ha implicado hacer frente a la falta de trabajadores y trabajadoras calificados. Finalmente, tanto CIP como CGTP consideran que las plataformas -*platforms economies*- están haciendo surgir nuevas formas de trabajo que van más allá de las regulaciones existentes y plantean nuevos retos, especialmente sobre las mejores formas de garantizar la protección social y reforzar el presupuesto de Seguridad Social -Rego, 2018, p. 9-".

Lógicamente, los representantes de los trabajadores y trabajadoras coinciden en la necesidad de incluir la digitalización debe ocupar un lugar preeminente en el diálogo social. Otra cosa es la intensidad en la que se reclame -DIRESOC señala a los sindicatos de España y Bulgaria entre los menos entusiastas-. Por el contrario, en Bélgica si se percibe una mayor concienciación como tema de diálogo social debido a iniciativas que llevaron a cabo para aumentar la implicación de los delegados sindicales.

“Los sindicatos suecos dan un paso más en esta dirección, para lo cual la digitalización se considera principalmente como una oportunidad para desarrollar su economía nacional y mejorar tanto el cuidado del medio ambiente como el bienestar de sus trabajadores” se señala en el informe Diresoc.

Lo que sí han detectado los autores del informe en los diferentes países analizados es la preocupación existente por el desarrollo de las plataformas económicas y la situación en la que se quedan muchos de sus trabajadores y trabajadoras ya que, como es sabido, muchos de los empleados y empleadas operan bajo la condición de “falsos autónomos” y, por tanto, quedan excluidos de la protección social y el trabajo. Es llamativo, tal y como se indica en el informe italiano que “los sindicatos tradicionales son considerados cada vez menos como legítimos por los trabajadores de estas plataformas”.

Otra cuestión de preocupación que se deduce del extenso trabajo de campo realizado por los investigadores de los diferentes países participantes en el proyecto Diresoc, es la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, como lo plantea el informe francés: “la actividad múltiple de muchos nuevos trabajadores independientes plantea la cuestión del riesgo de pobreza y constituye un problema importante para la cohesión social, así como desafía la evolución y la financiación del sistema de protección social -Teissier, 2018, p.10-”. En Bulgaria, los sindicatos reclaman impuestos a los robots para compensar la reducción de los impuestos salariales.

¿Y cuál es la perspectiva planteada desde las patronales? Grosso modo, y como bien indica el resumen ejecutivo del proyecto Diresoc, la posición de la patronal europea queda sintetizada en el punto de vista de los empresarios españoles. “Las principales confederaciones de empleadores españoles -CEOE-CEPYME- tienen una visión esencialmente positiva sobre los beneficios vinculados a la digitalización. En este sentido, los empresarios afirman que la transformación digital de nuestro país no debería ser una opción sino una realidad, ya que es la mayor y mejor oportunidad que tiene España para generar empleo de alto valor, consolidar el crecimiento económico, evolucionar la Administración Pública y mejorar el bienestar de los ciudadanos -Confederación Española de

Organizaciones Empresariales, 2017, p.1, como se cita en Rocha & de la Fuente, 2018, p. 10-".

¿Y qué opinan sobre la inclusión de la transformación digital en la agenda del diálogo social? Depende del país. En Francia, por ejemplo, las patronales son reacias a introducir este debate porque entienden que pocas empresas estarían preparadas para incluir la digitalización en las prácticas de diálogo social y, por tanto, consideran que debe ser una prerrogativa netamente de la dirección de la compañía.

Sin embargo, en Suecia, Alemania, pero también Italia la posición del empresariado es la contraria a la de sus homólogos franceses. En Bulgaria, la digitalización es un tema de diálogo social solo dentro de algunas filiales de empresas multinacionales. El tratamiento legislativo también puede afectar los debates. Como hemos visto, en España el Estatuto de los Trabajadores apenas menciona la digitalización en su articulado, pero en Bélgica un convenio colectivo intersectorial impone una fase de información y consulta antes de la implementación de cualquier nueva tecnología con impacto potencial en el trabajo.

Hemos analizado la perspectiva de la transformación digital desde la visión de los sindicatos y los empresarios y las empresarias pero ¿cómo se configuran las revolución digital en las administraciones públicas en los países participantes del proyecto Diresoc? Generalmente, cada país ha lanzado su propio programa de digitalización. En el caso español, se denominó "Industria 4.0". Tal y como señalan los autores del informe Diresoc para España el Gobierno lanzó tres acciones principales: la Agenda Digital para España -2013-; la iniciativa Connected Industry 4.0 -2015-; y la Estrategia Digital para una España inteligente.

En Portugal, por el contrario, se aprobaron importantes iniciativas públicas que pretenden ser acicate empresarial para implementar programas de digitalización como es el caso de Coalición para la Empleabilidad Digital -Coligação Portuguesa para a Empregabilidade Digital-, el programa gubernamental 2017 Industria 4.0 -dotado con más de 4.500 millones de euros para los próximos 4 años y que contiene préstamos, ayudas fiscales e inversión privada-.

Los Gobiernos de Bélgica -aunque en este caso, todo parece indicar que los agentes sociales no participan demasiado en la elaboración de los mismos- y Suecia promueven importantes esfuerzos inversores desde la Administración frente, por ejemplo, el escaso interés mostrado por las autoridades búlgaras. En Francia, el tema de la digitalización se aborda a través de reutilización de herramientas anteriores de diálogo social. "EDEC / ADEC6 son herramientas antiguas cuyo objetivo es apoyar a todas las personas activas -empleados y empleadas, pero también artesanos, agricultores y gerentes de PYME-, especialmente dentro de las PYME para anticipar cambios y facilitar las transiciones profesionales -Teissier, 2018, p. 12-".

Es interesante, en este punto, recordar la encuesta de la CES, que indicaba que "la insatisfacción -y la falta de conocimiento- exhibida por los sindicatos con respecto a las políticas públicas es particularmente sorprendente en Italia -92%-, Bélgica -86%-, Francia -85%- y Suecia -alrededor del 80%-. Como se destacó en entrevistas y talleres, la decepción experimentada por los sindicatos en los últimos dos países se debe a cambios políticos en el Gobierno nacional que, a diferencia de las fuertes tradiciones del diálogo social tripartito, ha introducido cambios en las políticas que han debilitado la participación del comercio. sindicatos en políticas públicas".

Una de las características principales y más interesantes del proyecto DIRESOC no es simplemente el análisis que ofrece del estado de la situación de la transformación digital en un determinado número de países europeos, sino que también ofrece una investigación de cierto calado del momento en el que se encuentra la digitalización en cuatro sectores analizados en cada uno de los países. Estos cuatro sectores son los siguientes:

1. Sector financiero
2. Sector postal
3. Sector industria manufacturera
4. Sector turístico

Vamos a adentrarnos en cada uno de ellos de manera pormenorizada para obtener una visión panorámica que nos permitirá comparar países y actividades.

SECTOR FINANCIERO EUROPEO Y DIÁLOGO SOCIAL

El sector de servicios financieros incluye, en este análisis, bancos, seguros y otros servicios financieros, aunque los investigadores del Diresoc han centrado sus análisis en los bancos por considerar que suponen los casos más representativos de la actividad financiera. No obstante, se han puesto de manifiesto algunos casos de seguros en determinados estudios nacionales.

A modo de resumen, podemos señalar que claramente el sector financiero ha sido uno de los más beneficiados/afectados por la introducción de modelos disruptivos. Sin embargo, y a pesar de este contexto, la digitalización no se encuentra entre los temas prioritarios abordados en el diálogo social que afecta a esta actividad.

En Bélgica, por ejemplo, los entrevistados y entrevistadas sindicales para el proyecto Diresoc explican que "en el comité conjunto, la digitalización 'no se representa como un asunto', porque el sindicato se enfoca más en lidiar con las consecuencias que provocó" -representantes de CGSLB-ACLVB- y " la digitalización es un "tema bastante trillado: todos están preocupados por él, pero nadie lo conoce con claridad -representantes de Assuralia, como se cita en Beuker et al., 2018, p. 26-".

En el caso alemán, el informe Diresoc para este país señala lo siguiente: "En términos de participación de los empleados, la digitalización [...] conduce a demandas excesivas de los comités de empresa. Además del requisito de conocimiento especializado sobre la materia, nos encontramos con el 'modo de crisis constante' en el que los comités de empresa siempre se colocan. Un proyecto de reestructuración está persiguiendo al siguiente -secretario sindical, citado en Mühge, 2018, p. 12-".

No obstante, como refleja el cuadro resumen de las investigaciones realizadas en el estudio Diresoc, todo parece indicar que se están llevando a cabo iniciativas de diálogo social relacionadas con la incorporación de este tema de debate. En este sentido, el diálogo social particular se lleva a cabo en diferentes niveles: empresa y / o sector.

¿Qué temas se abordan? "Los relacionados con la sensibilización, la anticipación y el desarrollo de habilidades, pero también anticipación de los cambios futuros y acciones concretas para la gestión de las consecuencias de la reestructuración a través del convenio colectivo de trabajo y el fondo sectorial", según han descubierto los investigadores y las investigadoras.

Tal y como se recuerda en el estudio Diresoc, el 4 de diciembre de 2018, los y las representantes sociales europeos en el sector financiero suscribieron una "Declaración conjunta sobre el impacto de la digitalización en el empleo".

Alcanzaron el compromiso de "abordar las oportunidades y los desafíos de la digitalización de manera positiva, con el objetivo de dar forma a la transformación digital de una manera socialmente responsable y crear valor para todos los interesados, incluidos los accionistas, el sector, los empleados y empleadas, los consumidores y la sociedad en general". Pactaron que la negociación colectiva y el diálogo social debe incluir los siguientes temas: protección de datos y privacidad, condiciones laborales saludables y equilibrio entre la vida laboral y personal, considerados cruciales para la transformación digital del sector bancario.

A continuación, se anexa un cuadro resumen sobre cuáles han sido los resultados extraídos por los investigadores que han participado en Diresoc sobre el sector bancario y el impacto de las disrupciones tecnológicas en esta actividad.

Sector financiero europeo y diálogo social

| País | Reestructuración e impacto de la digitalización | Situación del diálogo social e importancia de la digitalización | Iniciativas detectadas relacionadas con la digitalización |
|----------|--|---|--|
| Bélgica | El sector es visto como "actor histórico clave" de la digitalización. Durante los últimos años, se han constatado grandes casos de reestructuración. Están surgiendo fintech y disminuyendo el número de sucursales bancarias debido a la digitalización. | Los temas de diálogo social tratados bajo el encabezado "digitalización" son los relacionados con la organización del trabajo -trabajo de los sábados y domingos-, el reciclaje profesional, la flexibilidad y el conflicto de la vida privada / profesional. | Acción de paridad: "Jornada de estudio sobre digitalización" |
| Bulgaria | Efecto limitado de la digitalización. | Actores sociales y diálogo social muy débiles que no permiten el desarrollo de iniciativas de diálogo social relacionadas con digitalización | No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización. |
| Alemania | Sistema bancario universal y desarrollo dinámico del mercado en los últimos años. Aparición de actores externos -fintech, gigantes de internet- en 3 áreas de digitalización: -1- el uso interno de los sistemas de IT para optimizar los procesos internos -2- la digitalización de la interacción con el cliente -3- la interacción con los proveedores de servicios | La digitalización es uno de los temas entre muchos otros de los que se abordan. Agenda sobrecargada. Los recortes de empleo y la seguridad laboral son las áreas problemáticas centrales de esta digitalización específica del sector. A nivel de empresa, este proceso crea conflictos permanentes entre empleadores y comités de empresa. Se constatan intentos de la patronal de menoscabar la participación de los trabajadores | No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización. |
| Francia | La innovación tecnológica, en el contexto de los cambios en el comportamiento y los requisitos de los clientes, es uno de los impulsores más importantes de la reestructuración. Se han producido varios ejemplos de digitalización y sus impactos, hechos que han implicado planes de cierre de sucursales dentro de los principales bancos franceses. | Diálogo social bien desarrollado con estructuras específicas para la anticipación del cambio -incluido el Observatorio de ocupaciones, calificación e igualdad profesional entre mujeres y hombres en la banca-. La digitalización y su impacto en el empleo así como las habilidades a desarrollar, no están siendo realmente temas relevantes dentro de una estrategia/diálogo social. | No se han ejecutado demasiadas iniciativas sobre desarrollo de habilidades a nivel sectorial ni se ha abordado en profundidad el impacto de la digitalización a nivel laboral en un nivel local. |

Impacto de la transformación digital en la negociación colectiva y el diálogo social

| País | Reestructuración e impacto de la digitalización | Situación del diálogo social e importancia de la digitalización | Iniciativas detectadas relacionadas con la digitalización |
|----------|--|--|--|
| Italia | <p>En Italia, el sector está muy afectado por los procesos continuos de reestructuración abrupta, propiciados por la digitalización, en términos de servicios al cliente y organización del trabajo.</p> <p>Como destacó la Asociación de Bancos Italianos -ABI- en un informe de 2016, el sector se encuentra entre los más expuestos al desafío de la digitalización a través del Big data, chat robots, inteligencia artificial y Blockchain.</p> | Diálogo social bien desarrollado y altas tasas de sindicación en el sector bancario. | <p>Fondo sectorial que proporciona financiación y actúa como amortiguador.</p> <p>Los acuerdos a nivel de empresa tienen como objetivo aumentar la eficiencia de las oficinas bancarias, fortalecer las bonificaciones relacionadas con la productividad, el bienestar en el trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal.</p> |
| Portugal | Impactos significativos en los procesos de reestructuración en los bancos portugueses. | Casos extraños de negociación colectiva, por ejemplo, en grandes bancos extranjeros. | No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización. |
| España | <p>El sector bancario español ha sufrido una profunda reestructuración en la última década cuyos últimos pasos aún se están dando en 2018.</p> <p>Se han detectado múltiples impulsores de procesos de reestructuración, pero "la digitalización plantea un nuevo desafío importante para los servicios financieros, tanto el bancario y como el de seguros".</p> | La digitalización aún no es un factor disruptivo y no ha sido abordada por la negociación colectiva. | Algunos temas emergentes como el derecho a la desconexión han sido abordados por el diálogo social a nivel de empresa. |
| Suecia | <p>Cambio a servicios electrónicos, evolución a una sociedad sin efectivo y disminución de oficinas bancarias.</p> <p>Crecimiento laboral en el sector, a pesar del avance de la digitalización.</p> <p>Los bancos están ampliando sus actividades a la industria de seguros y viceversa.</p> | No existe un diálogo social sectorial específico sobre la digitalización. | <p>Papel activo del sindicato sueco en el sector financiero para analizar y anticipar los cambios en el mercado laboral inducidos por la digitalización.</p> <p>Centrados en la reestructuración estratégica de la fuerza laboral sectorial.</p> |

Fuente: DIRESOC

SECTOR POSTAL EUROPEO Y DIÁLOGO SOCIAL

Sin duda, el sector postal lleva experimentando, desde hace cerca de dos décadas, un amplio proceso de reestructuración y transformación especialmente debido a la liberalización y privatización del servicio. A este contexto, hay que añadir los cambios profundos en los hábitos de los consumidores-clientes. ¿El más evidente? Sustitución del correo postal tradicional por el correo electrónico.

Inicialmente, los socios de Diresoc centraron principalmente su análisis en la actividad postal relacionada con los operadores postales tradicionales. No obstante, y debido a la heterogeneidad del sector, algunos informes nacionales decidieron incluir el sector logístico -Alemania- o las actividades de entrega -Bélgica-.

Hay varios análisis, como es el caso español, que recalcan la doble cara que está suponiendo el desarrollo de plataformas digitales en el sector de la entrega. "Por un lado, es un modelo de negocio disruptivo basado en grandes inversiones de innovaciones tecnológicas, como la automatización, la geolocalización y la 'logística inteligente'. Por otro lado, es una actividad que ha sido continuamente denunciada por las precarias condiciones de trabajo -Rocha y de la Fuente, 2018-".

Estas plataformas no siempre son creadas por nuevos operadores. En Bélgica, por ejemplo, "Bpost lanzó un proyecto piloto de 'uberización' llamado Bringr.be. Los ciudadanos pueden suscribirse a una plataforma para convertirse en carteros ocasionales. Bpost lo presenta como un 'servicio adicional a su red regular. Según el gerente de recursos humanos, "Bringr ha sido desarrollado tácticamente, a fin de establecer los estándares y obligar a los competidores a seguir las normas establecidas. En este momento, este programa no ha tenido mucho éxito debido a su alto nivel de precios -Beuker et al., 2018, p. 28-".

