

**LOS DERECHOS DIGITALES Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
***DIGITAL RIGHTS AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN
COLLECTIVE BARGAINING***

CAROLINA CLAUDIA BASTANTE VELÁZQUEZ

Investigadora del Convenio de Colaboración entre la UCLM y Red.es

Universidad de Castilla-La Mancha

MARÍA LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Castilla-La Mancha

ORCID <http://orcid.org/0000-0002-0404-0275>

EXTRACTO

Palabras clave: Transición digital, Derechos digitales, Teletrabajo, Desconexión digital, Inteligencia Artificial

En este artículo se analizan las respuestas y omisiones de la negociación colectiva desarrollada tras la firma del VAENC (2023) a los desafíos que plantea la transición digital en el mundo del trabajo. Aunque los convenios colectivos empiezan a incluir regulaciones sobre los derechos de información y consulta de los representantes de las personas trabajadoras, derechos digitales y el uso de algoritmos e inteligencia artificial, estas son demasiado genéricas y reproducen la literalidad de las leyes de referencia. Por tal motivo, se hace necesaria una mayor y mejor regulación de temas centrales para la transición digital como son la formación en competencias digitales, la erradicación de las brechas digitales por razón de género y edad, los derechos de privacidad y protección de datos y el impacto de la dirección algorítmica del trabajo.

ABSTRACT

Key words: Digital transition, Digital rights, Teleworking, Digital disconnection, Artificial intelligence

This article analyses the responses and omissions of collective bargaining developed after the signing of the VAENC (2023) to the challenges posed by the digital transition in the world of work. Although collective agreements are beginning to include regulations on the rights to information and consultation of workers' representatives, digital rights and the use of algorithms and artificial intelligence, these are too generic and reproduce the literal wording of the reference laws. This underscores the necessity for more detailed and nuanced regulatory frameworks addressing issues that are pivotal to the digital transition, such as digital skills training, the elimination of digital divides based on gender and age, privacy and data protection rights, and the impact of algorithmic management.

ÍNDICE

1. EL CONTEXTO TECNOLÓGICO: ALGUNAS CIFRAS SOBRE EL AVANCE DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y LA PREGUNTA CLAVE ¿CÓMO GOBERNARLA?
2. EL CONTEXTO NORMATIVO: IMPULSO GUBERNAMENTAL DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y CAMBIO DE RUMBO CON EL VAENC
3. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN COMO PUNTO DE PARTIDA PARA UNA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA
4. LOS DERECHOS DIGITALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: TELETRABAJO, DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRIVACIDAD
5. PRECAUCIONES SOBRE LA UTILIZACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RELACIÓN CON EL TRABAJO
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA

1. EL CONTEXTO TECNOLÓGICO: ALGUNAS CIFRAS SOBRE EL AVANCE DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y LA PREGUNTA CLAVE ¿CÓMO GOBERNARLA?

España avanza en su transición digital. De acuerdo con los datos del *Digital Decade Country Report 2024*, el informe anual de la Unión Europea (UE) que mide el grado de desarrollo tecnológico y digital de sus Estados miembros, en el último año, España mejoró notablemente en áreas como las competencias digitales de la población y el uso por las empresas de la inteligencia artificial (IA), aunque tiene desafíos pendientes como la falta de especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), especialmente de mujeres, y algunos indicadores relacionados con la digitalización de las empresas, en especial el uso de tecnología de nube (European Commission, 2024). Por otra parte, según los datos del *World Robotics 2024*, que elabora la *International Federation of Robotics*, España ocupa el décimo lugar entre los países del mundo en número de robots industriales instalados y el cuarto lugar entre los países de la UE (IFR, 2024, 17). Cuando acabe el periodo de ejecución de los fondos *Next Generation*,

España habrá invertido en su transición hacia una economía basada en el desarrollo tecnológico 40,4 billones de euros (European Commission, 2024, 3).

Tabla 1. Avances y desafíos de España en la Década Digital

Indicadores Década Digital	España 2023	España 2024	UE 2024 (datos 2023)	Objetivo España para 2030
Población con, al menos, competencias digitales básicas	64,2%	66,2%	55,6%	85%
Empresas que usan IA	7,7%	9,2%	8,0%	75%
Especialistas en TICs	4,3%	4,4%	4,8%	8,6%
Empresas que usan tecnología en nube	27,0%	27,2%	38,9%	75%

Fuente: European Commission, 2024, 4

Las estadísticas de nuestro país también identifican datos de interés para estas páginas. La última Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas (2023-primer trimestre 2024)¹ muestra cómo el uso de la IA es predominantemente un fenómeno de las grandes empresas. Del conjunto de empresas de nuestro país, el 9,55% utiliza tecnologías de IA. En las empresas de entre 10 y 49 trabajadores, el porcentaje de empresas que utilizan estas tecnologías es del 6,60%; sin embargo, en las empresas de 250 y más trabajadores, el porcentaje de empresas que utilizan IA se eleva hasta el 40,64%. En segundo lugar, el uso de tecnologías de IA está fundamentalmente vinculado a la producción. Del total de empresas que utilizan IA, el 29,85% lo utilizan para los procesos de producción. La finalidad fundamental es la automatización de los flujos de trabajo o la ayuda en la toma de decisiones empresariales. Del conjunto de empresas que utilizan tecnologías de IA, en 37,16% las utilizan con dicho fin. Entre las empresas de 250 y más trabajadores, el porcentaje se eleva hasta el 55,79%. Lo que significa que una mayoría significativa de las empresas grandes de España están utilizando

¹ Disponible en <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=11943&capsel=11945>

tecnologías de IA para la gestión del trabajo. Por otra parte, prácticamente la totalidad de las empresas del país disponen de ordenadores y cerca del 70% del personal de las mismas utiliza los ordenadores con fines empresariales.

Tabla 2. Nuevas tecnologías por sectores de actividad (primer trimestre 2024)

	Total	Industria	Construcción	Servicios
Empresas que realizaron analítica de datos por parte de sus empleados	31,4%	31,9%	18,3%	34,9%
Empresas que compran servicios de Cloud Computing	37,7%	33,0%	28,4%	42,4%
Empresas que usan IA	12,4%	10,1%	4,5%	15,6%
Empresas con alguna medida de seguridad TIC	91,3%	91,9%	87,4%	92,1%

Fuente: Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas

Lo anterior nos muestra el contexto en el que se inscribe la negociación colectiva que debe afrontar los desafíos que supone el avance de la digitalización para el mundo del trabajo. En un principio, los debates en torno al impacto de la tecnología sobre el volumen de empleo y las características del trabajo fueron los más recurrentes. Hoy este debate sigue entre nosotros. De hecho, está cobrando fuerza la idea de que hay que invertir en las que Acemoglu y Restrepo (2019, 10) denominan “tecnologías brillantes”, que son aquellas que no amenazan el empleo ni los salarios. Sin embargo, en alguna medida, este debate está cambiando de orientación y, más que (o además de) preguntarnos por el número de puestos de trabajo que se perderán a consecuencia del avance de la transición digital, o por cómo será el trabajo de la era digital, estamos empezando a preguntarnos por cómo gobernar esta transición digital que estamos viviendo de manera que

sus efectos sean beneficiosos para la mayoría y no ahonden en la polarización económica y social ya existentes.