Una de las conclusiones que se extraen del informe Diresoc pasa por el planteamiento del doble escenario en el que, por un lado, se concentra el histórico monopolio postal y, por otro, la escasa representación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas de nueva constitución, ofreciendo un diálogo social endeble y limitado al nivel de empresa -caso de Bulgaria, Bélgica y Francia-.

Debido a estas ambas circunstancias, el diálogo social a menudo se limita al nivel de la empresa -Bélgica, Bulgaria y Francia-. En términos generales, la digitalización como tal rara vez es un tema de diálogo social. El debate de la introducción de sistemas disruptivos parece dejarse de lado para abordar temas más urgentes -la reducción general de la fuerza laboral, la financiación de la jubilación, las compensaciones y beneficios, etc-.

El informe alemán ilustra esta situación. "A pesar del progreso constante de la digitalización tanto en el mercado postal como en el mercado de CEP, no hay una discusión explícita sobre las implicaciones de la digitalización en la política laboral y / o los requisitos, oportunidades, riesgos de la digitalización para la participación y el diálogo social -Mühge, 2018-".

¿Qué temas se han identificado como relevantes en los informes nacionales de Diresoc?

- * El desarrollo de habilidades digitales -Bélgica, Francia y España-.
- * La colaboración con robots y la cuestión de la automatización de tareas -Bélgica, Francia e Italia-.
- * El proceso de supervisión del trabajo de carteros, con el apoyo de dispositivos de localización geográfica -Bélgica, Francia-.
- * La presión sobre el trabajador, debido a la evolución de las tareas -Alemania-, o debido a la intensificación de la carga de trabajo impuesta por los principales clientes como Amazon -Bélgica, España-.
- * La anticipación. Por ejemplo, en Italia, se ha establecido un observatorio conjunto nacional para anticipar cualquier transformación estratégica del sector, entre los cuales se encuentra la introducción de nuevas tecnologías.

La siguiente tabla presenta, a modo de resumen, las características específicas de la digitalización en el sector, junto con las prácticas de diálogo social y las iniciativas específicas.

Sector postal europeo y diálogo social

| PAÍS | REESTRUCTURACIÓN E IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN | SITUACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL E IMPORTANCIA DE LA DIGITALIZACIÓN | INICIATIVAS DETECTADAS RELACIONADAS CON LA DIGITALIZACIÓN |
|----------|--|--|---|
| Bélgica | Las nuevas tecnologías como el seguimiento geográfico, las plataformas digitales, etc. están transformando la forma en que se genera valor agregado en esta industria y estimulan nuevas formas de trabajo. | En el sector postal no hay negociación directa sobre digitalización -solo cuando se trata de temas clásicos-. Se constata una influencia de la "digitalización externa"-comercio electrónico- en las actuales condiciones de trabajo. | No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización. |
| Bulgaria | Papel limitado de la digitalización en los servicios públicos en su conjunto y en el sector postal -digitalización más desarrollada en las filiales de multinacionales, por ejemplo, DHL-. | Diálogo social bien desarrollado dentro del operador histórico -Balgraski poshti EAD-. Sin embargo, la negociación colectiva y el diálogo social no se centran especialmente en la reestructuración ocasionada por la digitalización. | Participación de los sindicatos búlgaros en el proyecto sindical de la UE "Investigación de tendencias para el sector postal en 2030" y otras iniciativas europeas como una forma de sensibilizar al operador histórico |
| Alemania | La versión 'Industria 4.0' con control autónomo de los procesos de logística y de producción todavía está evolucionando. | No hay discusión explícita sobre la digitalización y su impacto en la participación y el diálogo social. | No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización. |
| Francia | Se observan varios aspectos de la digitalización en los servicios postales en Francia -La Poste BSCC- - tanto a nivel interno como externo. | Diálogo social bien desarrollado para La Poste. | Participación en el proyecto sindical de la UE "Investigación de tendencias para el sector postal en 2030". Política de negociación sobre la transformación del grupo en su totalidad. Como resultado, 3 grandes colectivos concluyeron en 2017 sus acuerdos mientras que no hubo ninguno en los últimos 10 años aunque solo fueron firmados por el sindicato reformista |
| Italia | Importantes olas de reestructuración en el operador histórico, Poste Italiane, desde 1996. La diversificación y la digitalización son los dos elementos clave de la estrategia de modernización de la empresa. | Negociación multinivel que implica a varios organismos consultivos bilaterales. Alta tasa de sindicación. | El último CLA proporciona derechos de información y consulta sobre una amplia gama de temas, incluso en relación con los efectos de las innovaciones tecnológicas sobre el empleo. |

Impacto de la transformación digital en la negociación colectiva y el diálogo social

| PAÍS | REESTRUCTURACIÓN E IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN | SITUACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL E IMPORTANCIA DE LA DIGITALIZACIÓN | INICIATIVAS DETECTADAS RELACIONADAS CON LA DIGITALIZACIÓN |
|----------|---|---|--|
| | La digitalización no parece haber producido consecuencias directas en el empleo en términos de pérdidas significativas, pero ha afectado sustancialmente la mejora de las habilidades profesionales. | Los interlocutores sociales han logrado de forma consensuada la profunda reestructuración que se ha producido durante los últimos años. | |
| Portugal | Nueva estrategia del operador histórico CTT para internalizar la distribución de paquetes. Se ha producido una inversión significativa de la empresa en diferentes procesos digitales: robotización, equipamiento de trabajadores con PDA y vehículos eléctricos, etc. También comenzó a diversificar su actividad, incluida la creación de un banco donde se alienta a los trabajadores postales a la intramovilidad y ocupar nuevos puestos. | Se aprecia un contraste importante entre el operador histórico CTT -con un diálogo social bien desarrollado- y las nuevas empresas, donde pocos trabajadores están sindicalizados. | No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización. |
| España | El mercado de servicios postales en España ha experimentado cambios significativos en la última década. Se ha producido un reemplazo progresivo de productos y servicios tradicionales por otros nuevos vinculados a la creciente relevancia del comercio electrónico. La digitalización no es una disrupción, pero se ha producido una importante inversión en tecnologías digitales principalmente por parte de grandes empresas del sector. | No existe un diálogo social específico sobre cuestiones relacionadas con la digitalización en el sector postal, mensajería, y entrega urgente. | No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización. |
| Suecia | Dramática reestructuración del correo sueco desde la década de 1990. | No existe un convenio colectivo específico sobre digitalización, pero en muchas empresas existen convenios colectivos específicos que detallan las condiciones locales en casos de despidos colectivos. | Se invitó a los interlocutores sociales, así como a otras partes interesadas relacionadas con el mercado postal, a responder a la Investigación Pública del Gobierno lanzada en 2015 sobre las consecuencias de la digitalización para el sector postal sueco. Muchos agentes y actores sociales fueron positivos a los cambios sugeridos. |

Fuente: DIRESOC

SECTOR INDUSTRIA MANUFACTURERA EUROPEA Y DIÁLOGO SOCIAL

Según se indica en el informe Diresoc explicando un tanto la metodología llevada a cabo para desarrollar este sector, "debido a la heterogeneidad del sector, cada socio nacional fue invitado a elegir un subsector si fuera relevante. En consecuencia, mientras España y Alemania cubren todo el sector manufacturero, Bulgaria, Francia e Italia decidieron centrarse en la industria del metal, Portugal en los sectores de metales y minerales y Bélgica en la industria química, de plásticos y ciencias de la vida".

Sin duda, es una actividad donde el diálogo social y la negociación colectiva tiene fuertes raíces tal y como se describe en la mayoría de los análisis reflejados en Diresoc por cada país. Tal vez, el más ilustrativo sea el del caso sueco. "El acuerdo de colaboración en el sector manufacturero -Industriavtalet- estipula que los acuerdos salariales, establecidos entre las organizaciones de empleadores y un grupo de diez sindicatos en la industria manufacturera orientada a la exportación, deben establecer la norma para la negociación salarial. El aumento salarial porcentual acordado por los representantes de patronal y sindicatos en el sector manufacturero sirve como punto de referencia y establece el estándar para aumentos salariales en otros acuerdos sectoriales. En la práctica, significa que los interlocutores sociales en la industria manufacturera comienzan los procesos de negociación. Luego, los otros sectores coordinan sus negociaciones para seguir el "punto de referencia" con respecto a los aumentos salariales establecidos por el acuerdo en el sector manufacturero -Bergström & Ismail, 2019-".

No obstante, a pesar de que el diálogo social está muy asentado históricamente en esta actividad, una actividad donde también la innovación está históricamente presente, la digitalización no suele ser objeto de excesivo protagonismo como denota el caso italiano descrito en Diresoc. "Existen numerosas experiencias de negociación que, en el sector manufacturero, se enfrentan a problemas relacionados con la digitalización en una variedad de áreas contractuales. En particular, la negociación se centra en las horas de trabajo, capacitación, dispositivos de supervisión y control, salud

y seguridad, modelos de participación y democracia corporativa” -Leonardi y Di Nunzio, 2018-.

En Alemania, dos acuerdos merecen atención. El primero de ellos es el proyecto “Trabajo e innovación”, que consiste en “una red de expertos, que pueden ser convocados por los comités de empresa para obtener apoyo y asesoramiento no burocráticos en relación con sus proyectos operativos. La red incluye alrededor de 30 instituciones científicas, desde ergonomía hasta expertos en diseño de sistemas de producción -Mühge, 2018-”. El otro es el proyecto “Working 2020 in North Rhine-Westphalia - NRW”. Según, Diresoc “este proyecto, lanzado por diferentes sindicatos sectoriales en la región, involucra a 29 empresas y tiene como objetivo introducir a los comités de empresa a la digitalización en una etapa inicial y en la promoción de los comités de empresa en el diseño de estructuras de trabajo y tareas reguladoras -Mühge, 2018-”.

Los principales temas relacionados con la digitalización discutidos en el diálogo social en el área manufacturera abarcan los siguientes puntos:

- Desarrollo de habilidades -Bélgica, Bulgaria, Alemania e Italia-
- La creación de nuevos empleos y funciones -por ejemplo, en Bélgica-
- La destrucción de trabajos rutinarios -España-
- El impacto de los sistemas ciberfísicos -Bélgica y Alemania-
- La intensificación de la carga de trabajo -España-
- El problema de salud y seguridad -Bélgica, Italia y España-
- El aumento del control -Italia y España-
- El aumento de las desigualdades -España-
- El impacto de los proyectos de implementación operativa de IA -Alemania-

El cuadro que se representa a continuación resume, grosso modo, las peculiaridades que impactan sobre los procesos de transformación digital en el sector y su relación con las prácticas de diálogo social y las iniciativas específicas analizadas por los investigadores e investigadoras participantes en el proyecto Diresoc.

Sector industria manufacturera europea y diálogo social

| PAÍS | REESTRUCTURACIÓN E IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN | SITUACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL E IMPORTANCIA DE LA DIGITALIZACIÓN | INICIATIVAS DETECTADAS RELACIONADAS CON LA DIGITALIZACIÓN |
|----------|---|---|--|
| Bélgica | <p>[Enfoque en la industria química, plástica y ciencias de la vida] La digitalización no es una razón importante para la destrucción del trabajo, sino que conduce a un cambio de trabajo hacia perfiles altamente cualificados y hacia una colaboración hombre-máquina para trabajadores poco cualificados.</p> <p>El aumento de la informatización que genera flujos de datos masivos está creando nuevos perfiles en los que se mezclan las habilidades tecnológicas y científicas.</p> | <p>El diálogo social está bien desarrollado en el sector químico. La mayoría de las acciones relacionadas con la digitalización caen dentro del "área de concienciación".</p> <p>La digitalización es vista como una forma de mejorar el funcionamiento del comité de trabajo europeo.</p> | <p>Plan gubernamental "Industry4.0 Made Different" -sin representantes sindicales-.</p> <p>Los fondos de capacitación sectorial "Co-Valent" realizan cada dos años una encuesta sobre la necesidad de capacitación.</p> <p>2015: convenio colectivo sectorial relacionado con la innovación y los desafíos vinculados a la transformación estructural.</p> |
| Bulgaria | <p>[Enfoque en la industria metalúrgica] Al final de la era comunista, se produjo el cierre de empresas nacionales, reemplazadas por nuevas PYME -extranjeras-, adoptando nuevas tecnologías digitales.</p> <p>Se ha producido cambios de trabajos a otros nuevos puestos de trabajo sin despido gracias a la escasez de trabajo.</p> | <p>Los principales temas de diálogo social son las habilidades profesionales y la capacitación.</p> | <p>No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización.</p> |
| Alemania | <p>Pionero en la industria 4.0.</p> <p>La digitalización es vista como el futuro.</p> <p>Su impacto en el entorno laboral aún está por determinarse con concreción por actores como el neo taylorismo o el diseño de trabajo centrado en el ser humano.</p> | <p>Importancia creciente de los convenios colectivos a nivel de empresa sobre los convenios colectivos.</p> <p>La digitalización está sobrecargando las reuniones de los trabajadores.</p> <p>Falta de conocimiento sobre materias digitales entre los interlocutores sociales de la empresa.</p> | <p>Se lanzaron dos iniciativas sindicales sobre digitalización y comités de empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo e innovación. - Trabajando 2020 en Renania del Norte-Westfalia - NRW |
| Francia | <p>[Enfoque en la industria metalúrgica] Iniciativa nacional "Alianza industrial del futuro" sin representantes sindicales. El principal desafío es la competencia con los países del Este.</p> | <p>Diálogo social muy activo "rico y complejo".</p> <p>La digitalización es vista como un importante vector de cambio.</p> | <p>Existencia de un observatorio de Ocupación y Habilidades.</p> <p>Junio de 2018: nuevo proyecto nacional con financiación europea "El camino hacia el futuro del trabajo: gestionar los cambios con los trabajadores y sus representantes "</p> |

Impacto de la transformación digital en la negociación colectiva y el diálogo social

| PAÍS | REESTRUCTURACIÓN E IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN | SITUACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL E IMPORTANCIA DE LA DIGITALIZACIÓN | INICIATIVAS DETECTADAS RELACIONADAS CON LA DIGITALIZACIÓN |
|----------|--|--|--|
| Italia | [Enfoque en la industria del metal] La industria 4.0 está menos desarrollada que en otros países. Sector en continua reestructuración, especialmente desde la crisis de 2008. | El diálogo social está bien desarrollado. Enfoque reciente en acuerdos locales, a pesar del deseo de los representantes de los sindicatos de considerar la Industria 4.0 a nivel confederal. La digitalización esta provocando la renovación de los viejos temas de diálogo social. Los temas principales del diálogo social son la capacitación y los salarios -redistribución de ganancias- | Derecho individual a elegir formación relacionada con la innovación -24 horas cada 3 años-. Plan Nacional de Industria 4.0. |
| Portugal | [Enfoque en las industrias de metales y recursos minerales] Minería: el trabajo no parece estar en riesgo debido a la falta de trabajadores. | La digitalización está lejos de ser un tema de diálogo social. Industria minera: muy bajo diálogo social -el último convenio colectivo completo data de 2006-. El plan es reanudar la negociación. Industria del metal: participación en un proyecto europeo, pero no incluye iniciativas específicas hacia la digitalización. | Acuerdo informal a nivel de empresa sobre geolocalización y nivel de control. El Ministerio de Economía tiene un grupo que aborda el tema pero no involucra sindicatos. |
| España | A pesar del consenso sobre la importancia de la digitalización, hay falta de innovación en la industria. Iniciativas digitales concentradas en algunas subindustrias -automoción, aeronáutica- y en empresas multinacionales. | La digitalización está provocando la renovación de viejos temas de diálogo social: capacitación, tiempo de trabajo, anticipación del cambio, proceso de reestructuración, voz de los representantes de los trabajadores. El ex Gobierno promovió la consulta pública a expensas del diálogo social. | Iniciativa gubernamental: "Industria conectada 4.0" en 2015. Manifiesto para el liderazgo de la transformación digital en la economía española a través del desarrollo del talento y directrices escritas. Algunos buenos ejemplos de convenios colectivos que abordan el efecto de la digitalización. |
| Suecia | La globalización y la digitalización conducen a un cambio de trabajo hacia trabajos más cualificados. | Papel importante del acuerdo industrial para toda la economía sueca. La digitalización es un tema sometido a un intenso estudio. Coexistencia de acuerdos de diálogo social y "diálogos industriales" dirigidos por la asociación de empleadores. | Acuerdo tripartito de diálogo social sobre la "política de la industria inteligente" con un enfoque en la digitalización y el cambio climático. |

SECTOR TURISMO EUROPEO Y DIÁLOGO SOCIAL

La descripción que se realiza en el informe Diresoc sobre la actividad turística es heterogénea. Alcanza desde los países que la analizan como una industria con peso relevante en su PIB -caso de España, Italia, Portugal y Francia- hasta perspectivas nacionales donde el peso del turismo tiene escasa preeminencia en sus cuentas.