En la UE la respuesta a la pregunta sobre cómo gobernar la transición digital ha sido el diálogo social. Desde el Pilar Europeo de Derechos Sociales² (2017), pero, sobre todo, desde el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales³ (2021), la UE viene haciendo llamamientos a los agentes sociales para que, mediante el diálogo, sean capaces de gobernar las consecuencias del avance de la digitalización sobre el empleo y el trabajo. La razón de ello se expresa así: “el diálogo social, la información, la consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes a diferentes niveles [...] desempeñan un importante papel en la configuración de las transiciones económicas y el fomento de la innovación en el lugar de trabajo [...] con vistas a la doble transición en curso y los cambios en el mundo laboral”. Los agentes sociales europeos han aceptado el envite y alcanzado el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización⁴ (2020), en el que, en forma de círculo virtuoso, se diseñan fórmulas para acordar o considerar conjuntamente por los agentes sociales de los Estados miembros cuatro de las materias más directamente vinculadas a la digitalización del trabajo: la formación en competencias digitales, la conexión y desconexión digitales, la utilización de IA y la garantía del control humano sobre ella y la protección de datos. La gobernanza mediante el diálogo social y el acuerdo entre los agentes sociales se entiende por ellos -y por la propia UE- como esencial para que la transición digital tenga éxito, no sólo económico, sino fundamentalmente social, y no produzca “perdedores”.

2. EL CONTEXTO NORMATIVO: IMPULSO GUBERNAMENTAL DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y CAMBIO DE RUMBO CON EL VAEC

En España las cosas han sido un tanto diferentes. Es verdad que dos de los aspectos más sobresalientes del impacto de la digitalización sobre el trabajo -el teletrabajo y el trabajo en plataformas- han sido objeto de diálogo social y sus respectivas regulaciones (la Ley 10/2021⁵ y la Ley 12/2021⁶) han sido acordadas

² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales, COM/2017/0250 final.

³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Plan de Acción de Pilar Europeo de Derechos Sociales, COM/2021/102 final.

⁴ Disponible en <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/acuerdo-marco-de-los-interlocutores-sociales-europeos-sobre-digitalizacion>

⁵ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, BOE de 10 de julio de 2021.

⁶ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

por los agentes sociales. Sin embargo, es difícil separar estos acuerdos de los habidos con motivo de la gestión de las consecuencias laborales de la COVID-19, dentro de cuyo ciclo de diálogo social fueron incluidos (Rodríguez Fernández, 2023). Al margen de ellos, casi todas las intervenciones y políticas públicas puestas en práctica para afrontar la transición digital han sido impulsadas por el gobierno. Tal es el caso de la Ley Orgánica 3/2018⁷, donde se regula el derecho a la protección de datos y los principales derechos digitales de las personas en el trabajo, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia⁸ (2021) o la Carta de Derechos Digitales⁹ (2021), en los que las consecuencias de la transición digital sobre el empleo y el trabajo ocupan un lugar central.

Por lo anterior, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva¹⁰ (VAENC), suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT el 10 de mayo de 2023, tiene una importancia crucial, ya que significa un cambio de rumbo en la gobernanza de la transición digital en España. Frente a la preminente intervención normativa del gobierno, el VAENC supone que los agentes sociales de nuestro país toman bajo su responsabilidad la gestión del impacto de la transición digital sobre el empleo y el trabajo, lo hacen por medio del diálogo social y apelando directamente a la negociación colectiva como el vehículo más eficaz para abordar las oportunidades y desafíos del avance de la digitalización.

Es bien sabido que el VAENC carece de eficacia normativa, lo que significa que no se impone jurídicamente sobre todo la negociación colectiva del país, pero, en su art. 1, las partes firmantes se comprometen a “ajustar [su] comportamiento y acciones a lo pactado” y a “intensificar los esfuerzos para establecer con [sus] respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad [...] los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para aplicar los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo”. De este modo, los contenidos del VAENC, aun no siendo imperativos, se desplegarán en cascada por todo el sistema de negociación colectiva español.

En relación con la transición digital encontramos tres contenidos básicos: un desiderátum general sobre el modo de aproximarse a la misma que tienen

octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, BOE de 29 de septiembre de 2021.

⁷ Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE de 6 de diciembre de 2018.

⁸ Disponible en <https://planderecuperacion.gob.es>

⁹ Disponible en https://derechodigital.pre.red.es/documentos/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf

¹⁰ BOE de 31 de mayo de 2023.

los actores sociales; un engarce con las recomendaciones del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización; y un epígrafe dedicado a la forma de abordar la utilización de la IA en los procesos productivos. A ello se suman un Capítulo específico sobre teletrabajo (Capítulo X) y otro sobre desconexión digital (Capítulo XI).

Para los actores sociales, la transición digital debe ser “justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes”, razón por la cual la negociación colectiva ha de ocupar un lugar central. Es mediante los convenios colectivos de sector y empresa -nótese que no se ha establecido un nivel prioritario para la negociación colectiva sobre los impactos de la digitalización- como se promoverá e impulsará la transformación digital de los lugares de trabajo, tratando de anticiparse a los impactos que la misma produzca (Capítulo XVI.1). Ello debe hacerse en el “marco de procesos participativos” por lo que los actores sociales consideran “oportuno” que los convenios colectivos “establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras [sobre] los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesionales de las plantillas” (Capítulo XVI.1). Esta aproximación “participativa” a la transformación de los procesos productivos por la inclusión de tecnologías es algo que de alguna manera rompe con una tradición consolidada en nuestra negociación colectiva. Por lo general, la configuración de los procesos productivos y la consecuente organización del trabajo se han considerado prerrogativas de las empresas. En el VAENC ello debe ser objeto de “procesos participativos” donde la representación de las personas trabajadoras pueda conocer con antelación los impactos que produce la digitalización y al mismo tiempo tener alguna participación en la forma de hacerles frente. Como veremos después, esta aproximación se ha convertido en una especie de “letanía” en los convenios colectivos negociados tras el VAENC.

La lógica “participativa” ya estaba presente en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. De él se desprenden los siguientes compromisos para la negociación colectiva de España. En primer lugar, “fomentar la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales” (Capítulo XVI.2). Como puede observarse, una y otra vez se remarca que la transición digital debe ser abordada mediante la “colaboración” y no la contraposición de intereses propia de una negociación colectiva más tradicional. En segundo lugar, debe invertirse (aunque no se especifica quién debe hacerlo) “en competencias digitales y su actualización”. Finalmente, en los convenios colectivos debe incorporarse “un enfoque orientado a las personas”, especialmente en lo relativo a “su formación y capacitación, las modalidades de conexión y desconexión, el

uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes, así como la protección de la privacidad y la dignidad de las personas”. De esta forma, en el VAENC queda incorporado el grueso de los compromisos y recomendaciones del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, sin que se haya ido mucho más allá del mismo ni se hayan estalecido obligaciones concretas respecto de las áreas temáticas incluidas. Es como si simplemente se pretendiera que haya negociación colectiva sobre ellas, pero sin que se dé ninguna pauta sobre cómo debiera ser el resultado óptimo de dicha negociación.

Por último, están los contenidos relativos a la inteligencia artificial (Capítulo XVI.3). La idea de partida es que la IA tendrá un impacto cada vez mayor en el mundo del trabajo y que, por ello, si no se hace un uso correcto y transparente de la misma, “podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales”. Con el objetivo de que ello no suceda, el VAENC establecer tres previsiones.

La primera de ellas es la necesidad de que el despliegue de la IA en los lugares de trabajo respete el principio de control humano y se realice de manera segura y transparente. A tal fin se reitera lo establecido en el art. 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores¹¹ (ET), en relación con el deber de información sobre algoritmos y sistemas de IA que tienen las empresas, y se añade que la información que se proporcione a la representación de las personas trabajadoras debe ser “transparente y entendible”, pues uno de los desafíos con que se hallan los sindicatos y los órganos de representación de las personas trabajadoras en esta fase de la puesta en marcha de la transparencia algorítmica es la falta de conocimientos técnicos sobre la materia.

Lo anterior es algo que debe ser destacado, en el sentido de que, sin una formación básica de la representación de los trabajadores sobre qué significa la IA y cómo puede accederse a un conocimiento de su utilización por parte de las empresas, difícilmente las previsiones sobre transparencia algorítmica, por avanzadas que sean, serán realmente efectivas. Exigir que la información sobre algoritmos y sistemas de IA que debe proporcionar la empresa sea “transparente y entendible” es, desde luego, un primer paso, pero debe irse mucho más allá en relación con la formación que deba, a su vez, proveerse a las personas que forman parte de las representaciones llamadas a ejercer de actores protagonistas del control de los algoritmos y la IA que emplean las empresas.

La segunda previsión es directamente una llamada a la negociación colectiva: “la negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo

¹¹ Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE de 24 de octubre de 2015.

criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores”. Como puede verse, los sindicatos y organizaciones empresariales más representativos de España hacen descansar en la negociación colectiva, no sólo cómo hayan de regularse los pormenores del ejercicio de la transparencia algorítmica prevista en el art. 64.4.d ET, sino también la propia utilización de la IA en los lugares de trabajo, garantizando que su utilización sea la adecuada. A partir de aquí, la negociación colectiva adquiere un papel protagonista en estas materias y se convierte en el instrumento mediante el que se determinarán las formas y controles de la inclusión de los algoritmos y los sistemas de IA en los sectores y empresas.

Por último, el VAENC prevé que las administraciones públicas informen también sobre la utilización de algoritmos y sistemas de IA. Este ámbito había permanecido ignoto hasta la fecha, a pesar de que existen noticias de que las administraciones públicas están adoptando decisiones con base en algoritmos y sistemas de IA. Pues bien, lo que ahora demandan los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes del VAENC es que las administraciones públicas les informen, a través de los organismos en que desarrollan su participación institucional, de “aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social”. Esto es, sindicatos y asociaciones empresariales más representativos quieren acceder a los datos y la lógica de funcionamiento de los algoritmos que utilizan las administraciones públicas para la toma de decisiones en el mundo del trabajo, por ejemplo, para realizar la actividad inspectora por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Ello es positivo, pero habría que hacer algo más. Probablemente no haya podido abordarse en el VAENC, dirigido a las empresas privadas, pero las administraciones públicas también utilizan algoritmos y sistemas de IA en su condición de empleadoras y no tienen, pese a ello, el deber de informar sobre los datos y la lógica de funcionamiento de ellos a la representación de las personas que trabajan al servicio de las administraciones públicas. Hay ahí un camino de transparencia algorítmica que también se debe transitar.

En las páginas que siguen veremos cómo se han plasmado los anteriores mandatos y recomendaciones en la negociación colectiva de sector y de empresa acontecida después de la firma del VAENC. A tal fin se han revisado los contenidos que guardan relación con el impacto de la digitalización sobre el empleo y el trabajo de todos los convenios sectoriales y de empresa suscritos entre julio de 2023 y octubre de 2024.

3. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN COMO PUNTO DE PARTIDA PARA UNA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA

En los convenios colectivos en vigor empieza a haber cláusulas sobre

cómo afrontar la transformación digital que se producirá en las empresas. En estas cláusulas es habitual que aparezcan ligadas la transparencia en relación con los procesos de transformación digital de la empresa y la necesidad de formar a las personas trabajadoras para que puedan seguir desempeñando sus puestos de trabajo tras el proceso de transformación digital. Recuérdese que ambas temáticas estaban ya presentes como respuesta a los procesos de digitalización tanto en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización como en el VAENC. El art. 12 del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados¹² puede servirnos de ejemplo de estas cláusulas “tipo” sobre la “transformación digital”. En este artículo se establece, en primer lugar, que “en los procesos de transformación digital, las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse”, siempre que estos sean “relevantes” y produzcan “consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones de trabajo”. En segundo lugar, se ordena -el verbo aparece en imperativo- a las empresas del sector que emprendan cambios tecnológicos formar “a las personas trabajadoras en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital”. En el art. 68 Convenio colectivo de sociedades cooperativas de crédito¹³, hallamos una previsión idéntica respecto de la información a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios tecnológicos que vayan a realizar las empresas, aunque en este se acentúa la necesidad de una colaboración “proactiva” entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras y el rol que debe cumplir la negociación colectiva “para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital”.

Mucho más aquilatada nos parece la cláusula sobre “transformación digital” contenida en el art. 108 del Convenio colectivo del corcho¹⁴. Más que una llamada genérica a dar información a la representación de los trabajadores sobre los cambios tecnológicos que planea la empresa, como sucede en los artículos de los convenios colectivos anteriores, en este se establece la antelación con que debe proveerse dicha información, no se exige que el efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo haya de ser relevante o significativo para que deba informarse sobre el cambio tecnológico por la empresa y se obliga a detallar las consecuencias que el mismo puede producir: “la empresa informará a la representación de los trabajadores con *antelación de al menos un mes a la toma de la decisión* de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo

¹² Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados, BOE de 15 de noviembre de 2023.

¹³ Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito, BOE de 26 de julio de 2024.