¿Cuál es la situación de partida común? Estacionalidad de la actividad, la flexibilidad a la que están sometidos los trabajadores y trabajadoras y la autoorganización de los usuarios a la hora de gestionar sus viajes, obviando las tradicionales agencias de viaje -el cliente gestiona directamente sus reservas con el proveedor-.

La digitalización es vista, en este último sentido, como una fuente de oportunidades y de amenazas que se personalizan en el gigante AirBnB.

Como se menciona en el informe español, esta nueva industria "a menudo se está desarrollando de manera descontrolada y no regulada. En este sentido, se hace un llamamiento a las autoridades públicas para que ofrezcan un campo de juego justo y competitivo -Rocha & de la Fuente, 2018 -".

En otros países, por el contrario, como en Alemania o en Suecia, la percepción está evolucionando hacia una posición más positiva gracias a las ventajas que puede aportar a todo el negocio. "La amenaza es la economía de plataforma, donde los grandes jugadores y las plataformas dominan grandes cuotas de mercado, por ejemplo AirBnB [...]. De todos modos, si se hace bien la digitalización, entonces el proceso conduce a un mayor número de visitantes al emplazamiento. Eso significa trabajo extra y finalmente un aumento en el empleo -Int_1_Tourism, como se cita en Mühge, 2018-".

El diálogo social, según las conclusiones establecidas en el informe Diresoc, está fragmentado "ya que se ha desarrollado dentro de subsectores heterogéneos". Sindicatos y patronales consideran la digitalización en el sector tanto como amenaza como oportunidad. Los empleadores temen que las grandes innovaciones -por

ejemplo, la aplicación de Inteligencia Artificial- supongan una barrera insalvable para las PYME.

En España, una federación de empresarios ha establecido un "Observatorio para la transformación digital de la industria hotelera".

Por su parte, los representantes de los trabajadores y trabajadoras consideran la digitalización como una oportunidad y una amenaza. En Francia desarrollaron un sistema de monitorización de las evoluciones digitales. En Italia, el sindicato Filcams-Cgil creó un "Newsletter Turismo". 4.0".

Las autoridades gubernamentales parece que han desarrollado pocas iniciativas de apoyo al sector en este campo, según destaca el estudio Diresoc. "En Francia, las iniciativas estatales se centran desde 2011 en el desarrollo de habilidades. En España, el estado fomenta una modernización del sector. En ambos casos, no se pone el foco específicamente en digitalización. Aparentemente, Suecia es el único país donde se ha emprendido una iniciativa gubernamental específica sobre digitalización en esta industria".

En 2017, el Gobierno sueco emitió una Investigación Pública del Gobierno que identifica la futura política gubernamental para el turismo sostenible. En el informe, "[...] la digitalización se trata como una dimensión horizontal, que abarca todas las áreas estratégicas. La investigación proporciona sugerencias relacionadas con el intercambio y la economía de la plataforma" -Bergström e Ismail, 2019-. Qué duda cabe, que infinidad de nuevas plataformas son mencionadas en prácticamente la totalidad de informes nacionales tal y como se describe en el informe.

No obstante, no son actores activos en el diálogo social, de momento, porque ni tan siquiera son reconocidos como tal. ¿Por qué? "Algunos de los actores son meras personas físicas únicas, sin trabajadores. Otros se niegan a unirse a una federación de empleadores porque afirman que no están empleando a ningún trabajador, sino que están colaborando con contratistas independientes. Se puede encontrar una última explicación en el hecho de que las plataformas digitales

apenas pueden ubicarse dentro de los límites tradicionales del sector turístico”.

Al igual que en las anteriores secciones, se introduce una tabla que resume las particularidades de la digitalización en el sector hotelero de cada uno de los países participantes en el estudio DRESOC y su relación con el diálogo social.

Sector turismo europeo y diálogo social

| PAÍS | REESTRUCTURACIÓN E IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN | SITUACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL E IMPORTANCIA DE LA DIGITALIZACIÓN | INICIATIVAS DETECTADAS RELACIONADAS CON LA DIGITALIZACIÓN |
|----------|---|--|---|
| Bélgica | <p>El sector turístico en Valonia -región belga- está bien equipado en términos de tecnologías y nuevos medios de comunicación digital.</p> <p>Los canales de venta están evolucionando, así como las ofertas de productos y servicios, y la llegada de soluciones digitales para recepción y servicios de check in-check out. La evolución del comportamiento turístico desafía la baja adaptabilidad de la industria.</p> <p>Impacto de las plataformas digitales están siendo vistos como competencia desleal.</p> | <p>Baja cobertura sindical debido a la estructura del sector. Las PYME están por debajo del umbral legal según los representantes sindicales.</p> <p>La digitalización no es una prioridad, debido a la preeminencia de otros temas clásicos -por ejemplo: envejecimiento de la población activa del sector-.</p> | <p>Acciones de lobby de la industria hotelera para tratar de prohibir AirBnB desde Bruselas.</p> <p>Iniciativa a nivel de empresa: soluciones digitales para servicios de recepción y check in-check out.</p> |
| Bulgaria | <p>No se menciona el impacto de la digitalización en la industria del turismo.</p> <p>La economía compartida no está bien desarrollada. El Ministerio de Turismo tiene la intención de estimular la digitalización del turismo.</p> | <p>La cobertura de la negociación colectiva es casi marginal, tanto a nivel sectorial como dentro de las empresas que operan en ella.</p> <p>La digitalización no es un tema de diálogo social.</p> | <p>No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización.</p> |
| Alemania | <p>La digitalización no tiene un efecto importante en la importancia macroeconómica de la industria del turismo. Su mayor relevancia se ve en el área de marketing -las plataformas económicas cambian la estructura de canales de distribución-.</p> | <p>Temas principales de debate: habilidades, desarrollo de competencias estratégicas, regulación de horas de trabajo y teletrabajo y organización del trabajo.</p> | <p>No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización.</p> |
| Francia | <p>Baja visibilidad de los impactos de la digitalización en la industria. La digitalización desafía la capacidad de adaptación de las PYME.</p> <p>Los nuevos actores digitales sustituyen a las agencias de turismo clásicas. La automatización y una mayor flexibilidad impactan en la organización del trabajo.</p> | <p>Los interlocutores sociales tradicionales están clásicamente dispersos en subsectores, pero recientemente ha habido una iniciativa de la patronal para crear una nueva confederación que cubra todo el sector.</p> <p>Nuevos actores digitales fuera del diálogo social sectorial.</p> <p>La digitalización no es una prioridad debido a la preeminencia de otros temas clásicos.</p> | <p>No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización</p> |

La digitalización y el diálogo social - 8 países europeos 4 sectores empresariales

| PAÍS | REESTRUCTURACIÓN E IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN | SITUACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL E IMPORTANCIA DE LA DIGITALIZACIÓN | INICIATIVAS DETECTADAS RELACIONADAS CON LA DIGITALIZACIÓN |
|----------|--|--|--|
| Italia | Reestructuración continua: cierre y / o reestructuración de empresas intermediarias -agencias de viajes- reemplazadas por webs y plataformas de información y reservas -generación de nuevos profesionales-. Destrucción de empleos, inicialmente en PYMES, pero ahora también afecta a grandes empresas. Las plataformas digitales están empleando, principalmente, a trabajadores autónomos. | Las relaciones laborales turísticas se rigen principalmente por dos convenios colectivos nacionales principales -CCNL-. Los temas principales del diálogo social son el trabajo estacional, el trabajo a tiempo parcial, el aprendizaje y la flexibilidad en los turnos de trabajo. | Taller y campañas de información organizadas por un sindicato. Boletín de los Sindicatos: Turismo 4.0 |
| Portugal | Comunicación online representando a los trabajadores vulnerables -las plataformas online de reclutamiento ofrecen condiciones laborales que no son acordes al código laboral en términos de derechos parentales, por ejemplo-. | La negociación colectiva se reanudó en 2016, después de cesar en 2012. La digitalización todavía no parece ser una prioridad. | No se identificaron iniciativas particulares de los interlocutores sociales relacionadas con la digitalización. |
| España | Desintermediación de servicios: los avances tecnológicos y la evolución de los usuarios conducen a la reintermediación en la que los nuevos actores online, con una sólida reputación B2C, son ahora líderes. Las plataformas digitales aún se encuentra en una etapa temprana. Desaparición progresiva de algunas ocupaciones poco cualificadas. Surgimiento de nuevos perfiles profesionales. Necesidad de adquirir habilidades digitales básicas requeridas para todos los empleados. Competencia desleal y dumping social -descontrol en el surgimiento de nuevos operadores digitales-. | La digitalización aún no ha entrado en la agenda de negociación de los interlocutores sociales. El diálogo social tripartito frente a la digitalización se considera irrelevante. El diálogo social se centra en la demanda de nuevos profesionales y en la capacitación necesaria de la clase trabajadora. También se centra en la precariedad laboral estructural de la industria. | Plan de turismo nacional e integrado 2012-2015 Observatorio para la transformación digital de la industria hotelera -Federación Española del Sector Hotelero - 2017-. |
| Suecia | Fuerte influencia de la economía colaborativa y de plataforma. Aumentará el valor de las habilidades que son difíciles de automatizar. Se necesitarán nuevas habilidades. Las personas con un bajo nivel de educación y los jóvenes se verán más afectados por la automatización. La digitalización implica rápidos cambios y especialización de productos y servicios cada vez más personalizados. | La digitalización no es una prioridad, debido a la preeminencia de otros temas clásicos -gestión del crecimiento de la actividad, rotación de empleados, escasez de trabajo, necesidad de una estructura educative flexible y abierta-. | 2017: Investigación pública gubernamental que identifica la futura política gubernamental para el turismo sostenible. Estudio -sobre automatización y digitalización- encargado por el Future Council de los interlocutores sociales en el sector de la hostelería y la restauración. |

Fuente: Diresoc

En esta línea, y para concluir este capítulo, hemos considerado necesario reflejar qué temas se han abordado en los procesos de diálogo relacionados con la digitalización y qué instrumentos se han empleado según las experiencias de países del entorno de la UE. La respuesta a esta disquisición la encontramos en la encuesta realizada por la Confederación Europea de Sindicatos -CES, donde se escogió un panel de 1.500 encuestados del mundo sindical y empresarial-.

Estas son las principales conclusiones que podemos extraer del estudio y que, en cierto modo, coinciden con las líneas básicas de los planteamientos reflejados en el documento Diresoc que hemos diseccionado:

- * Un 40% de los encuestados reconoce que no se han planteado cuestiones como "Competencias de los órganos de representación de los empleados y empleadas para abordar y representar los intereses de los trabajadores y trabajadoras «periféricos», como, entre otros, los trabajadores y trabajadoras independientes, los trabajadores y trabajadoras autónomos económicamente dependientes y los trabajadores y trabajadoras subcontratados", "Derecho a desconectar" o la "Externalización y deslocalización del trabajo o de determinadas tareas a plataformas en línea".
- * Entre un 30% y 25% advierte que tampoco se han abordado temas como "Introducción de tecnologías destinadas a supervisar el rendimiento y la conducta", "Equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, o jornada laboral: cuestiones relacionadas con la digitalización", "Formación avanzada y adquisición de nuevas habilidades mediante la digitalización de la producción o los servicios", "Teletrabajo y trabajo móvil mediante TIC", "Cambios en los perfiles profesionales y la cualificación", "Salud y seguridad, estrés y riesgos psicológicos asociados", "Introducción de nuevas tecnologías digitales, como la automatización, los robots o los dispositivos digitales".
- * En la parte afirmativa -es decir, se han tratado a través de algún instrumento del diálogo social-, es descorazonador descubrir que de todos los temas descritos, no hay ninguno

que supere el 5% que haya tenido reflejo en convenio colectivo sectorial.

- * A través del marco de una organización sindical se han negociado planteamientos que van de porcentajes desde el 26% -"Cambio del modelo o la estrategia de negocio de la empresa o sector debido a la digitalización"- hasta el 14% en su parte más baja - "Introducción de tecnologías destinadas a supervisar el rendimiento y la conducta"-.
- * Por el contrario, a través de la consulta y la información -parece ser la herramienta más empleada- se han discutido temas con porcentajes cercanos al 40% -"Cambios en la organización y los procesos de trabajo ligados a la aplicación de tecnologías digitales"-.

| * Porcentaje de respuestas | No | Sí, en el marco de una organización sindical | Sí, mediante información y consulta | Sí, mediante acuerdo con la empresa | Sí, mediante convenio colectivo sectorial |
|--|------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| | ESTRATEGIA DE NEGOCIO | | | | |
| Cambio del modelo o la estrategia de negocio de la empresa o sector debido a la digitalización | 21 | 26 | 34 | 10 | 2 |
| Externalización y deslocalización del trabajo o de determinadas tareas a plataformas en línea | 40 | 16 | 22 | 8 | 1 |
| NUEVAS TECNOLOGÍAS | | | | | |
| Introducción de nuevas tecnologías digitales, como la automatización, los robots o los dispositivos digitales, p. ej., portátiles, tabletas, gafas de realidad aumentada, guantes inteligentes, etc. | 24 | 19 | 32 | 15 | 2 |
| Cambios en la organización y los procesos de trabajo ligados a la aplicación de tecnologías digitales | 20 | 21 | 37 | 14 | 2 |
| JORNADA LABORAL | | | | | |
| Equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, o jornada laboral: cuestiones relacionadas con la digitalización | 30 | 23 | 21 | 11 | 4 |
| Teletrabajo y trabajo móvil mediante TIC | 28 | 15 | 21 | 22 | 5 |
| Derecho a desconectar | 41 | 19 | 15 | 8 | 2 |
| FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN | | | | | |
| Cambios en los perfiles profesionales y la cualificación | 28 | 18 | 28 | 8 | 3 |
| Formación avanzada y adquisición de nuevas habilidades mediante la digitalización de la producción o los servicios | 29 | 19 | 29 | 8 | 3 |
| PROTECCIÓN DE DATOS | | | | | |
| Introducción de tecnologías destinadas a supervisar el rendimiento y la conducta | 32 | 14 | 23 | 17 | 1 |
| Protección de datos personales, por ejemplo, recopilados en el contexto del trabajo mediante TIC, procesos de automatización, etc. | 23 | 19 | 23 | 19 | 2 |
| SALUD Y SEGURIDAD | | | | | |
| Salud y seguridad, estrés y riesgos psicológicos asociados, por ejemplo, al trabajo móvil mediante TIC o los dispositivos e instrumentos digitales | 26 | 21 | 28 | 11 | 5 |
| REPRESENTACIÓN DE NUEVOS TIPOS DE TRABAJADORES EN LA ECONOMÍA DIGITAL | | | | | |
| Competencias de los órganos de representación de los empleados para abordar y representar los intereses de los trabajadores «periféricos», como, entre otros, los trabajadores independientes, los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los trabajadores subcontratados. | 43 | 23 | 12 | 4 | 1 |

Fuente: CES

**APLICACIONES EN
LOS CONVENIOS
COLECTIVOS:
BUENAS
PRÁCTICAS**

APLICACIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS: BUENAS PRÁCTICAS

El documento "El diálogo social ante la digitalización en España: un paisaje emergente y fragmentado" elaborado por la Fundación 1º de Mayo en el marco de la primera fase del proyecto de investigación europeo "Digitalización y Reestructuración, ¿qué papel para el Diálogo Social?" -DIRESOC, en su acrónimo en el original en inglés-, recoge una serie de buenas prácticas reflejadas en convenios colectivos sobre la implementación de los procesos de digitalización, prácticas que se recogen también en este mismo documento.