¹⁴ IX Convenio colectivo estatal del corcho, BOE de 7 de septiembre de 2023.

pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el *detalle de las consecuencias*, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de *las razones* que acompañen a la decisión tomada” (subrayados añadidos). Además de ello, en el art. 114 se obliga a las empresas del sector que introduzcan nuevas tecnologías a consultar con la debida antelación a la representación de los trabajadores sobre las consecuencias que ello puede tener para la salud y la seguridad de los trabajadores. Parece claro que, si la representación de las personas trabajadoras quiere tener una participación efectiva en el proceso de transformación digital de la empresa, debe, en primer lugar, conocer con suficiente antelación qué pretende la empresa y cuáles son las consecuencias que ello producirá en relación con el empleo, las condiciones de trabajo y la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Por tales motivos, son mucho más eficientes cláusulas como las de los arts. 108 y 114 del Convenio colectivo del corcho que declaraciones genéricas sobre el deber de informar a la representación de los trabajadores de los cambios tecnológicos relevantes que la empresa vaya a realizar.

Una especificidad del Convenio colectivo del corcho en relación con el impacto de la transición digital es la creación de una “comisión paritaria para la protección de los derechos digitales” (art. 115). Esta compuesta por 4 miembros, 2 nombrados por las organizaciones empresariales firmantes del convenio colectivo y 2 nombrados por las organizaciones sindicales firmantes del mismo. Entre las competencias que tiene a su cargo están las siguientes: 1) la negociación de los criterios de utilización de los dispositivos digitales propiedad de las empresas, las garantías en el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, todo ello en un plazo de 6 meses; 2) el desarrollo de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores respecto de sus derechos digitales; 3) la vigilancia y control del cumplimiento de los acuerdos habidos en relación con las materias competencia de la comisión; y 4) el establecimiento de los criterios sobre la aplicación de los derechos digitales recogidos en el convenio colectivo en aquellas empresas del sector que no cuenten con representación legal de los trabajadores, criterios que serán de aplicación directa en tales empresas. Como puede verse, esta es una forma diferente de gobernar la transición digital dentro de un sector. Además de los deberes de información y consulta a la representación de los trabajadores sobre los cambios tecnológicos que vayan a introducir las empresas, se deriva a un órgano paritario la co-decisión sobre los aspectos sustanciales relativos al

ejercicio de los derechos digitales de los trabajadores. Ello supone ir un paso más allá de la operativa de los deberes de transparencia.

Por lo que se refiere a la negociación colectiva de empresa, hemos identificado una cláusula tipo sobre “modificaciones tecnológicas” en tres convenios colectivos: Convenio colectivo de Unidad Editorial¹⁵ (art. 13); Convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000¹⁶ (art. 13); y Convenio colectivo de Unedisa Comunicaciones¹⁷ (art. 12). En estos tres convenios colectivos se ordena a la empresa que “comunique” a la representación de las personas trabajadoras, antes de su introducción, “cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar sustancialmente las condiciones de trabajo”. Como puede observarse, este deber de comunicación es más bien laxo, dado que no se explicita la antelación con que debe comunicarse el proyecto de introducción de nuevas tecnologías y esta comunicación se circunscribe a supuestos donde se modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo. Mayor desarrollo tiene el deber de formación de las personas trabajadoras ante los cambios tecnológicos que sucedan en estas empresas. Primero porque se ordena que estas ofrezcan a los trabajadores “la formación necesaria para su adecuación a las nuevas tecnologías” y, en segundo lugar, porque esta formación debe realizarse dentro de la jornada laboral y, en caso de que ello no fuera posible, las horas dedicadas a la formación “se compensará[n] con tiempo equivalente de descanso”. Esta última previsión es muy importante, dado que hace responsable a la empresa de la formación y del coste en términos de tiempo que suponga la misma.

Aunque, como vimos antes, España haya avanzado en competencias digitales de su población, quedan aún brechas en relación con la formación de los trabajadores para la transición digital que habría que intentar erradicar mediante previsiones específicas sobre la materia en la negociación colectiva. Téngase en cuenta que, de acuerdo con los datos de *Eurostat*¹⁸, en 2024, únicamente el 21,22% de las empresas de nuestro país han provisto de formación en competencias digitales a su personal, lo que significa que la mayoría de las empresas no lo han hecho. Y sin embargo los datos de *Eurostat* también nos muestran cómo: 1) una mayoría de personas tienen competencias digitales básicas o bajas¹⁹ (53% de

¹⁵ Convenio colectivo de Unidad Editorial, SA, BOE de 25 de marzo de 2024.

¹⁶ Convenio colectivo de Ediservicios Madrid 2000, SL, BOE de 1 de junio de 2024.

¹⁷ Convenio colectivo de Unedisa Comunicaciones, SL, BOE de 19 de junio de 2024.

¹⁸ Disponibles en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_ske_itn2/default/table?lang=en&category=isoc.isoc_sk.isoc_skt

¹⁹ Disponibles en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sk_dskl_i21/default/table?lang=en&category=isoc.isoc_sk.isoc_sku

la población); y 2) existen brechas en educación digital por razón de edad²⁰ y por razón de sexo²¹. En particular, mientras que el 67,4% de las personas entre 15 y 34 años tienen educación digital, únicamente el 32,6% de las personas con más de 34 años tienen esta clase de educación. La diferencia es aún mayor en relación con el sexo de las personas. Mientras que el 82,5% de los hombres tienen educación digital, el 17,5% de las mujeres posee esta educación. Ante estos datos, las referencias a la formación de las personas trabajadoras en la negociación colectiva deberían ser algo más que declaraciones genéricas. En cumplimiento de los mandatos del VAENC, que expresamente prevé como objetivos la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras para “facilitar” la transición digital de las empresas y el impulso en la negociación colectiva de medidas de igualdad para superar las brechas digitales por razón de edad y de sexo (Capítulo XVI.1), los convenios colectivos deberían establecer planes específicos de formación y adaptación de las competencias digitales de las plantillas y medidas específicas para ir cerrando las brechas digitales existentes²².

Ejemplos de lo anterior dignos de mención son, en primer lugar, el Convenio colectivo de Axent²³, en cuyo art. 17 se diseña un “plan de formación” para, entre otros fines, responder a la “adecuación a las innovaciones tecnológicas” de la plantilla. Dentro de este plan son destacables los siguientes aspectos: 1) la obligatoriedad de las acciones formativas que se desarrollen dentro de la jornada de trabajo; 2) la posibilidad de participar en las acciones formativas de personal al que no van dirigidas las mismas; y 3) la firma de un compromiso de permanencia de un año si la acción formativa ha superado el coste de 800 euros y de 2 años si el coste ha superado 2.000 euros. En segundo lugar, el Convenio colectivo de Fundación Telefónica²⁴. En su art. 15, las partes firmantes consideran “la

²⁰ Disponibles en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_ski_itage/default/table?lang=en&category=isoc.isoc_sk.isoc_skt.isoc_skt

²¹ Disponibles en https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_ski_itsex/default/table?lang=en&category=isoc.isoc_sk.isoc_skt.isoc_skt

²² Son realmente escasas y totalmente genéricas las menciones a las brechas digitales en la muestra de convenios colectivos analizada. Por una parte, en el art. 28.1.f del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados, se establece como finalidad de la formación “acercar y hacer partícipes a las personas trabajadoras de las ventajas de las tecnologías de la información y comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente [...]”. Por otra parte, en el art. 35.4 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 24 de julio de 2023), dentro del epígrafe referido a la “educación digital”, se prevé la formación en “competencias y habilidades digitales” como un medio para “afrontar la transformación digital y facilitar [la] reconversión digital [...], así como para evitar y erradicar la brechas digitales y garantizar [la] empleabilidad” de las plantillas.

²³ I Convenio colectivo de Axent Infraestructuras de Telecomunicaciones, SA, BOE de 19 de septiembre de 2024.

²⁴ BOE de 20 de julio de 2023.

formación en capacidades tecnológicas” como “una palanca estratégica indispensable poder afrontar los retos derivados de la revolución digital”, por lo que la empresa se compromete a poner a disposición de las personas trabajadoras “(i) planes de *upskilling*, entendidos como acciones formativas para mejorar [sus] habilidades [...] en su rol actual y/o (ii) planes de *reskilling*, entendidos como acciones formativas que les permitan el desempeño de un puesto diferente”. Los trabajadores podrá configurar su plan de formación, pero habrá acciones formativas que se consideren obligatorias “ya sea por requerimientos de la legislación aplicable, por los compromisos adquiridos o por decisión de la Fundación” (art. 16.1). En estos casos, las personas trabajadoras tendrán la obligación de realizar estas acciones formativas, con el máximo aprovechamiento, dentro de la jornada de trabajo y en la modalidad en línea o presencial que corresponda; de no hacerlo, podrán ser objeto de una sanción disciplinaria (art. 16.3).

4. LOS DERECHOS DIGITALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: TELETRABAJO, DESCONEXIÓN DIGITAL Y PRIVACIDAD

En el contexto actual de transformación digital de las empresas son cada vez más los convenios colectivos que regulan aspectos relacionados con los derechos digitales. Incluso algunos convenios colectivos sectoriales han optado por estructurar capítulos específicos para regular tales aspectos, como el Convenio colectivo de sociedades cooperativas de crédito y el Convenio colectivo de la banca de 2024²⁵, que contienen un capítulo denominado “Transformación digital y derechos digitales”. Otros ejemplos relevantes son el Título V del Convenio colectivo del corcho, bajo el nombre “Protección de datos y derechos digitales”, o el Capítulo II del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados, titulado “Organización de trabajo y productividad, calidad, eficiencia, desconexión digital y derechos digitales”. No se ha encontrado, sin embargo, esta práctica en los convenios colectivos de empresa, que tienden a integrar los aspectos relativos a los derechos digitales de forma más genérica bajo el término “nuevas tecnologías”. Ejemplos de esto último son Título 8 del Convenio colectivo de la asociación para la gestión de la integración social²⁶, con el nombre de “Nuevas tecnologías, internet y correo electrónico”, el Capítulo III del Convenio colectivo del Grupo AXA, denominado “Organización del trabajo y nuevas

²⁵ XXV Convenio colectivo del sector de la banca, BOE de 20 de diciembre de 2024.

²⁶ III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social, BOE de 12 de julio de 2023.

tecnologías, o el Capítulo VI del Convenio colectivo de Carburos Vía Augusta²⁷ sobre “Igualdad, conciliación y nuevas tecnologías”.

La inclusión de apartados específicos sobre derechos digitales desempeña una función integradora, al reunir en un único espacio normativo todas las cuestiones relacionadas con la digitalización del trabajo. En nuestra opinión, esto no solo mejora la claridad y coherencia de la regulación, sino que también facilita su accesibilidad, fortaleciendo la importancia y protección de estos derechos. No obstante, en la gran mayoría de los convenios colectivos, las disposiciones sobre derechos digitales siguen estando dispersas entre diferentes títulos, como los relacionados con la jornada laboral, la conciliación, o incluso en secciones genéricas de disposiciones varias. Esta fragmentación dificulta la comprensión y aplicación de estas normas, pudiendo diluir su eficiencia y reduciendo su visibilidad en el entorno laboral.

Siguiendo un orden de mayor a menor frecuencia de temas regulados en la negociación colectiva actual, el teletrabajo y el trabajo a distancia destacan como uno de los aspectos más recurrentes. Esto es debido a la importancia que el teletrabajo obtuvo tras la pandemia de la COVID-19 y las medidas de contención sanitaria adoptadas para limitar su expansión, que convirtieron esta modalidad de trabajo en la única manera que tuvieron determinados sectores productivos de mantener su actividad. Posteriormente, la aprobación de la Ley 10/2021 ha reforzado la importancia de regular el teletrabajo, estableciendo una normativa básica que muchos convenios han adoptado como referencia.

Una gran cantidad de convenios colectivos mencionan el teletrabajo de forma superficial, limitándose a reproducir las disposiciones generales de la Ley 10/2021. Estas incluyen aspectos como la voluntariedad, la necesidad de celebración de un acuerdo por escrito, la reversibilidad del teletrabajo y el derecho a la desconexión digital. Con todo, también hemos encontrado convenios colectivos que han ido más allá y han desarrollado esta normativa, abordando elementos

²⁷ Convenio colectivo de Carburos Vía Augusta Logistics, SL, BOE de 3 de mayo de 2024.

clave como la compensación de gastos, la dotación de medios materiales, las medidas de control y el mantenimiento del vínculo con el centro de trabajo.

Así, el Convenio colectivo de Siemens Energy²⁸ recoge toda la regulación del teletrabajo en su Anexo 8, comenzando por enumerar las ventajas del trabajo presencial y del remoto:

“Entre las ventajas del trabajo presencial, se encuentran:

Promueve el contacto humano y las relaciones personales, evitando el aislamiento social.

La oficina está dotada con la infraestructura adecuada para el trabajo.

Favorece la separación entre el ámbito profesional y el personal.

Permite tanto la comunicación directa, sin uso de medios telemáticos, como la comunicación espontánea entre las personas y los equipos.

Entre las ventajas del teletrabajo, se encuentran:

Facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pudiendo contribuir al fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Aumenta el compromiso y el nivel de motivación de las personas, con impacto en la atracción y retención del talento.

Reduce tiempos y riesgos de desplazamiento de las personas, mejorando el impacto ambiental.

Evita que se afiance la cultura de la presencialidad”.