En algunos casos, y por razón de interés, se han ampliado los contenidos reflejados por los autores del informe -Fernando Rocha Sánchez y Luis de la Fuente Sanz-. Además, se ha extendido la relación de convenios incluidos. Mención especial merece el caso de Telefónica por la profusión y el detalle con el que regula el derecho a la desconexión, el teletrabajo y el flexwork, al igual que la compañía de seguros AXA

A modo de resumen, podemos concluir que las principales preocupaciones sobre la digitalización recogidas en estos convenios se centran en cinco grandes aspectos:

- * Las vinculadas a la prevención de riesgos laborales.
- * Las relacionadas con la formación en las nuevas tecnologías.
- * Las conectadas con la mejora de los mecanismos de información o consulta en relación con la introducción de nueva tecnología.
- * El derecho a la desconexión digital.
- * Regulación de las condiciones de teletrabajo.

XIX CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA 2018-2020

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11368

Artículo 10 bis. Teletrabajo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el **teletrabajo** como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

a- **Definición:** Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

b- **Carácter voluntario:** El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el «acuerdo individual de teletrabajo».

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si la empresa presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en

régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a petición del trabajador o de la empresa. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

c- **Derecho de información:** La empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el R.D. 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la correspondiente copia básica de este último a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras **información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en** que deba prestarse el teletrabajo.

El «acuerdo individual de teletrabajo» recogerá los extremos referidos en este apartado, así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

d- **Condiciones de empleo:** Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el **acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional** para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de

puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Dado el **carácter individual y voluntario del teletrabajo**, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

e- **Condiciones de seguridad:** La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

La empresa informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último.

f- **Derechos colectivos.** Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichos trabajadores deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercana a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados.

g- **Equipamientos de trabajo:** Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

La empresa está encargada de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, la empresa cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

Artículo 15. Plantilla.

15.1 Evolución de la plantilla.

En el último trimestre de cada año las empresas y los representantes de los trabajadores analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

En base a ello **las empresas fijarán las previsiones y objetivos de plantilla** para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, **las innovaciones tecnológicas**, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc. Tales previsiones y objetivos serán presentados por escrito a los representantes de los trabajadores, que formularán su posición al respecto [...].

Disposición adicional quinta. Clasificación Profesional, promoción y formación.

Como consecuencia de los **cambios que la digitalización de la economía y la industria 4.0** conllevan en las estructuras productivas de las empresas, se acuerda la **creación de una Comisión de Estudio** que aborde, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la

adaptación de la actual estructura de Grupos Profesionales a los citados fenómenos. Esta adaptación tendrá en cuenta los derechos de promoción profesional y formación como elemento clave de competitividad empresarial en el sector de la industria química, así como las expectativas de carrera profesional de los trabajadores.

Esta Comisión de Estudio estará integrado por un total de seis miembros designados de forma paritaria por ambas representaciones empresarial y sindical de la Comisión Negociadora.

El acuerdo que pueda alcanzarse se elevará a la Comisión Negociadora del próximo Convenio General de la Industria Química para su incorporación al mismo.

Disposición adicional sexta. Formación profesional.

Uno de los principales valores y objetivos de las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo resulta ser la consecución de un alto nivel formativo para los trabajadores pertenecientes al sector de la industria química, como elemento fundamental para la mejora de su empleabilidad y de la competitividad de las empresas. En este sentido, los firmantes comparten la necesidad de implementar medidas al objeto de **afrontar los retos que la evolución de la actividad productiva, digitalización y desarrollo de nuevas tecnologías, conllevan en el sector químico industrial.**

Con el objetivo de hacer frente, desde una perspectiva formativa, a dichos retos, las Organizaciones firmantes creen conveniente abordar la creación de un **plan de bases que defina las necesidades formativas de la Industria Química** con especial referencia a las pymes para, en su caso, ser posteriormente desarrollado e implementado a través de los planes de formación de las empresas.

Esta iniciativa se encuentra, en todo caso, condicionada a la consecución y plena inserción de las propuestas formativas de CC. OO., UGT y FEIQUE en el plano institucional en los próximos años.

Este plan de bases formativo deberá hallarse ultimado antes de la finalización del segundo año de vigencia del presente Convenio

Colectivo y para su elaboración se buscarán las líneas de financiación pública que puedan existir para este tipo de cometidos.

Dicho plan será elaborado por el Comité Paritario Sectorial de Formación y aprobado por las direcciones de las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo.

XIX CONVENIO COLECTIVO DE SEAT, SA 2016-2020

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-8853

Artículo 68. Formación industria 4.0.

A fin de dar respuesta a las necesidades requeridas por la industria 4.0, la empresa elaborará un modelo de formación de carácter general dirigida al personal que voluntariamente quiera recibirla, el cual se impartirá fuera del horario laboral, ya sea al inicio o final de la jornada laboral.

Correrán a cargo de la empresa los gastos de organización e impartición de la formación, así como los que se ocasionen al trabajador por los conceptos de subvención de comedor de empresa y desplazamiento.

El **objetivo de esta formación** es conseguir una plantilla altamente cualificada y especializada en las futuras tecnologías, para **avanzar hacia una industria digitalizada e interconectada**, que favorezca la eficacia de los procesos industriales, en los ámbitos de I+D, gestión, producción, comercialización, y competitividad de la empresa, entre otros. 15

Cláusula adicional primera Teletrabajo.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores coinciden en analizar la viabilidad del **teletrabajo como forma innovadora de la organización y prestación del trabajo en la empresa, en línea con los cambios tecnológicos**, la flexibilización y modernización de las condiciones de trabajo, así como para dar respuesta a las necesidades de conciliación entre la vida laboral y personal.

Ambas partes se comprometen a poner en marcha, dentro de la vigencia del convenio y mediante acuerdo, un **Plan Piloto con carácter experimental**, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación en la empresa y de acuerdo con lo establecido en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores.

La anterior prueba piloto se basará en los principios de voluntariedad y reversibilidad, garantía de igualdad de derechos, mantenimiento de las condiciones y derechos colectivos de los empleados y empleadas, garantía de seguridad y protección de la salud, y entrega de los equipamientos y medios de trabajo necesarios.

CONVENIO INTERPROVINCIAL DE RENAULT ESPAÑA 2017-2020

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-8852

Artículo 42. Formación.

Durante la vigencia del presente Convenio las partes se comprometen a mantener el siguiente acuerdo sobre formación continua en Renault España, SA.:

Declaración de principios [...]:

2. **Los citados planes identificarán las necesidades formativas de la Empresa** y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión, teniendo en cuenta los criterios siguientes:

c- Adaptarse a los **cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica** como por nuevas formas de organización de trabajo.

d- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas. [...]

3. Se **adecuará la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos.**

CAPÍTULO II

Cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional

I. Exposición de motivos

Las circunstancias actuales de la empresa con sus continuos **cambios tecnológicos y estructurales van a originar un desequilibrio en las diferentes categorías y/o especialidades**, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule los cambios definitivos que deberán realizarse cuando exista sobrante de una categoría y/o especialidad y necesidad de otra diferente favoreciendo de esta

forma la continuidad y competitividad en nuestra empresa, así como el mantenimiento del empleo [...].

Acta de acuerdos complementarios del Convenio colectivo interprovincial de Renault España, SA. 2017-2020

Acta de los acuerdos complementarios pactados entre las representaciones de los trabajadores y de la empresa en las deliberaciones del Convenio colectivo [...]

Nuevas tecnologías

Para mantener la **indispensable capacidad competitiva**, hay que emplear, como lo hacen las demás empresas del sector de automoción las nuevas tecnologías de simplificación del diseño, **automatización de las instalaciones, robotización de las mismas y racionalización y optimización del proceso productivo** -con un denominador común de máxima calidad del producto-.

La **Comisión de Nuevas Tecnologías** integrada, en cuanto a la representación de los trabajadores, por siete miembros elegidos por ella, tendrá como funciones las de **informar, sugerir y proponer a la Dirección de la empresa**.

Igualmente, la Dirección de la empresa, a través de la Comisión de Ascensos, podrá atender determinadas solicitudes de la representación de los trabajadores para asistencia de algunos miembros de la misma a cursos sobre nuevas tecnologías.

La Dirección de la empresa se compromete a facilitar en el seno de esta Comisión Paritaria **información previa sobre nuevas tecnologías**, suficientemente amplia, a la representación de los trabajadores, así como su repercusión en el empleo y condiciones de trabajo.

VII CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO IBERDROLA 2017-2020

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-9532>

Artículo 8. Principios generales de organización del trabajo

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección.

Sin menoscabo de este principio, las partes **firmantes constatan** que, en su entorno social, se vienen **produciendo profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social**, y a la propia estructura del sector en el que prestan sus servicios las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo.

Esta permanente situación de cambio, hace rigurosamente necesaria la **adaptación de la organización de la empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad** y la **incorporación constante de nuevas tecnologías**, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional del personal y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevos trabajadores.

CAPÍTULO XIII

Ciberseguridad y uso de herramientas informáticas

Artículo 83. Utilización de medios informáticos, acceso a la información y ciberseguridad.

Son propiedad del Grupo Iberdrola los recursos y medios informáticos puestos a disposición de sus trabajadores para el desarrollo de su actividad profesional.

Todo el personal afecto a este Convenio deberá seguir el modelo de utilización y uso de medios informáticos homogéneo y de referencia, establecido para los trabajadores de Iberdrola, debiendo hacer un uso correcto de los mencionados medios, cumpliendo en todo momento con las políticas y normativa interna -NUMI-.

Uso de Internet: La empresa facilita el acceso a Internet a sus trabajadores para el adecuado desempeño de sus funciones laborales y a tal efecto se han establecido filtros para impedir el acceso a determinadas páginas que, por su contenido, nada tienen que ver con la actividad laboral. Se admite la posibilidad de hacer un uso moderado y proporcional de esta herramienta para fines no estrictamente profesionales, si bien en la navegación por Internet se prohíbe expresamente:

- El acceso a páginas web que tengan contenidos racistas, de contenido sexual o cualquier material que atente contra la dignidad y los principios morales.
- El acceso a juegos, bajar archivos de video o sonido -MP3 y cualquier otro formato- y cualesquiera otros no relacionados con la actividad profesional.

Uso de correo corporativo: La dirección de correo electrónico corporativa no es privativa del usuario sino que se facilita para la identificación del trabajador en el desempeño de su cometido profesional y, por tanto, es propiedad de la empresa.

Con carácter excepcional, se permite la utilización del correo electrónico corporativo para el envío o recepción de correos electrónicos de naturaleza privada. Esta utilización para fines particulares o privados deberá ser moderada y mantenerse dentro de unos límites razonables, tanto en la frecuencia de su utilización como en relación con la memoria informática y recursos consumidos por dichos correos.

Uso de teléfonos: Los trabajadores deberán hacer un uso responsable del dispositivo móvil que la empresa pone a su disposición para el desempeño de su actividad profesional.

Ciberseguridad: Los trabajadores cumplirán con la política y normativa interna en materia de ciberseguridad, con el objeto de reducir las consecuencias resultantes de la exposición a riesgos directamente asociados al mal uso, divulgación, degradación,

interrupción, modificación o destrucción no autorizada de la información, o de los sistemas de información.

Se entiende por ciberseguridad las tecnologías, procesos y las buenas prácticas diseñados para proteger la infraestructura frente a ataques, daños o accesos no autorizados. Se entiende por ciberinfraestructura el conjunto de servicios de información y comunicaciones electrónicas, así como la información contenida en los mismos.

Estos conceptos abarcan tanto al hardware como al software para procesar, almacenar, enviar información o cualquier combinación entre estos elementos, y hace referencia a los sistemas informáticos y de comunicación, a los sistemas de control y supervisión de las operaciones de generación, transporte y distribución de energía, a las redes internas y externas y a los servicios y herramientas de seguridad.

Artículo 87. Del Delegado Sindical de Iberdrola Grupo: nombramiento, competencias generales y garantías.

[...] d- Ser **informado y oído**, con carácter previo a su ejecución, atendándose en lo posible los criterios o pareceres formulados a la Dirección de Iberdrola que sean razonables, respecto de aquellas decisiones relativas a:

- 1.º Los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.
- 2.º La **implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo**.
- 3.º La **introducción de nuevas tecnologías**.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NANO AUTOMOTIVE SL-TUDELA 2017-2020

file:///C:/Users/major/Downloads/F1801600c_CC-Nano_Automotive-Tudela.pdf

Artículo 12. Nuevas tecnologías

Ambas partes, Dirección y Representantes de los trabajadores, reconocen que el progreso de la Tecnología es indispensable para el desarrollo de la empresa. Por consiguiente, la **implantación de nuevas tecnologías debe ser la ocasión para mejorar las condiciones de trabajo además de la productividad.**

La Representación de la Dirección se compromete a **informar previamente**, con la antelación suficiente para estudiar las eventuales propuestas que los Representantes de los Trabajadores y sus Sindicatos pudieran realizar, sobre los **cambios tecnológicos** y a establecer y valorar previamente con la Representación de los Trabajadores cualquier repercusión que pueda conocerse en ese momento en el empleo, formación de los trabajadores afectados y las condiciones de trabajo, etc.

Artículo 22. Funciones del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa como órgano representativo, colectivo, unitario de todos los trabajadores del centro de trabajo, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el Empresario y, en su caso, ante la Administración del Estado [...].

b- Con se **informará al Comité de Empresa**: Sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la Empresa, sobre su fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa y sobre sus modificaciones en la actividad empresarial, sobre las sanciones que se impongan por la Dirección de la Empresa y sobre la **introducción**

de nuevas tecnologías, aún cuando lo sean con carácter experimental.

Artículo 42. Formación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que la permanente formación de los trabajadores es una exigencia de los constantes avances en los **procesos tecnológicos** que permite no sólo el desarrollo profesional individual, sino también la adecuada preparación del aparato industrial de la Empresa **a fin de responder a las exigencias del mercado** y al reto que plantea la competencia, expresan las siguientes recomendaciones [...].

CONVENIO COLECTIVO DE ELECTROTÉCNICA ARTECHE GRID SL 2017-2020

<https://www.iberley.es/convenios/empresa/convenio-colectivo-empresa-electrotecnica-artech-smart-grid-s-l-4400609>

Artículo 8. Cambios tecnológicos y técnicos

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

No obstante, y ante **cambios sustanciales de tipo tecnológico u organizativo**, y que impliquen adaptación de los trabajadores/as a nuevos puestos de trabajo, estos cambios **deberán ser participados a los representantes legales de los trabajadores/as de la Empresa, para permitir su participación, asesoramiento y orientaciones**, y esto, con la antelación suficiente, antes de su implantación.

La implantación o modificación de los sistemas de trabajo señalados supondría que la Dirección de la Empresa presente un plan que, entre otras, contemple las siguientes materias:

1. Objetivos del cambio.
2. Repercusión en la productividad y el empleo.
3. Estudio de la nueva función a desarrollar por los trabajadores o trabajadoras de cara a dichos cambios.
4. Plan de formación y capacitación necesario para la adaptación de los trabajadores/as a los puestos de trabajo.
5. Plan de formación con respecto a los elementos de Seguridad y Salud referente a dichos puestos.

Artículo 45.-Igualdad de derechos

3. Flexibilidad de espacio

Poder trabajar desde casa ciertas horas al año, las equivalentes a 2 días al mes.

Esta medida tiene como objeto el facilitar y favorecer la atención a las personas familiares en primer grado -cónyuge, hijas, hijos, padres y madres- que conviven con el trabajador o la trabajadora, que estén en relación de dependencia con él o ella o que necesiten de cuidados especiales.

A esta medida sólo se podrán acoger las personas cuyo puesto de trabajo sea compatible con el teletrabajo, es decir, personas que puedan realizar el desempeño de sus funciones desde su domicilio con el uso de las nuevas tecnologías, siempre con el visto bueno del responsable y justificante.

IX ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL 2017-2019

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-160

16.9 Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.

En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, la **Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco** analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de **herramientas digitales de comunicación**.

Artículo 32. Políticas de formación.