El interés del Convenio colectivo de Siemens Energy reside en haber establecido una regulación que complementa y mejora la legislación laboral vigente respecto al teletrabajo. Ella podría servir de guía para otros convenios colectivos.

Frente a las posibles desventajas del teletrabajo, como el aislamiento social y profesional, algunos convenios colectivos, como el Convenio colectivo de Ibermática²⁹ y el Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados, establecen apartados en los que recomiendan que, cuando exista teletrabajo, las personas trabajadoras “mantengan un mínimo de vínculo presencial con el centro de trabajo” para con ello “evitar el aislamiento y la desvinculación y fomentar las relaciones personales y profesionales” (art. 12.9 del Convenio colectivo de

²⁸ I Convenio colectivo de Siemens Energy, SA, BOE de 27 de mayo de 2024.

²⁹ Convenio colectivo de Ibermática, SA, BOE de 29 de noviembre de 2023.

Ibermática y art. 9 del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados).

El Convenio colectivo de Michelin³⁰ es uno de los que establecen un programa de teletrabajo más detallado, definiendo incluso requisitos concretos para ser elegible, tanto respecto a la persona empleada: “autonomía, disciplina, compromiso, dominio de su actividad, manejo de los útiles y herramientas informáticas, disponibilidad, nivel adecuado de competencias, antigüedad de al menos 12 meses en la empresa, antigüedad de 6 meses en el puesto de trabajo y ser capaz de organizar su trabajo desde casa”; como respecto del puesto de trabajo: “el puesto del empleado/a no requiere su constante presencia física en el centro de trabajo, no implica el uso de herramientas específicas que son incompatibles con el trabajo desde casa y la prestación de servicios en régimen de teletrabajo no implica una limitación para el cumplimiento de ninguno de los objetivos establecidos para el puesto”. Además, se establece una frecuencia máxima de teletrabajo de un día a la semana y una bolsa anual de días, con 10 días al año (o 20 medias jornadas). Por otra parte, este convenio colectivo incluye requerimientos y condicionantes técnicos relativos a los sistemas de información y al lugar de realización del trabajo, junto con una lista de derechos y obligaciones, convirtiendo este programa de teletrabajo (Anexo I) en un ejemplo estructurado y minucioso que aborda con precisión todos los aspectos clave del teletrabajo en sus centros de trabajo.

Una característica común en los convenios colectivos que van más allá de mencionar el teletrabajo o reproducir la ley es la concreción de los medios, equipos y herramientas que las empresas deben proporcionar a las personas teletrabajadoras. Entre los elementos más habituales se encuentran el ordenador, el ratón y el teclado, pero algunos convenios colectivos dan un paso más allá y añaden mochila para llevar el ordenador, auriculares, *software*, silla ergonómica, mesa y teléfono móvil³¹.

Son igualmente destacables aquellos convenios colectivos que optan por la compensación de gastos, estableciendo un “Plus de transporte/teletrabajo” por el que se compensa los gastos del “espacio físico que reúna las condiciones ambientales adecuadas, mesa, silla y reposapiés, los consumos energéticos y gastos derivados de los mismos y conexión suficiente y consumo a internet”. Este plus se recoge en el Convenio colectivo de agencias de viajes (art. 41.1) y el Convenio

³⁰ Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, BOE de 30 de octubre de 2023.

³¹ Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes, BOE de 2 de septiembre de 2023; XXV Convenio colectivo del sector de la banca; I Convenio colectivo de Siemens Energy, SA; I Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España, SLU, BOE de 15 de octubre de 2024.

colectivo de Red Universal de Marketing y Booking Online³² (art. 39.1), estando ambos relacionados entre sí³³.

También encontramos convenios colectivos que establecen cantidades exactas para compensar estos gastos. Algunos ejemplos incluyen:

17€ brutos mensuales en el Convenio colectivo de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública³⁴;

20€ brutos mensuales en el Convenio colectivo Siemens Energy;

una cantidad máxima de 60,51€ mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo, en el Convenio colectivo de la banca de 2024.

A pesar de ello, algunas de estas cantidades podrían no ser suficientes para cubrir los gastos reales que genera el teletrabajo en muchos hogares, debido al incremento del precio de la electricidad, internet y climatización, entre otros.

Por otra parte, la mayoría de los convenios colectivos establece que la propiedad de los medios tecnológicos es de la empresa y que se debe hacer un uso exclusivo para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, no pudiendo hacer un uso personal, salvo pacto en contrario, y encontrando esta utilización para usos personales como falta tipificada en la mayoría de los convenios colectivos.

Encontramos también algunos convenios colectivos que definen medidas de control específicas y muy rigurosas para las y los teletrabajadores, tales como:

El Convenio colectivo de Michelin, en el apartado 12 del Anexo I:

“El fichaje del control de Presencia para los teletrabajadores se efectuará desde el ordenador instalado en el domicilio del empleado, a través de la aplicación habilitada a tal efecto y accesible mediante conexión VPN.

Garantizando en todo momento el respeto a la dignidad del empleado, la Empresa podrá comprobar la actividad del trabajador desarrollada mediante el

³² Convenio colectivo de Red Universal de Marketing y Bookings Online, SAU, BOE de 28 de octubre de 2024.

³³ El convenio colectivo de esta empresa remite al sectorial: “[...] Todos los niveles para el año 2024 recibirán una cantidad de 1.379,62 euros anuales en concepto de Plus Transporte/ Teletrabajo. Para los años 2025, 2026 y 2027, dicho Plus se verá incrementado en la cuantía que establezca, en su caso, el Convenio Colectivo del sector de Agencias de Viaje para dichos años [...]”.

³⁴ XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, BOE de 9 de abril de 2024.

teletrabajo a través de controles telemáticos oportunos que serán proporcionales al objetivo perseguido.

La Empresa podrá establecer diferentes instrumentos de control específicos dependiendo de la función laboral desempeñada por el teletrabajador, informando tanto al Comité de Empresa y al personal afectado de los instrumentos y métodos de dichos controles.”

El Convenio colectivo de Nokia³⁵ (art. 52), que llega a regular posibles sanciones:

“La empresa podrá adoptar medidas de vigilancia para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, entre los cuales se encuentra un adecuado tiempo de atención y respuesta. Dicho tiempo se estipula en 4h sin respuesta a su línea de mando por al menos dos canales de comunicación de entre los tres siguientes: correo electrónico, Chat, llamada de aplicación multicanal, o teléfono móvil de empresa, siempre dentro de la jornada laboral, siendo la falta repetitiva de respuesta sin causa debidamente justificada (tres o más jornadas al mes) motivo de sanción grave.

Dicha sanción grave implicará además la finalización del acuerdo de teletrabajo para la persona trabajadora sancionada”.