La formación constituye uno de los ejes estratégicos en materia de gestión de personas en las empresas del Grupo Repsol y por tanto, uno de sus objetivos prioritarios.

La formación del personal tendrá como objetivos principales conseguir que los empleados alcancen el nivel de competencias -conocimientos, habilidades y actitudes- necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo, así como **facilitar su adaptación a los cambios organizativos, tecnológicos y sociales para potenciar las posibilidades de desarrollo profesional**.

Para promover el incremento de cualificación de los empleados, se potenciará en los planes de formación de las empresas:

a- Las acciones formativas ligadas a mejorar el desempeño en el puesto de trabajo.

b- La adecuación y **actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías** [...].

Artículo 39. Información, consulta y participación.

Los derechos de información, consulta y participación forman parte del derecho de todos los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Deberá consultarse con la debida antelación a los Delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

1. La **planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías**, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones del trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo [...].

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO AXA 2017-2020

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11622

Organización del trabajo y nuevas tecnologías

Artículo 12. Organización del trabajo.

Compete a la Dirección de cada una de las empresas firmantes del presente Convenio la organización del trabajo. Es expresa voluntad de las partes negociadoras que cualquier **proceso de reorganización de las plantillas se lleve a cabo agotando todas las posibilidades de diálogo** que posibilite la legislación vigente.

En cualquier momento de la vigencia de este Convenio, en el contexto de una política de empleo adecuada a la situación en que pudiera encontrarse AXA, se podrán establecer los acuerdos marco que resulten necesarios.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera compra, venta, fusión o absorción, las partes se comprometen a negociar el correspondiente Protocolo.

Artículo 13. Teletrabajo.

Los **avances tecnológicos** están facilitando a las empresas la posibilidad de **organizar el trabajo de manera más flexible**, tanto respecto al tiempo como al lugar de la prestación laboral. Es por ello que de acuerdo con los criterios rectores contenidos en la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector asegurador el 10 de febrero de 2015, las partes negociadoras convienen en reconocer el teletrabajo como una forma de realización de la actividad laboral en AXA que facilita una mejor conciliación de la vida laboral y personal bajo los siguientes principios y criterios:

– Principio de voluntariedad, tanto para los trabajadores como para la empresa.

- Principio de reversibilidad, tanto para los trabajadores como para la empresa.
- Principio de igualdad respecto a los trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la empresa.
- Criterio de adecuación a la función, esto es, que la misma pueda ser realizada mediante teletrabajo.
- Criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores de los requisitos necesarios para desempeñar el teletrabajo.

Corresponderá a AXA ofrecer esta modalidad de prestación laboral al personal que por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del teletrabajo sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio. Al efectuar dicho ofrecimiento, la empresa determinará la frecuencia del teletrabajo y los días en que se realizará el mismo.

En los supuestos de trabajadores con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, AXA procurará ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita.

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital.

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «**interconectividad digital**» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de **impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral**. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, **AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo**.

Artículo 44. Igualdad de Oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a seguir promoviendo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación. Dicho compromiso tuvo su primer hito con la firma del Plan de Igualdad del Grupo AXA el 15 de diciembre de 2009, en el que se contiene una declaración programática de objetivos, en concreto, la promoción del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo y promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. [...].

10.º Conciliación de la vida laboral, personal y familiar, potenciando y fomentando la organización del trabajo y el **uso de nuevas tecnologías que faciliten una mejor conciliación de la vida personal y familiar**.

VI CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO GENERALI 2017-2020

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-8386

Artículo 9. Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Ambas partes reconocen que el **teletrabajo** constituye una de las **formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral** derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

En consecuencia, previa información y consulta a las Secciones Sindicales de grupo, las empresas del grupo podrán **implementar un sistema o régimen de teletrabajo**, respetando lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a distancia y en el artículo 20 del Convenio general sobre teletrabajo, así como los siguientes criterios:

- i- El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el personal como para las empresas del grupo.
- ii- La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto al personal comparable que trabajan en las instalaciones de la empresa. 19
- iii- La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

En orden a la consideración y desarrollo de estos criterios, las partes coinciden en tener como referencia a estos efectos los contenidos que integran la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015 y la declaración suscrita por Generali con el Comité de empresa europeo de fecha 16 de mayo de 2017 sobre promoción del teletrabajo.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ASEGURADOR REALE -2017-2020-

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-6718

Artículo 14. Formación y desarrollo profesional. Principios generales.

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de las personas empleadas y permitir su promoción personal y profesional. Es, asimismo, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación de las **nuevas formas de organización del trabajo y los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora** y, en definitiva, a posibilitar la consecución de los objetivos de la estrategia de la empresa.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA 2018-2021

<https://www.dipsegovia.es/documents/963029/666ba2aa-b05f-44b5-8775-8a3269eda919>

Artículo 33. Nuevas tecnologías

La implantación de nuevas tecnologías que innoven totalmente el sistema productivo de las empresas, será puesta previamente en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, a los efectos de una mejor planificación.

Igualmente los representantes de los trabajadores/as tendrán que ser consultados en aquellas decisiones que conduzcan a la utilización de aparatos, materiales o materias primas que puedan tener alguna repercusión en la salud física o psíquica de los trabajadores/as.

La implantación de nuevas tecnologías no debe suponer la reducción de las plantillas. A este efecto se procurará la capacitación del personal mediante cursillos orientados a este fin. En el supuesto de que, a pesar de los cursillos de adaptación, algún trabajador/a no se adaptara a las nuevas tecnologías, la empresa procurará adaptarlo a otro puesto de trabajo, previa consulta a los representantes de la patronal.

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS VINCULADAS 2019-2021 TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SAU.; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, SAU., Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-16313

ANEXO VI Carrera comercial

Dentro de esta **flexibilidad horaria**, especial relevancia adquiere para el colectivo de venta presencial el **derecho a la desconexión** como herramienta fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, que garantizando los compromisos asumidos con nuestros clientes permita desarrollar y favorecer el equilibrio entre la calidad de vida profesional y personal y la salud de todas las personas trabajadoras. Dentro de la propia Comisión de Comercial se analizarán aquellas propuestas que se consideren convenientes con el fin de facilitar y promover **el derecho a la conciliación y desconexión digital sin afectación a los intereses y compromisos derivados de su actividad comercial**.

– Telefónica se compromete a garantizar el **cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales**, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

ANEXO XIII Acuerdo desconexión digital

El pasado 17 de julio de 2019 los representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias UGT y CCOO., firmaron conjuntamente con la Dirección del Grupo mercantil Telefónica un **acuerdo en materia de derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras**. Se incorpora dicho Acuerdo al presente texto, reproduciéndose en su literalidad y se adapta al ámbito funcional del presente Convenio en consonancia con lo dispuesto en el mismo. De igual manera la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo será

la competente para conocer de tantas cuestiones se deriven de la aplicación o interpretación del mismo.

Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica

1. Antecedentes

Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales -en adelante, «Ley Orgánica de Protección de Datos»-, por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -en adelante «Estatuto de los Trabajadores»-, mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

Con motivo de la **regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los derechos de seguridad y educación digital**, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

En este sentido, en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos se recoge la obligación de la Empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras.

En este artículo se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Además, contiene la **obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo** y prevé que se preserve 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 trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

La disposición final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de Telefónica, con fecha 23 de noviembre de 2018, Telefónica y las organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y CCOO., firmaron un manifiesto de intenciones de ámbito nacional con el compromiso de hacerlo extensivo a todos los países en los que Telefónica realice su actividad.

Telefónica se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, **reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar**, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Con fecha 28 de enero de 2019, Telefónica, el sindicato Internacional UNI Global Unión, así como las organizaciones sindicales españolas UGT y CCOO. firmaron un anexo al Acuerdo-Marco Internacional que tienen suscrito, en el que se recogen los principios sobre el derecho a la desconexión aplicable a las operaciones globales de Telefónica y mediante el que se formalizó, a nivel internacional y para todas las

entidades jurídicas o negocios de Telefónica, el compromiso público firmado el pasado 23 de noviembre de 2018.

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la Empresa empleadora.

No obstante lo anterior, se deberán respetar los acuerdos que mediante negociación colectiva estén establecidos o se establezcan en el futuro en las distintas Empresas pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España.

2. Medidas

Primera. El Grupo mercantil Telefónica en España -en adelante, «Telefónica»- garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de Telefónica tendrán derecho a **no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado** -correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.-, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida quinta de este documento.

Segunda. Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la Empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización,

siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Tercera. A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

Cuarta. Telefónica garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de Convenio.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la Empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

Quinta. **No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un**

grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral de la Empresa propia de la persona trabajadora.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un **complemento de «disponibilidad»** u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de Telefónica, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las Empresas.

Sexta. Telefónica garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Séptima. Telefónica implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Octava. Telefónica no podrá sancionar disciplinaria mente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Novena. Telefónica reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serán las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

Décima. Ámbito de aplicación.–Esta política será de aplicación a la **totalidad de las personas trabajadoras en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil Telefónica en España**, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

Undécima. A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

Duodécima. Vigencia.–La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Para incluir cualquier modificación, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

Artículo 44 bis. Bolsa de horas para formación universitaria en las carreras TIC.

Especial consideración merece el acceso de todas las personas trabajadoras a formación universitaria en las carreras TIC.

En estos casos la Dirección de las Empresas arbitrará los mecanismos y criterios necesarios para que se puedan **compatibilizar esta formación con su actividad laboral a través de una bolsa de horas anual o mensual** en función del número de asignaturas y que permita aunar correctamente ambas situaciones, siempre atendiendo a las especiales necesidades de las Unidades donde estén acopladas las personas trabajadoras y bajo estos criterios:

- La permanencia en estos programas estará circunscrita a cursos universitarios y oficiales en carreras TIC y que mejor se adapten a las tecnologías desarrolladas y necesarias para las Empresas.
- El grado de aprovechamiento del curso que no podrá ser inferior al 60% por convocatoria, extremo éste que deberá ser acreditado por el alumno.
- La participación en estos programas de las personas trabajadoras no afectará a su esquema de clasificación profesional.
- Mientras permanezcan en esta situación, las personas trabajadoras mantendrán íntegramente sus referencias salariales y demás condiciones de trabajo a excepción de aquellos devengos que por su naturaleza exija la realización concreta para proceder al cobro.

En la **Comisión Central de Formación** se hará seguimiento de los casos y de las posibles incidencias.

Artículo 89. Teletrabajo y Flexwork.

Teletrabajo. Las Direcciones de las tres Empresas y la Representación de los Trabajadores valoran positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta a la Empresa y a las personas trabajadoras, que ha permitido una notable mejora

en la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo.

Durante este tiempo, desde su implantación fruto de los acuerdos de negociación colectiva para su regulación en cada una de las tres Empresas, considerando la actividad y el perfil de las personas trabajadoras, hemos avanzado en la extensión de esta modalidad ampliando las actividades teletrabajables y el número de personas trabajadoras que se han incorporado a esta modalidad [...].

Se acuerda incorporar como anexo V una regulación común del teletrabajo para aplicar a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Flexwork. En igual sentido, ambas partes reconocen que el trabajo remoto y flexible por parte de las personas trabajadoras es una realidad emergente imparable en las Empresas. En este sentido, es necesario progresar en la implantación de nuevas formas de trabajar que, aprovechando el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, permitan realizar la actividad laboral en cualquier lugar, con total autonomía y de una manera muy flexible, y, además, conciliar la vida profesional con la personal.

El trabajo en movilidad o flexwork no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad complementaria siendo una nueva forma de facilitar de manera flexible la prestación de la actividad a aquellas personas trabajadoras que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollar su actividad sin necesidad de ir a la oficina, teniendo por objeto lograr una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo.

Este sistema pretende ser un paso más en el modelo actual, incorporando la posibilidad de desempeñar las funciones en el centro de trabajo y otros lugares más adecuados, mayoritariamente en el domicilio particular de la persona trabajadora, con flexibilidad horaria y con uso de dispositivos digitales y dónde prima el rendimiento y los objetivos.

Esta nueva forma de trabajo, basado en la flexibilidad, movilidad, inmediatez, dinamismo, versatilidad y conciliación de la vida laboral y familiar que requiere una evolución y adaptación en las personas trabajadoras y en la organización:

- Del lado de la Empresa: el reconocimiento de flexibilidad en los espacios de trabajo y en los tiempos de trabajo, la búsqueda de una mayor eficiencia y productividad en la organización del trabajo y en la gestión de recursos humanos y materiales con la optimización del uso de las tecnologías de información.
- Del lado de la persona trabajadora: Autonomía para la decisión del lugar y horario de trabajo, aunque sujeta a los condicionantes de la actividad, así como el disfrute de los beneficios vinculados con la conciliación de la vida laboral con la personal.
- Del lado de la cultura y estilos de dirección: Mayores márgenes de autonomía para la plantilla, que presta sus servicios en ecosistemas laborales ágiles, abiertos y flexibles, más motivadores y donde prima una cultura basada en el cumplimiento de los objetivos y un estilo de liderazgo basado en la confianza. La Empresa cuenta con las herramientas digitales de comunicación y colaboración necesarias que dan soporte a esta forma de trabajo [...].

II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL -CEM-

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-7009>

Art. 55. Declaración y objetivos.

[...] Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de **acciones organizativas, formativas e informativas** de signo prevencionista que permitan a los trabajadores acomodarse a los **cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.**

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-1719

CAPÍTULO II

Organización y control del trabajo

[...] El sistema de racionalización, **mecanización** y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, **debiendo ser consultados los representantes** legales de los trabajadores en todas aquellas **decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo** y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

Artículo 42. Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral.

[...] Dado que un número importantísimo de trabajadores afectados por el presente Convenio, en especial los del Área denominada de Atención al Cliente, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de las empresas donde se presta el servicio.

2.º En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la **nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos**. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se **añadirán todas las medidas preventivas** para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

6.º Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad y Salud que pudieran crearse en este convenio de

acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así** como de los sistemas de implantación organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DEL CORCHO PARA LOS AÑOS 2017-2019

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11946

Artículo 28. Nuevas tecnologías.

Cuando en una empresa **se introduzcan nuevas tecnologías** que puedan suponer para los trabajadores **modificación sustancial de condiciones de trabajo**, o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, **se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar** y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la **formación precisa para el desarrollo** de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Reproducimos en este apartado, también, comentarios libres extraídos del estudio “Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa”, informe realizado para la Confederación Europea de Sindicatos -CES- en 2018.

Se trata de respuestas que exponen casos de éxito, propuestas o simples reflexiones planteadas por sindicalistas, empresarios y trabajadores y trabajadoras sobre cómo se ha implementado la digitalización o qué consecuencias ha tenido.

- * Es necesario que el comité de empresa supervise sistemáticamente todos los proyectos de tecnología de la información y su repercusión en el número y la calidad de los puestos de trabajo. Se debe contar con información puntual que permita desarrollar soluciones adecuadas para hacer frente a las consecuencias de la digitalización. -Representante de empresa y de comité de empresa europeo, **Bélgica**-
- * En Dinamarca, el Disruption Council -Consejo de Contramedidas- proporciona una plataforma para debatir el futuro del trabajo en relación con la digitalización -Representante sindical, **Dinamarca**-
- * Hemos negociado un acuerdo con la dirección para introducir el trabajo móvil, el aprendizaje virtual, la reubicación de actividades externalizadas en los llamados centros de servicios compartidos, el trabajo por medios virtuales transfronterizo, la supervisión del rendimiento y la conducta, y la protección de datos. -Presidente de comité de grupo de empresas, **Alemania**-
- * En el sector financiero, tenemos un grupo de trabajo común con la patronal. -Representante sindical, **Finlandia**-
- * Hemos creado un «Club Industria 4.0» -«Verein»- junto con la dirección a fin de examinar el impacto en la empresa y en los trabajadores. -Representante sindical, **Austria**-

- * Organizamos reuniones con líderes sindicales, expertos -científicos, ingenieros, futuros investigadores- donde se abordan la digitalización y el mundo laboral futuro con el fin de sensibilizar sobre el cambio acelerado y el impacto de la digitalización. -Representante sindical, **Francia**-
- * Hemos negociado un acuerdo con la dirección para introducir el trabajo móvil, el aprendizaje virtual, la reubicación de actividades externalizadas en los llamados centros de servicios compartidos, el trabajo por medios virtuales transfronterizo, la supervisión del rendimiento y la conducta, y la protección de datos. -Presidente de comité de grupo de empresas, **Alemania**-
- * En **Francia** se ha negociado el derecho a desconectar en el sector de correos y telecomunicaciones.
- * Las luces de los lavabos tienen un temporizador que no permite permanecer a los empleados más de dos minutos. Después, las luces se apagan. Esto está conectado a un sistema que cuenta los segundos durante los cuales el trabajador no actualiza el trabajo en el ordenador. Luego esos segundos se descuentan del tiempo de trabajo y no se pagan. Si ese tiempo excede una determinada cantidad, el trabajador podría ser despedido. -Representante sindical, **Bulgaria**-
- * Los auxiliares médicos de los hospitales daneses afrontaban el reto de la incorporación de nuevas plataformas digitales que iban a asumir una parte importante de sus tareas. En lugar de luchar contra la digitalización, se sentaron a analizar qué nuevas tareas y necesidades planteaba la tecnología, y elaboraron una lista de nuevos servicios que podían proporcionar a los hospitales. ¡Un enfoque ideal! -Representante sindical, **Dinamarca**-
- * En el comité de empresa europeo del Grupo METRO realizamos un estudio y curso de formación de dos días sobre el tema de la «digitalización» Tras la conferencia de UNI IGlobal

consecuencias sociales de la digitalización. -Representante de los trabajadores, junta de supervisión, Bayer, **Alemania**-

* Nosotros, como comité de empresa europeo, hemos firmado un acuerdo marco global con la dirección de Renault. Este acuerdo abarca numerosas áreas de negocio, pero se centra sobre todo en el empleo y la seguridad en el trabajo. Se celebran periódicamente reuniones de seguimiento con la dirección, y se buscan de manera conjunta soluciones que hagan frente a los nuevos retos emergentes. No es siempre una tarea fácil, pero estamos haciendo todo lo posible por contribuir a la aplicación de soluciones sostenibles en interés de los trabajadores. -Representante de los empleados de empresa y delegado de comité de empresa europeo, Renault, Austria-

* Los comités de empresa europeos no tienen mucha capacidad aunque funcionen bien. Con solo dos reuniones al año, es muy difícil tener influencia. -Alto delegado de comité de empresa europeo, AXA, **Bélgica**-

* La externalización a China de las labores de facturación del departamento de contabilidad, la externalización a Polonia del servicio de asistencia del departamento de servicios, la destrucción de puestos de trabajo debido al uso de formularios tipo en línea para la gestión de reclamaciones, las órdenes de reparación y las asignaciones de costes. -Representante de los trabajadores de empresa, **Bélgica**-

* Incremento de la «localización óptima» -«bestshoring»- en el Reino Unido gracias a la mejora digital de los métodos de comunicación. En el pasado la empresa realizaba todas sus actividades aduaneras en el Reino Unido, pero ahora la transformación digital posibilita la comunicación instantánea en todo el globo en cuestión de segundos, y muchas de las operaciones aduaneras del Reino Unido se han «localizado de manera óptima» en la India o Malasia. -Representante de los trabajadores de empresa, **Reino Unido**-

- * En los países nórdicos, la mayoría de los convenios colectivos incluyen una regulación que establece que debería haber acuerdos locales a nivel de empresa con respecto a la introducción y el uso de nuevas tecnologías o de tecnologías que supervisen el rendimiento y la conducta de los empleados.-Entrevista con representante sindical, **Finlandia-**
- * El acuerdo sobre tecnología de la información de nuestra empresa se firmó hace veinte años. Desde entonces se le han ido añadiendo muchos otros acuerdos. Actualmente, con el apoyo del comité de empresa del grupo, se está llevando a cabo una revisión exhaustiva.-Representante de los trabajadores de empresa, **Alemania-**
- * Hemos negociado un acuerdo local en torno a una plataforma en línea que afecta a todos los procesos relevantes para los empleados, como la formación avanzada, la gestión del rendimiento y la gestión del talento. Nuestras negociaciones contaron con el respaldo del sindicato GPA-djp.-Representante de empresa, **Austria-**
- * Para forzar el uso de tabletas se eliminaron los ordenadores de las oficinas, lo que ha llevado a que la sección de prevención de riesgos profesionales emitiera un informe negativo sobre el tema junto con la obligación de cambiar de formato. -Representante de los trabajadores de empresa, **España-**
- * No se ha incluido el tema en las reuniones anuales del comité de empresa europeo y se ha actuado como si no hubiera afectado a la empresa -por culpa de la dirección y también la pasividad de los representantes de los trabajadores-. -Representante de los trabajadores de empresa multinacional, **España-**
- * Se introdujeron nuevos sistemas de gestión electrónica sin facilitar información adecuada sobre su uso ni delimitar las funciones de cada trabajador o departamento. -Representante de los trabajadores de empresa, **España-**

- * A escala local, dar acceso a los empleados a cursos electrónicos relacionados con la industria de la que formamos parte. Sin embargo, este acceso resulta muy limitado durante las horas de trabajo. -Representante de los trabajadores de empresa, **Irlanda**-
- * Las condiciones laborales dependen cada vez en mayor medida de herramientas digitales que incrementan la productividad y empeoran las condiciones laborales, a lo que se suman gerentes incapaces de afrontar la jornada diaria. A los empleados se les pide cada vez más que dediquen tiempo a las herramientas digitales sin reducir el volumen de trabajo. -Representante de los trabajadores de empresa, **Francia**-
- * En el caso de que se produzcan problemas graves en el sistema, la problemática para el consumidor puede gestionarse más rápidamente desde casa con gafas de realidad virtual. A menudo pueden evitarse viajes a países distantes. -Representante de empresa, **Alemania**-
- * John Deere ofrece la posibilidad de teletrabajo hasta un máximo de tres días semanales. Las partes implicadas pueden cambiar los días de mutuo acuerdo. -Representante de los trabajadores de empresa, **España**-
- * En Hewlett-Packard Italia, los sindicatos lograron firmar un acuerdo sobre trabajo ágil. -Representante sindical, **Italia**-
- * Es bueno que la digitalización te dé la oportunidad de trabajar desde casa. Ahorra mucho tráfico innecesario para ir y volver del trabajo -costos, tiempo y contaminación-. Además, proporciona la flexibilidad necesaria en términos de horas de trabajo -por ejemplo, la posibilidad de interrumpir el trabajo una hora para ir a buscar a los niños al colegio-. -Representante de empresa, **Países Bajos**-
- * Ante los viajes fuera de las horas de trabajo, la empresa ofrece diferentes tipos de compensación: económica, tiempo libre io

nada! Con ello se crean agravios comparativos y se presiona a los trabajadores alegando que viajar es algo voluntario cuando no es verdad... es necesario para sus tareas y su desarrollo profesional, pero las horas extra no se compensan. Hay que regular esta situación para evitar abusos. -Representante de empresa, **España**-

- * Mala aplicación del teletrabajo. Se sobrecarga a los trabajadores con tales prácticas, de modo que terminan realizando el trabajo asignado fuera del horario estipulado, sin control de nadie. No existe una regulación lo suficientemente clara y desarrollada sobre esta nueva modalidad, que es cada vez más generalizada en muchos puestos de trabajo. El hecho de tener tareas asignadas de forma permanente puede suponer un abuso de la disponibilidad del trabajador a resolver cualquier problema que pueda surgir. -Representante de empresa, **España**-
- * Nuestra empresa gestiona el teletrabajo de una forma muy liberal, y hemos podido alcanzar un muy buen nivel de acuerdo colectivo entre el comité de empresa y la patronal al respecto. Hasta un 80% de la jornada laboral se puede realizar en casa. -Representante de los trabajadores de empresa, **Alemania**-
- * Muchos empleados de nuestra empresa tienen la sensación de estar en línea en todo momento y siempre de guardia. Leen y responden correos electrónicos incluso el fin de semana. -Representante de los trabajadores de empresa multinacional, **Suiza**-
- * Los nuevos PC son ordenadores portátiles. Por una parte, resulta más fácil para el profesional completar sus tareas en casa, pero se incurre en una serie de horas extra de trabajo efectivo que no se documentan ni remuneran. El tiempo de trabajo en casa, los fines de semana, por las noches, durante las vacaciones, etc., no se registra. -Representante de empresa, **España**-

- * Sería importante que los convenios colectivos incluyeran lo siguiente: el tiempo de trabajo en el contexto del trabajo digital, el derecho a estar fuera de línea, unas normas que rijan el trabajo de oficina en casa, y la regulación del trabajo en cualquier parte. -Representante de los trabajadores de empresa, **Alemania**-
- * «A nivel de empresa se requiere una estrategia de RR. HH. más a largo plazo en la que tengan cabida programas de mejora de las cualificaciones o habilidades. Estos han de fundamentarse en las nuevas orientaciones estratégicas de las empresas y en las competencias necesarias pertinentes». -Miembro de la junta de supervisión de una multinacional con sede en **Alemania**-
- * En el convenio del sector de la industria aprobado recientemente, los interlocutores sociales de Dinamarca acordaron destinar 200 000 millones de coronas danesas a medidas de cualificación en el sector en respuesta a la digitalización. -Representante sindical, **Dinamarca**-
- * El comité de empresa de Merck KG ha puesto en marcha la iniciativa «Haus der Arbeitswelten» -Casa del mundo laboral-, encaminada a conformar un cambio tecnológico integral en el sector químico y farmacéutico. La iniciativa comprende los ámbitos de la educación, la protección de los datos de los empleados, la salud y la seguridad, y la planificación estratégica de los recursos humanos.-Representante de los trabajadores de empresa, **Austria**-
- * En la industria química se ha acordado un convenio colectivo que contempla normas adicionales sobre formación dirigidas a satisfacer los nuevos requisitos derivados de la digitalización. -Representante sindical, **Alemania**-
- * La vigilancia de los empleados se ha intensificado. Hace falta protección. -Representante de empresa, **Polonia**-

- * En la sede de IBM en Austria contamos con un conjunto exhaustivo y pormenorizado de acuerdos de empresa -«Betriebsvereinbarungen»- que abarcan cuestiones como el tiempo de trabajo, la protección de los datos personales y el trabajo desde el hogar. También se está debatiendo con la dirección de la empresa en el país y con la dirección del comité de empresa europeo la igualdad de oportunidades en la junta de supervisión. Además, mantenemos un vínculo estrecho con expertos de nuestro sindicato y con compañeros de otras compañías. -Representante de los trabajadores de la empresa, **Austria**-
- * En De VoorZorg Antwerp disponemos de un acuerdo válido para todo el grupo que define una serie de normas claras sobre la vigilancia de las actividades en línea de los empleados y restricciones y normas generales sobre el uso de Internet. -Representante de la empresa, **Bélgica**-
- * El acuerdo vigente en Telenor ASA comprende normas acerca de la vigilancia de los trabajadores y el seguimiento de su rendimiento. Ha de alcanzarse un equilibrio entre las nuevas tecnologías informáticas y la integridad y autonomía personal. -Representante sindical, **Noruega**-
- * Adaptación de los servicios de historias clínicas, servicios de admisión, control del almacenamiento y los suministros, ciertas técnicas quirúrgicas y de radiodiagnóstico, tanto en el sector público como en el privado. -Representante sindical, **España**-
- * Se trata de un tema muy importante hoy día en el sector financiero, donde 1 de cada 5 puestos de trabajo va a desaparecer o cambiar de aquí a 2 años debido a la digitalización. -Representante sindical, **Finlandia**-
- * Los programas de digitalización han provocado la pérdida de 170 puestos de trabajo en las divisiones comerciales de Alemania. No es posible aportar datos similares sobre las divisiones productivas. La ola de digitalización actual

afectará de manera significativa al personal administrativo y a determinados grupos profesionales -por ejemplo, al personal de mantenimiento-. -Representante de los trabajadores en la junta de supervisión de una multinacional química **alemana**-

- * ENGIE firmó un acuerdo europeo de reestructuración socialmente aceptable a raíz del cambio tecnológico. -Representante sindical, **Bélgica**-
- * En las industrias químicas existe un acuerdo marco colectivo relativo a la protección frente a la pérdida del puesto de trabajo a causa de la automatización -«Rationalisierungsschutz»-: aquellos empleados cuyas tareas se automaticen y que se vean obligados a aceptar un nuevo puesto peor remunerado en el sector recibirán una indemnización financiera temporal. -Representante sindical, **Alemania**-
- * La digitalización solo ha facilitado en apariencia las condiciones de trabajo en el sector público, pues los factores de estrés están aumentando a causa de la presión para agilizar el procesamiento. -Representante de los trabajadores de empresa, **Austria**-
- * La vigilancia rigurosa de los datos de los vehículos sirve para presionar a los empleados, por ejemplo acerca de la frecuencia y la duración de los descansos, el consumo de combustible, etc. -Presidente del comité de empresa de una gran compañía, **Austria**-
- * Esperan que contestes al teléfono en todo momento y respondas a los correos electrónicos tan pronto como llegan a tu plataforma. -Representante de los trabajadores de empresa, **Suecia**-
- * Se somete a los trabajadores a una estricta vigilancia informática. -Representante de los trabajadores de empresa, **Polonia**-

- * La comunicación está cada vez más digitalizada, por ejemplo, en las entrevistas de evaluación o el aprendizaje en línea, con el consiguiente empobrecimiento de los procesos sociales. -Representante de los trabajadores de empresa, **Austria**-
- * Los trabajadores, por ejemplo en los almacenes, están siempre conectados y reciben instrucciones por medio de auriculares. -Representante sindical, **Francia**-
- * Queramos o no, la tecnología avanzada se cierne sobre nosotros. No tiene sentido trabajar ni a favor ni en contra; lo que hace falta es una visión a largo plazo e información sobre el marco temporal de los cambios que se avecinan. -Representante sindical, **Reino Unido**-
- * Es preciso que los sindicatos cambien sus estructuras organizativas y estrategias de contratación para que resulten más atractivos a los trabajadores de la economía digital, tales como los trabajadores móviles mediante TIC o los trabajadores colaborativos. -Representante sindical, **Austria**-
- * Los sindicatos deben concienciar más a la opinión pública sobre las nuevas tecnologías por medio de las redes sociales y desarrollar nuevos métodos de comunicación interna, modernizarse e intentar firmar convenios colectivos en las empresas en vista de los cambios. -Representante sindical, **Países Bajos**-
- * Trabajé para XY Ámsterdam durante más de uno año. Empecé con ellos porque no encontraba otro trabajo. En ese momento, teníamos contratos flexibles y cobrábamos por horas. Teniendo en cuenta las limitaciones de este trabajo, las condiciones y el salario eran bastante buenos. El problema principal era conseguir un contrato permanente al cabo de dos años. En agosto del año pasado XY cambió su política y pasó a trabajar únicamente con trabajadores independientes. Por eso me fui a otra plataforma. -Trabajador de plataforma digital de 20-29 años de edad, **Países Bajos**, 2-3 años en el puesto-

- * Trabajo mucho más de 100 horas, o más bien paso mucho más de 100 horas disponible en la calle, esperando para entregar un pedido. Es un problema porque me pagan por pedido, pero el número de pedidos no depende de mí, sino de la aplicación y del supuesto algoritmo que los distribuye. Este algoritmo se puede modificar manualmente, y si eres amigo de los jefes te asignan los mejores pedidos. -Trabajador de plataforma digital a tiempo completo de 20-29 años de edad, **España**, 2-3 años en el puesto-
- * Todavía me considero un empleado, pero la empresa me obliga a dimitir o a convertirme -en apariencia- en autónomo. -Trabajador de plataforma digital de 20-29 años de edad, **Países Bajos**, 2-3 años en el puesto-
- * Mi condición jurídica es de empresario autónomo, pero no disfruto de ninguna de ventaja del empresario y tengo todas las desventajas de un empleado, es decir, estoy obligado a llevar ropa de trabajo, estoy sometido a presión controlada por un tercero, percibo una remuneración impuesta, etc. -Trabajador de plataforma digital de 20-29 años de edad, **Bélgica**, 2-3 años en el puesto-
- * En **Italia**, varias empresas han firmado acuerdos con los sindicatos sobre trabajo inteligente, incluido el teletrabajo y el trabajo móvil mediante TIC.
- * En **Alemania, Austria, España** y los países nórdicos se han negociado acuerdos sobre teletrabajo y trabajo móvil mediante TIC en el sector de los seguros, lo que refleja también el acuerdo conjunto de los interlocutores sociales europeos en el sector financiero.
- * La compañía de seguros AXA ha implementado el derecho a desconectar en **Bélgica, Italia y Francia**, además de en **España**.