El Convenio colectivo de Ibermática (art.13), que establece la prohibición del uso de medios propios y un límite geográfico para situaciones internacionales:

“No estará permitido para la ejecución de los trabajos el uso de otros equipos propiedad de la persona trabajadora, ni tan siquiera en caso de avería de los equipos suministrados por la Empresa, salvo petición de la Empresa y aceptación del trabajador, o propuesta del trabajador y autorización de la empresa.

[...]

Se considerará lugar de trabajo aquel desde el cual la persona esté teletrabajando. No se podrá trabajar de manera permanente, más de 181 días durante el año natural, desde el extranjero”.

Por último, puede destacarse por su innovación el Convenio colectivo de Telefónica³⁶, que introduce fórmulas flexibles de teletrabajo, como una bolsa de días de trabajo, la modalidad de *Smart Work* que permite trabajar en movilidad

³⁵ V Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU, BOE de 7 de agosto de 2023.

³⁶ III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, BOE de 28 de febrero de 2024.

para perfiles específicos, y el programa piloto de deslocalización, que admite trabajar desde fuera de la provincia del centro de trabajo habitual (Anexo V).

El enfoque tradicional del teletrabajo como una herramienta exclusivamente orientada a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral ha sido uno de los mayores retos en su regulación. Este enfoque, aunque inicialmente bien intencionado, ha contribuido en algunos casos a reforzar roles de género, asignando implícitamente la responsabilidad del cuidado del hogar y la familia a las mujeres y perpetuando desigualdades y discriminaciones en el ámbito laboral. Afortunadamente, cada vez más convenios colectivos están avanzando hacia una visión más amplia del teletrabajo, tratándolo no sólo como un mecanismo de conciliación, sino como una modalidad laboral estratégica en la organización de la actividad productiva que beneficia tanto a las empresas como a las personas trabajadoras.

En relación con la desconexión digital, que abordamos a continuación, encontramos apartados específicos dentro de la regulación del teletrabajo que tratan este aspecto clave, ampliamente recogido en convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa. Sin embargo, en muchos casos, estos se limitan a reflejar las disposiciones legales mínimas sin desarrollar medidas adicionales o adaptadas a las necesidades específicas de cada ámbito. En contraposición, encontramos algunos convenios colectivos de empresa que aportan un enfoque más avanzado e incluyen un mayor desarrollo.

La implementación de las TICs en el contexto laboral es beneficiosa y trae numerosas ventajas, aunque también tiene una serie de inconvenientes, como el riesgo de sobreexposición o conexión permanente. Es sabido que todo ello provocó un intenso debate sobre la necesidad de instaurar y regular un derecho a la desconexión digital, que actualmente se halla recogido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 y en el art. 20 bis ET. El objetivo de este derecho es lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo, garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal, reducir la fatiga tecnológica o estrés y fomentar un entorno saludable social, física y mentalmente. Tal y como subrayan algunos convenios colectivos, como el Convenio colectivo de Carbueros Vía Augusta Logistics (art. 59) o el Convenio colectivo de Telefónica (Anexo XIII), nos encontramos ante un derecho y no una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras, sin perjuicio de las excepciones recogidas en cada convenio colectivo. Esto implica que aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido podrán hacerlo con total libertad, pero asumiendo que no tendrán por qué obtener respuesta hasta el día hábil posterior. Igualmente las personas trabajadoras podrán, bajo su libre criterio, atender o no al remitente en cualquier

sentido. Lo anterior no debe excluir al personal directivo, el cual tiene un papel de gran importancia como referente y ejemplo.

No está de más recordar, como hace, entre otros, el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro³⁷, que “el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración” (art. 15), haciéndose eco aquí de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad y no discriminación.

Para garantizar una implementación efectiva de la desconexión digital, algunos convenios colectivos de empresa reconocen medidas para promover este derecho. Puede tomarse de ejemplo las establecidas en el Convenio colectivo de Ibermática (art. 13):

“[...] Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

- a) Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- b) Utilizar la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellos trabajadores fuera de la jornada laboral.
- c) Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- d) Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada trabajador y evitar que finalicen más tarde de la hora de fin de la jornada de los asistentes, y deberán convocarse con un mínimo de 48 horas de antelación.

Si dichas reuniones/formaciones se han de llevar a cabo fuera de la jornada diaria de trabajo de cada persona, la asistencia será voluntaria y será considerada

³⁷ Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el periodo 2024-2024, BOE de 6 de junio de 2024.

tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

e) Se priorizará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

f) Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido”.

El Convenio colectivo de Dealz³⁸ (Anexo II) también establece medidas claras, como la no realización de llamadas o envío de mensajes una vez finalizada la jornada laboral salvo que las comunicaciones tengan carácter urgente, promueve rotación de empleados para evitar sobrecargas y protege los periodos de descanso, permisos y vacaciones.

En relación con la desconexión digital en España, encontramos tres puntos clave que, desde nuestra perspectiva, no se encuentran suficientemente desarrollados.

El primero es la consideración de una situación como “urgente”, de “fuerza mayor” o que pueda causar un “inminente daño empresarial”. Son escasos los convenios colectivos que recogen una lista con supuestos en los que se debe considerar de tal calibre una situación. Por ello, destacaremos únicamente dos. Por un lado, el Convenio colectivo de instalaciones deportivas y gimnasios³⁹, en cuyo art. 29 se definen las situaciones de urgencia que pueden quebrar el derecho a la desconexión: “necesidad urgente de cubrir algún puesto de trabajo por enfermedad o accidente de la persona que habitualmente lo cubre o de alguna persona a su cargo que necesite de su asistencia o cualesquiera imprevistos que no se hayan podido prever con anterioridad; incidencias importantes de mantenimiento o estado de los centros de trabajo que deban ser atendidas o puestas en conocimiento de la plantilla por suponer cambios en el transcurso diario de la actividad; cierre del centro de trabajo por cualesquiera causas”.

Por otro lado, el Convenio colectivo de Serveo Servicios⁴⁰ establece que, “con carácter excepcional, las medidas establecidas en la presente política [de

³⁸ IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU, BOE de 25 de octubre de 2023.

³⁹ V Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios, BOE de 26 de enero de 2024.

⁴⁰ I Convenio colectivo de Serveo Servicios, SAU, y las personas trabajadoras adscritas a los servicios de restauración y atención a bordo de los trenes y logística para los trenes de transporte ferroviario de viajeros, BOE de 13 de septiembre de 2024.

desconexión digital] no se aplicarán en [relación con aquellas] comunicaciones que por necesidades legales y más concretamente por tener vinculada su validez a plazos de caducidad y/o prescripción se deban realizar a las personas trabajadoras. A modo de ejemplo, y sin que se trate de una lista cerrada, se citan las correspondientes al régimen disciplinario, medidas de carácter objetivo, de finalización del contrato, etc. Igualmente, en los casos en los que concurran circunstancias de fuerza mayor, entendiéndose que se dan estas circunstancias cuando se vaya a producir una afectación directa al siguiente día laborable de la persona trabajadora contactada, cuya urgencia temporal requiera indubitadamente una respuesta inmediata. Del mismo modo, también se podrá contactar hasta una hora después de la finalización de la jornada o desde una hora antes del inicio de la misma. Para que una causa sea de fuerza mayor se requiere que el acontecimiento tenga las connotaciones de imprevisible e inevitable o un fenómeno natural” (Anexo III).