- * En **Alemania**, muchas empresas fabriles —como Daimler, Bosch o ABB— cuentan con acuerdos locales entre la dirección y los comités de empresa sobre trabajo móvil mediante TIC que, entre otras cosas, especifican la obligación de documentar y remunerar toda la jornada laboral. Asimismo, se ha reforzado el derecho de los empleados a trabajar en casa.
- * En la protección de datos de los sectores hospitalario y asistencial, se han firmado acuerdos sobre la regulación de las nuevas tecnologías digitales que tienen el potencial de supervisar el rendimiento y la conducta del personal en países como **Alemania, Austria, Francia, Italia o los países nórdicos**.
- * En **Alemania y España** existen acuerdos sectoriales sobre la recapitación de aquellos empleados cuyos puestos de trabajo se vean amenazados por la automatización.
- * En la industria química se ha acordado un convenio colectivo que contempla normas adicionales sobre formación dirigidas a satisfacer los nuevos requisitos derivados de la digitalización.
-Representante sindical, **Alemania-**
- * La vigilancia de los empleados se ha intensificado. Hace falta protección. -Representante de empresa, **Polonia-**
- * En la sede de IBM en Austria contamos con un conjunto exhaustivo y pormenorizado de acuerdos de empresa -«Betriebsvereinbarungen»- que abarcan cuestiones como el tiempo de trabajo, la protección de los datos personales y el trabajo desde el hogar. También se está debatiendo con la dirección de la empresa en el país y con la dirección del comité de empresa europeo la igualdad de oportunidades en la junta de supervisión. Además, mantenemos un vínculo estrecho con expertos de nuestro sindicato y con compañeros de otras compañías.
- * -Representante de los trabajadores de la empresa, **Austria-**

- * En De VoorZorg Antwerp disponemos de un acuerdo válido para todo el grupo que define una serie de normas claras sobre la vigilancia de las actividades en línea de los empleados y restricciones y normas generales sobre el uso de Internet. -Representante de la empresa, **Bélgica**-
- * El acuerdo vigente en Telenor ASA comprende normas acerca de la vigilancia de los trabajadores y el seguimiento de su rendimiento. Ha de alcanzarse un equilibrio entre las nuevas tecnologías informáticas y la integridad y autonomía personal. -Representante sindical, **Noruega**-
- * Adaptación de los servicios de historias clínicas, servicios de admisión, control del almacenamiento y los suministros, ciertas técnicas quirúrgicas y de radiodiagnóstico, tanto en el sector público como en el privado. -Representante sindical, **España**-
- * Se trata de un tema muy importante hoy día en el sector financiero, donde 1 de cada 5 puestos de trabajo va a desaparecer o cambiar de aquí a 2 años debido a la digitalización. -Representante sindical, **Finlandia**-
- * La compañía de seguros AXA ha implementado el derecho a desconectar en **Bélgica, Italia y Francia**, además de en España.
- * En **Alemania**, muchas empresas fabriles —como Daimler, Bosch o ABB— cuentan con acuerdos locales entre la dirección y los comités de empresa sobre trabajo móvil mediante TIC que, entre otras cosas, especifican la obligación de documentar y remunerar toda la jornada laboral. Asimismo, se ha reforzado el derecho de los empleados a trabajar en casa.
- * En la protección de datos de los sectores hospitalario y asistencial, se han firmado acuerdos sobre la regulación de las nuevas tecnologías digitales que tienen el potencial de supervisar el rendimiento y la conducta del personal en países como **Alemania, Austria, Francia, Italia** o los países nórdicos.

- * En **Alemania** y **España** existen acuerdos sectoriales sobre la recapacitación de aquellos empleados cuyos puestos de trabajo se vean amenazados por la automatización.
- * Italia: plataforma en línea IDEA DIFFUSA de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro -CGIL-
- * Idea Diffusa -<https://www.ideadiffusa.it>- es una plataforma colaborativa en línea desarrollada por la confederación sindical CGIL que entró en funcionamiento en 2017. Su objetivo es recabar y compartir información, experiencias y conocimientos sobre la digitalización y sus múltiples facetas. Esta difusión de información y conocimiento debe fomentar una mejor comprensión del impacto de la digitalización en el empleo y el trabajo, además de preparar mejor a los sindicalistas tanto a nivel de empresa como sectorial para el desarrollo de respuestas adecuadas que faciliten la participación efectiva de los trabajadores.

**APLICACIONES EN
LOS CONVENIOS
COLECTIVOS:
BUENAS
PRÁCTICAS EN
LA COMUNITAT
VALENCIANA**

APLICACIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS: BUENAS PRÁCTICAS EN LA COMUNITAT VALENCIANA

En el ámbito de la Comunitat Valenciana, se han analizado diferentes convenios colectivos con el objetivo de determinar cómo encajan la digitalización dentro de estos textos normativos. Básicamente, se puede mantener la conclusión de que, en este momento, no parece una preocupación generalizada.

No obstante, a modo de resumen, podemos extraer ciertas pautas similares que, en algunos casos, son puntos comunes y que coinciden con el análisis realizado sobre los convenios colectivos desmenuzados en el capítulo anterior:

- * Las vinculadas a la prevención de riesgos laborales.
- * Las relacionados con la adopción de nuevas tecnologías.
- * Las conectadas con la mejora de los mecanismos de información o consulta en relación con la introducción de nuevos sistemas tecnológicos.

Resalta, por ejemplo, la nula mención a aspectos como el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, es interesante la propuesta de Hidraqua que recoge que si, por motivos tecnológicos se cierra una planta y entra en funcionamiento una nueva, hay obligación de subrogar al personal a las nuevas instalaciones.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FORD ESPAÑA (2019-2021)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-10955

Artículo 136. Funciones.

Además de las establecidas por ley, el CSS tendrá las siguientes atribuciones:

1. Conocer los riesgos profesionales y de accidentes de trabajo a través del Servicio de Prevención de la empresa, proponiendo las medidas de prevención conforme con las disposiciones vigentes.
2. Analizar y proponer medidas de corrección de los accidentes de trabajo y daños producidos en la salud del personal; a estos efectos, conocerá con periodicidad mensual y a través de las comisiones de planta, la información necesaria sobre los accidentes laborales producidos, y propondrá los planes específicos para su prevención, participando en su seguimiento.
3. Promover la práctica de planes de vigilancia de la salud del personal, especialmente para aquellas personas empleadas adscritas a áreas o puestos de trabajo en los que se considere la existencia de riesgos para la salud.
4. Informar sobre y fomentar la utilización de cualquier medio de protección personal, prenda y equipos de seguridad introducidos en la empresa, así como recomendar cualquier otra medida no implantada y que se considere necesaria.
5. Conocer y participar en las medidas de prevención de riesgos en los supuestos de nuevas obras e instalaciones en el seno de la empresa.
6. Conocer y participar en cuantos informes sean necesarios respecto a las condiciones de trabajo en materia de planificación **y organización del mismo**, e introducción de nuevas tecnologías que puedan afectar a la seguridad y salud del personal, informando a la dirección de la empresa de los defectos o

situaciones de riesgo que se adviertan, proponiendo en su caso la adopción de las oportunas medidas correctoras [...].

Artículo 146. Comisión Consultiva y de Participación.

Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre las personas empleadas de Ford España, SL. y la dirección de la empresa, se crea una comisión, constituida por 10 integrantes, 5 por cada representación, cuyas funciones serán las siguientes:

Analizar la situación general de la empresa en cuanto a posición en el mercado, situación financiera, calidad y productividad.

Recibir información y aportar sugerencias sobre planes generales de desarrollo en materias tales como lanzamientos de nuevos modelos, evolución de la plantilla, **introducción de nuevas tecnologías, introducción de nuevas formas** de organización del trabajo, creación de nuevos puestos, formación de personas empleadas y proyectos de contratación de obras y servicios cuando puedan afectar, de forma sustancial, los niveles de empleo.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS MERCADONA, SA (2019-2023)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2204

Artículo 39. Comisión mixta.

Para la interpretación y seguimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderá, necesariamente, con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

En el supuesto de discrepancias en el seno de la Comisión Mixta, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Actualmente la empresa se encuentra inmersa en el desarrollo e implantación de diversos proyectos dirigidos a **innovar su organización, mejorar sus procesos y adaptarse con ello a las nuevas necesidades existentes**. A tal efecto **se constituirá un Observatorio paritario**, en el seno de la Comisión Mixta, con objeto de **analizar las nuevas fórmulas que permitan una mejora de la productividad y competitividad de las empresas** del Grupo Mercadona y las repercusiones que aquellas puedan tener en las reglas establecidas en el presente convenio.

El Observatorio establecerá su propio programa de reuniones en las que se podrá analizar las grandes tendencias de innovación en el sector y en la empresa, así como las consecuencias que puedan desplegar sobre las condiciones de trabajo.

Si en el Observatorio se concluyera la necesidad de modificar lo dispuesto en el vigente convenio colectivo, se convocará por las partes la Comisión Negociadora para su negociación e incorporación, en su caso, al contenido del Convenio Colectivo.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AIR NOSTRUM, LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, SA. (2018-2019)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-388

Formación

Artículo 48. Formación.

1. Los trabajadores de Air Nostrum tienen el derecho y el deber de adquirir la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo en un proceso continuo. La Empresa planificará y gestionará la formación profesional de todos sus trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que se organicen por esta.

Se dedicará especial atención **a difundir el conocimiento de las innovaciones técnicas**, el perfeccionamiento de las formas de trabajo y el reciclaje profesional.

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONSUM, SOCIEDAD COOPERATIVA VALENCIANA (2019-2024)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2953

Artículo 52. Comité de seguridad y salud intercentros.

1. Dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo de la Cooperativa, se acuerda la constitución de un comité de seguridad y salud Intercentros, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de una parte por los delegados de prevención y representantes de los socios de trabajo en proporción a su número en la empresa, y por los representantes de la dirección de Cooperativa por la otra.
2. Podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud los responsables técnicos del servicios de revención de la cooperativa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité. La reunión será trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.
3. **El comité de seguridad y salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo** que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador. [...].

Artículo 58. Política medioambiental y reducción de la huella de carbono.

1. La protección del medio ambiente es un principio básico de gestión en Consum, S. Coop. V., es por ello que las partes firmantes se comprometen a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar las expectativas de los clientes, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del

sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- a) Reducción del consumo energético. Reducción del consumo de agua.
- b) Reducción del consumo de plástico, papel y otros bienes consumibles.
- c) Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- d) **Introducir medidas económica y tecnológicamente** viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

[...].

Disposición adicional primera.

La Cooperativa tiene instaladas cámaras de video vigilancia en las plataformas de mercancías y puntos de venta para la protección del patrimonio de la empresa, la seguridad de las personas y para el ejercicio de las funciones de control recogidas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores. Además del público conocimiento derivado de los dispositivos informativos previstos en el artículo 22.4 de la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y de la información global**, se informará de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores y a sus representantes sobre el particular por la posibilidad de que las grabaciones puedan utilizarse en caso de comisión de ilícitos laborales en el bien entendido del necesario respeto y salvaguarda del derecho a la intimidad del trabajador y a la protección de sus datos personales, tal y como previene el **artículo 89 de la citada Ley**.

Disposición adicional segunda.

La Cooperativa promoverá la **utilización de medios telemáticos, digitales, de correspondencia electrónica y redes sociales corporativas**, para la comunicación e información a los trabajadores, en especial los recibos de salarios y la entrega de copias básicas de los contratos. Esta sistemática de comunicación e información se ajustará a la citada Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

IV CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO PARA LA INDUSTRIA DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (2018-2020)

http://www.dogv.gva.es/datos/2018/12/26/pdf/2018_11569.pdf

Artículo 58º. Seguridad y salud

[...] A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada ley, así como con los siguientes: Principios generales. 1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación y solo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación del riesgo. 2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo **se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados**, en su caso, por el I.N.S.S.B.T. del Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

Artículo 67º. Vigilancia de la Salud

[...] Tecnología y organización del trabajo. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la **tecnología y organización del trabajo** que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, SLU –COLEBEGA– (2017-2019)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-8989

Artículo 3.4 Formación.

1. Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia y la eficiencia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación personal a **los cambios organizativos y tecnológicos**, y potenciar las posibilidades de promoción y desarrollo profesional.

La empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores/as aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas. Para ello se comprometen a acudir a los cursos que se organicen a tales fines, de conformidad con lo establecido en el punto 3 del presente artículo.

La formación interna en la empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- a) El perfeccionamiento profesional para el mejor desempeño en el puesto de trabajo.
 - b) **La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.**
 - c) La mejor adaptación de los nuevos empleados.
 - d) Un mejor desarrollo profesional que posibilite la promoción interna.
2. Se crea la comisión de formación con la composición, competencias y normas de funcionamiento que se señalan en el anexo IV.

3. En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - a) Formación necesaria: Es la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Entre otras, se considerará formación necesaria aquella que se derive de **la implantación de nuevos sistemas informáticos y nuevas tecnologías.**

Artículo 10.5 Otros derechos sindicales.

[...] 7. Si se produjera una baja en una plaza determinada y existiera necesidad tecnológica de amortizar la misma, la Dirección de la empresa informará al comité de centro o delegados de personal, en su caso, para que éstos puedan emitir sus razones a favor o en contra de tal decisión.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NOROTO, SAU (2016-2019)

<https://www.boe.es/boe/dias/2016/01/21/pdfs/BOE-A-2016-550.pdf>

Artículo 10. Organización del trabajo. La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. El **sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo** que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a **tecnología**, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en el trabajador.

Artículo 33. La formación como parte de la Estrategia Norauto.

- a) Formación inicial: Sus objetivos son dar a conocer los valores y objetivos de la empresa, integrar al nuevo trabajador dentro de la empresa, y conseguir que este alcance lo antes posible la máxima autonomía dentro del puesto de trabajo.
- b) Dentro del plan estratégico de la empresa, revisado anualmente, se incluye el plan de formación continua diseñado en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo y la estrategia del momento.

Los objetivos del plan son los siguientes: Mejora de la competitividad de la empresa proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas y herramientas. Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna. Adaptar y reciclar al equipo en función de las **necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías**.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE EMPRESAS HIDRAQUA, SA., GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS, SA., AIGÜES DE CULLERA, SA., AIGÜES MUNICIPALS DE PATERNA, SA. Y AIGÜES DE L'HORTA, SA. (2018-2022)

http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15729/doc292940_Convenio_colectivo_del_grupo_de_empresas_Hidraqua,_SA.,_Gestion_Integral_de_Aguas,_SA.,_Aigues_de_Cullera,_SA.,_Aigues_Municipals_de_Paterna,_SA._y_Aigues_de_LHorta,_SA.pdf

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART. 7º.- NORMA GENERAL

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, quien deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes. En cada momento la empresa, **informando al Comité, adaptará sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos**, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

ART 12º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

[...] **La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa y a los delegados/as de personal sobre reconversión tecnológica.** Los posibles reciclajes que se deriven de la misma, serán estudiados en la Comisión Paritaria de Formación Profesional (en adelante CPFP), a los efectos de establecer las acciones formativas necesarias.

ART. 41.- CLÁUSULAS DE GARANTÍA: subrogación de personal En las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando la actividad en un centro de trabajo cese, por finalización o modificación total o parcia de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a los trabajadores y trabajadoras adscritos al servicio de

las instalaciones que se explotan, respetándoles y conservando en su integridad, con carácter personal e irrenunciable, su antigüedad, salario y demás derechos laborales y sindicales reconocidos en convenio, pactos de empresa y condiciones personales. Se incluye también el derecho y la obligación a la subrogación establecida en el párrafo anterior, los casos en los que, **por motivos tecnológicos, medioambientales, o de cualquier otra índole, se cierre una instalación en la que se presta el servicio, y entre en funcionamiento otra nueva**, independientemente de que la Administración que contrate sea diferente a la Administración que contrató a la antigua instalación, o de que la nueva suma, además del servicio que prestaba la antigua, los de otras instalaciones o servicios que no se prestaban.

CONVENIO COLECTIVO DEL CALZADO PARA LOS AÑOS 2019-2021

boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-10744

Artículo 72. Nuevas tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan **nuevas tecnologías** que comporten un periodo de formación a las personas trabajadoras, se deberá **comunicar las mismas con carácter previo** a la RLT.

Derechos Digitales. General.– En las empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respeto a los derechos digitales establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolle o sustituya.

Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral.– El uso de datos personales de la persona que trabaja requerirá su consentimiento expreso.

El **tratamiento de datos biométricos** dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona, requerirá el consentimiento de este, salvo que ese tratamiento sea necesario para cumplir con la obligación del control diario de jornada.

En el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.ii

Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales.– Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la dirección de la empresa, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, conforme los términos establecidos por la legislación vigente.

En la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos digitales deberá participar la R.L.T.

Los criterios de acceso al contenido de dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, y la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

La información a los trabajadores acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse de forma clara e inequívoca.

Derecho a la desconexión.– Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

La empresa, oída previamente la RLT, elaborará una política interna en la que se especificarán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en su domicilio, así como las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

PROPUESTAS

PROPUESTAS

Como ha quedado patente a lo largo de este trabajo, la transformación digital y la introducción de modelos disruptivos están generando nuevas formas de entender las relaciones entre la empresa y los trabajadores. En este sentido, la legislación va unos pasos más lenta que la realidad. Y tampoco parece ser que el impacto de la digitalización esté entre las preocupaciones actuales en las mesas de negociación.

En el ámbito laboral, nada será igual, si es que no lo está siendo ya. Todo parece indicar que modalidades como el teletrabajo se multiplicarán o que se incrementarán los servicios que prestan los autónomos. En definitiva; las relaciones laborales se van a disgregar. El objetivo reside en no perder garantías asentando un modelo de nuevos empleos donde el esfuerzo tenderá a ser más mental que propiamente físico.

Aportamos este listado de propuestas agrupadas por temáticas con el fin de adaptar tanto el actual marco legislativo y socioeconómico a la realidad laboral que en la que está inmersa nuestro tejido empresarial tanto autonómico como nacional, que posibiliten gestionar el avance de la sociedad del conocimiento, la digitalización y los cambios en el trabajo del futuro en la Comunitat Valenciana.

A. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL

- * Recuperar, en el marco del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, **el protagonismo del diálogo social y la negociación colectiva** como instrumento vehiculizador de las demandas de todas las partes implicadas. Existe cierto temor hacia las nuevas tecnologías que están siendo vistas como una amenaza contra el empleo y consideradas como destructoras del mismo. Si se consolida este pensamiento se podría generar una situación conflictual en la negociación colectiva, pero si se presenta como un elemento a negociar, desde la información contrastada, se podría minimizar este riesgo.

- * Instar al Gobierno a que mediante **reforma del Estatuto de los Trabajadores contemple la nueva situación socioeconómica** derivada del proceso de **transformación digital** y el papel de la negociación colectiva como **elemento de reequilibrio** necesario.
- * Mapear **en los convenios las nuevas categorías laborales surgidas de los empleos digitales**, mucho más transversales y con componentes tecnológicos en sus competencias y habilidades que ayuden no sólo a clasificar las categorías, sino a incentivar a las personas trabajadoras a dar el paso hacia la adquisición de nuevas competencias y habilidades a través de formación continua en sus actuales trabajos.
- * **Incorporar la figura de especialistas** tech que medien y asesoren a las partes durante todo el **proceso negociador** en los que se aborden procesos de transformación y/o innovación. La Administración, en este sentido, establecerá **planes de formación específica** para formación en nuevas tecnologías a los **delegados sindicales**.
- * Desarrollar un **plan formativo específico** que vincule a todos los **agentes implicados en la negociación colectiva** sobre las oportunidades y beneficios de **incorporar en la agenda** del diálogo social la temática de la **digitalización**.

B. FORMACIÓN PROFESIONAL

- * Abrir el debate para **establecer una Educación Secundaria y Profesional obligatoria y universal**, no vinculada a itinerarios que garantice al alumno durante su **enseñanza obligatoria competencias, no solo académicas, sino también profesionales**. Esta formación se introduciría en la **etapa de 3º y 4º de la ESO**. Permitiría una adaptación al contexto socioeconómico de cada territorio y comarca. **Otorgaría un título equivalente/similar al de Técnico/a Profesional Básico de los estudios realizados**, como también,

de una cualificación de nivel 1 del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

- * Incorporar como **asignatura optativa en la ESO de la C. Valenciana el módulo de digitalización que ultima el Ministerio de Educación para todos los títulos de FP** de tal forma que se garantice homogeneidad en los contenidos formativos en este campo, evitando la generación de nuevas brechas digitales y garantizando que todos los estudiantes tienen acceso a esta tipología de contenidos.

C. FORMACIÓN PARA EMPLEADOS Y DESEMPLEADOS

- * **Convertir en transversal la formación especializada en competencias TIC y digitalización** para los trabajadores y trabajadoras -tanto activos como en situación de desempleo- en los diferentes programas de formación que gestiona Labora.
- * Establecer por parte de la Generalitat Valenciana una **Estrategia Valenciana de Formación- Empleo Digital**, que identifique **competencias y habilidades digitales**, por su importancia, y de modo transversal a todos los sectores productivos.
- * Crear un **Observatorio Valenciano de Empleo Digital** que permita realizar un **seguimiento, estudio y análisis permanente de la demanda de las cualificaciones profesionales** y de su evolución en los diferentes sectores productivos.
- * Fomentar el apoyo de **Talleres de Empleo** que gestionen e impulsen proyectos que resuelvan **retos tecnológicos** -big data, ciberseguridad, inteligencia artificial, cloud computing,...- que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas que residen en municipios y mancomunidades, especialmente impulsando municipios rurales inteligentes, basado en las oportunidades que abren las nuevas tecnologías como son

la conectividad de alta velocidad, la implantación de zonas wifi de libre acceso a Internet, la vídeo asistencia sociosanitaria a dependientes y la promoción del turismo y del comercio local, además de facilitar una gestión eficiente y sostenible de las infraestructuras municipales, tales como el alumbrado, el agua, la gestión de los residuos...

D. FORMACIÓN SUPERIOR

- * **Luchar contra la Obsolescencia Formativa Programada.** Definir en colaboración con el Consejo Valenciano de Universidades y los Consejos Sociales de las Universidades itinerarios de **actualización de conocimientos** de los egresados mediante el acompañamiento y tutorización (*coaching* y *mentoring*), especialmente en materias vinculadas al autoconocimiento y liderazgo personal, las habilidades sociales y comunicativas, las habilidades de organización, el trabajo en equipo, y en particular las competencias digitales , así como en la gestión de problemas y la resolución de conflictos.
- * Impulsar la formación en competencias digitales, así como abordar la puesta en marcha de contenidos relativos a digitalización de carácter transversal en todos los Grados Universitarios y Ciclos de Formación Profesional que se imparten en la Comunitat Valenciana. En este sentido, se debe contemplar preparado un itinerario completo de formación en esta materia para los docentes, de manera que puedan incluir conocimientos en tecnologías digitales aplicándolas a las materias de su Grado y de su familia profesional en FP.

E. SINDICALES

- * Establecer una **estrategia de formación orientada a los delegados sindicales para que conozcan en profundidad los derechos recogidos en la normativa** en materia de desconexión digital en el ámbito del trabajo, de protección

de la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, de protección de la intimidad cuando se usen dispositivos digitales en el trabajo y ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

- * Fomentar y apoyar desde la Administración la **conversión de las estructuras sindicales a los nuevos escenarios laborales** que eclosionan tras las **irrupciones tecnológicas**.
- * En esta línea, promover acciones de difusión directa a través de **campañas de concienciación y promoción entre las personas trabajadoras** para que conozcan con detalle y rigor las **novedades normativas** y el alcance que tienen sobre el trabajo y las relaciones laborales.

F. EMPRESARIALES

- * Otorgar el distintivo **Empresas Digitalmente Comprometidas** a aquellas entidades que muestren su compromiso por la realización de esfuerzos por fomentar **nuevas modalidades de trabajo que mejoren la conciliación laboral y familiar gracias a la digitalización** -teletrabajo, *flexwork*, ...-. Asimismo, mención especial a aquellas **empresas que incorporen dentro de sus procesos de diálogo y negociación colectiva a proveedores externos y plataformas digitales**.
- * **Contemplar el trabajo en red entre empresas y autónomos como un nuevo modelo de empleo** que facilite las transacciones económicas, la generación de empleo y agilice las relaciones empresariales.
- * Impulsar que la mayoría de las empresas cuenten con personas trabajadoras especialistas digitales, en particular las pequeñas empresas y microempresas

G. LEGISLATIVAS/NORMATIVAS

- * **Trasladar al marco normativo el espíritu del “Código de Buenas Prácticas para un trabajo digno en las plataformas digitales”** promovido por la Generalitat Valenciana para establecer unas reglas claras sobre el trabajo en las plataformas digitales, un marco normativo consensuado entre todos los agentes implicados.
- * Impulsar ante el Comité Europeo de las Regiones la necesidad de instar a la Unión Europea a articular **normas de ámbito europeo claras y estables sobre digitalización** que eviten generar desequilibrios y distorsiones territoriales dentro del espacio europeo, en general, y del espacio nacional y autonómico, en particular.
- * Plantear la necesidad de una **definición clara** sobre la normativa que regula los **despidos objetivos** de trabajadores y trabajadoras por **falta de adaptación a las nuevas tecnologías**.
- * Contemplar en la revisión de la “Estrategia Valenciana de Seguridad, Salud y Bienestar Laboral 2017-2020” los **nuevos riesgos en la salud laboral que está acarreado la era digitalización -“infoobesidad”** o sobrecarga de información que debe procesarse, la **hiperconectividad** o conexión permanente, la incapacidad para desconectar del trabajo, que generan **“tecnoestrés”, trabajo con robots y cobots**, actividades laborales que empleen herramientas de realidad virtual o aumentada,...-. Así mismo, establecer programas de salud laboral concretos para prevenir los mismos.
- * **Adaptar las mutuas, los seguros y las condiciones de los nuevos espacios de trabajo** —los co-workings—, **a la nueva realidad laboral**, actualmente huérfanos de legislación en parte de los servicios que prestan.
- * Plantear la realización, en el marco del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, de **Evaluaciones**

de Impacto de la Digitalización en el Empleo cuando se produzcan procesos de regulación derivados de la introducción de cambios tecnológicos.

- * Establecer un **Fondo Específico de Desempleo Tecnológico** destinado a aquellas personas de colectivos vulnerables afectadas por procesos de transformación digital y/o por falta de adaptación a las nuevas tecnologías.
- * Ante la rapidez de los cambios, una constante que se va a consolidar como parte de la nueva vida laboral, **establecer figuras como los Grupos de Visión en el marco de colaboración público-privada**, que reúnan consensos y trabajen con orientación al medio plazo en el ámbito de los cambios laborales por la digitalización, con el objetivo de que la legislación sea capaz de anticiparse o al menos discurrir en paralelo a las rápidas transformaciones del sistema laboral.
- * Contemplar la **figura del Digi-Worker** como empleados con asistencia de co-bots para la realización de la mayor parte de sus trabajos, tanto en el mundo de la industria como en los servicios.

Se han producido avances en la adecuación de determinados convenios colectivos al proceso digitalizador. Sin embargo, en el caso español y valenciano, esos avances se circunscriben a grandes multinacionales y corporaciones. Además, esos progresos quedarán obsoletos a corto plazo porque, como hemos visto, la tecnología avanza más rápido que nuestra capacidad para absorberla. Ahí radica el gran reto.

REFERENCIAS

REFERENCIAS

Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización (2019). CCOO. Disponible en: <https://www.ccoo.es/d5e6c5a69d6f8c6c15911196fd633915000001.pdf>

DIRESOC. Digitalisation and Restructuring: wich social Dialogue? (2019). Authors: Beuker, Laura; Franssen, Marine; Kirov, Vassil; Naedenoen, Frédéric. Disponible en: http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2019/04/DIRESOC_Portugal-country-report.pdf

La Gran Transición: La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social (2018). Autor: Suárez, Borja. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>

El trabajo en las plataformas digitales de reparto (2019). UGT. Servicios de Estudio. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>

UGT ante la digitalización: tres años de acción sindical (2019). UGT. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/ugt_ante_la_digitalizacion_.pdf

El diálogo social ante la digitalización en España un paisaje emergente y fragmentado (2018). Fundación 1 de mayo. Autores: Rocha Sánchez, Fernando; De la Fuente Sanz, Luis. Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/d43419f7ed1da89ef72d2a35f5031825000001.pdf>

Innovación, Digitalización y Relaciones Colectivas de Trabajo (2019). Autor: Goerlich, José María. Disponible en: http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art10_0.pdf

Economía Digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica (2017). Fundación para el Diálogo Social. Autores: Rodríguez Fernández, María Luz; Pérez del Prado, Daniel. Disponible en: http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf

Digitalización y gran empresa. II Informe sobre el impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo y empleo (2019). Fundación para el Diálogo Social. Autores: Rodríguez Fernández, María Luz; Pérez del Prado, Daniel. Disponible en: http://fdialogosocial.org/public/upload/3/43_DIGITALIZAZIOIN-Y-GRAN-EMPRESA-CON-ISBN.pdf

The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets (2019). European Commission. Disponible en: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “El diálogo social para la innovación en la economía digital” (2019). Diario Oficial de la Unión Europea. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:C:2019:159:TOC>

Efectos e implicaciones de la transformación digital a nivel legal, laboral y social (2018). UGT Castilla y León. Disponible en: <https://ugtcyl.es/web/wp-content/uploads/2018/08/Estudio-prospectiva-transformacion-digital.pdf>

Digitalización y participación de los trabajadores: la opinión de los sindicatos, los trabajadores de empresa y los trabajadores de plataformas digitales de Europa (2018). Confederación Europea de Sindicatos. Disponible en: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20ES1.pdf>

Sindicalismo y Negociación Colectiva (2018). Autora: Rodríguez Fernández, María Luz. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6757570>

Trabajar para un futuro más prometedor (2019). Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Código de buenas prácticas para un trabajo digno en las plataformas digitales (2019). Labora. Generalitat Valenciana. Disponible

en: <http://www.labora.gva.es/documents/166000883/166282936/C%C3%B3digo+de+conducta.pdf/fe0690a5-d7ec-4f68-aafc-ac572625d592>

El Sistema Valenciano de Innovación. Informe de situación (2016). Generalitat Valenciana. Disponible en: http://innoavi.es/wp-content/uploads/2019/01/05_Informe-Situaci%C3%B3n-Sistema-Valenciano-de-Innovaci%C3%B3n-CAST_b2.pdf

Los ODS y el sector privado: oportunidades de acción en la Comunitat Valenciana (2019). Generalitat Valenciana. Disponible en: http://cooperaciovalenciana.gva.es/documents/164015995/167349164/ODS+y+Sector+privado+Informe+extens_CAST_11+enero.pdf/e089564d-47aa-40e4-b536-3339e5269267

Plan de Acción para la Transformación del Moldeo Económico Valenciano (2018). Generalitat Valenciana. Disponible en: <http://www.hisenda.gva.es/documents/164158153/165793343/Plan+de+Acci%C3%B3n+Modelo+Econ%C3%B3mico+%28CAS%29/f8109b12-61f5-44ff-8bdd-2a86a3c7d586>

Plan Estratégico de la Generalitat Valenciana en Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (2016). Generalitat Valenciana. Disponible en: <http://www.dgtic.gva.es/documents/85347/0/Plan+Estrat%C3%A9gico+de+la+Generalitat+en+Tecnolog%C3%ADas+de+la+Informaci%C3%B3n+y+las+Comunicaciones+%282016-2020%29/72621c73-899d-4020-aeb0-fff1e103f8e8>

Un futuro que funciona: automatización, empleo y productividad (2017). McKinsey Global Institute. Disponible en: https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.ashx

Job Creation and Local Economic Development (2018). OECD. Disponible en: oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305342-en.

IMPACTO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DIÁLOGO SOCIAL