El segundo de los puntos claves relacionados con la desconexión digital que necesitaría mayor precisión en la negociación colectiva es la calificación como horas extraordinarias de este tiempo de trabajo. No se encuentra regularizado en la mayoría de los convenios colectivos, pero es sumamente importante que se identifiquen estas horas como tiempo de trabajo efectivo para evitar abusos por parte de las empresas y garantizar una relación equilibrada y transparente entre empleado y empleador. Por ello, es destacable el art. 13.9 del Convenio colectivo de Ibermática, donde se deja en manos de la persona trabajadora la posibilidad de atender a esas situaciones excepcionales, protegiéndole en caso de negarse y estableciendo unos requisitos en caso de colaborar. Dichos requisitos son la emisión de un informe inmediatamente después de la situación excepcional y su envío a la representación legal de los trabajadores. Si es negativo, desde recursos humanos se informará al responsable correspondiente de que no debe actuar de esa manera y, si vuelve a repetirse, se tomarán las medidas convenientes para evitarlo. En cualquiera de los casos, si la persona trabajadora atiende la llamada, percibirá como compensación lo equivalente a un día de guardia tanto en disponibilidad como en tiempo de dedicación, así como cualquier gasto que se le genere, y, además, si el trabajador estuviera de vacaciones, se anulará el día de vacaciones y lo tendrá disponible para cuando quisiera disfrutarlo. Como puede observarse, en este precepto se contienen una regulación más completa y protectora con respecto a la desconexión.

El tercer elemento clave es la desconexión digital para las personas que obtienen un plus de disponibilidad en la empresa. En estos casos, la solución habitual en la negociación colectiva es la no aplicación del derecho a la desconexión digital. En cierta medida esta exclusión tienen su lógica, ya que aquellas personas que perciben este complemento salarial reciben una compensación que implica la aceptación voluntaria de estar disponible fuera de su horario de trabajo.

No obstante, debiera regularse adecuadamente para no causar confusión o inseguridad, delimitando claramente los periodos y las condiciones y la compensación que se estima suficiente.

Para finalizar este apartado, se apuntan algunos aspectos destacables en relación con los derechos de intimidad, privacidad y protección de datos personales. Debe recordarse que, en las empresas, el tratamiento de datos se regirá por el principio de intervención mínima y de proporcionalidad. En el actual estadio de la transición digital, el acceso a información es mucho más rápido y sencillo, el uso de dispositivos digitales, la utilización de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo y los sistemas de geolocalización hacen que constantemente nuestros datos sean recopilados y procesados. Todo ello hace imprescindible reforzar la protección de datos personales y los derechos a la intimidad y la privacidad. Sin embargo, en general, la negociación colectiva en esta materia se encuentra aún en fase incipiente, de modo que aquellos convenios colectivos que lo regulan lo hacen a grandes rasgos y con remisiones literales a la Ley Orgánica 3/2018.

Por ejemplo, en el Título V del Convenio colectivo del corcho, se regula la protección de datos, asegurando su acceso únicamente a personal autorizado con fines concretos, garantizando su seguridad, secreto y confidencialidad y prohibiendo su divulgación. En cada empresa se deberá informar debidamente del tipo de uso de los medios digitales proporcionados por la empresa y, con carácter previo a la instalación de cualquier sistema de videovigilancia o grabación de sonidos, se deberá informar a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, sus características y funcionamiento, y señalando su existencia para el conocimiento claro e inequívoco de las personas trabajadoras. Igual sucede con los sistemas de geolocalización, que, además, deben dejar de estar operativos en el momento en que finalice la jornada laboral.

En el art. 74 del Convenio colectivo de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados⁴¹, se establece que los datos personales de las personas trabajadoras serán “tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado; adecuados, pertinentes y limitados a la finalidad para la que son tratados; exactos y actualizables cuando así corresponda; conservados durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad del tratamiento; [y] tratados con las medidas de seguridad adecuadas, para garantizar su integridad, conservación y confidencialidad”. También se garantiza “el ejercicio de los derechos de información, acceso, rectificación y supresión, limitación del tratamiento y

⁴¹ VIII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, BOE de 28 de febrero de 2024.

portabilidad de los datos, en los términos señalados en la legislación aplicable y se garantizará el cumplimiento de las disposiciones legislativas nacionales y europeas”.

Dentro de la negociación colectiva de empresa, no encontramos tantos ejemplos de artículos sobre intimidad, dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización. Por ello es de destacar el art. 12 del Convenio colectivo de Activa⁴², sobre el poder de dirección y las nuevas tecnologías, donde se establece que “el empresario podrá adoptar medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana [...] cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de los empleados de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el empleador su disposición [...], la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador asignado al empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si los empleados lo desean, con respeto a la dignidad e intimidad de los empleados”. Este enfoque revela la importancia de regular las nuevas tecnologías mediante el equilibrio entre la potestad de dirección de la empresa y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

5. PRECAUCIONES SOBRE LA UTILIZACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN RELACIÓN CON EL TRABAJO

La negociación colectiva española ha sido pionera en la incusión de cláusulas sobre uso de la IA por las empresas en el ámbito de las relaciones laborales; en particular, se han destacado las cláusulas incluidas en el Convenio colectivo de la banca de 2021⁴³ y en el acuerdo colectivo⁴⁴ del mismo año suscrito por CCOO y UGT y la plataforma de reparto Just Eat (Rodríguez Fernández, 2024). En ellas se creaban, al menos sobre el papel, las reglas del juego para un uso transparente de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial para la gestión del trabajo: información sobre datos utilizados y operativa del sistema; evaluación de impacto para comprobar la existencia o no de sesgos o discriminaciones en la toma de decisiones por medio de estas herramientas tecnológicas; y (en el

⁴² I Convenio colectivo propio de Activa y Servicios Mantenimientos Integrales, SL, BOE de 24 de abril de 2024.

⁴³ XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, BOE de 30 de marzo de 2021.

⁴⁴ Disponible en [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf)

acuerdo de Just Eat) creación de una comisión paritaria (la llamada “comisión algoritmo”) encargada de recibir toda la información sobre los algoritmos y la IA utilizada por la empresa.

Sin embargo, los convenios colectivos que han seguido a los anteriores no han supuesto mayor innovación. Así, el Convenio colectivo de la banca de 2024, en su art. 80.5, no hace más repetir lo que ya se había incluido en el Convenio convenio de la banca de 2021. Se trata de una cláusula que de alguna manera ha devenido un arquetipo en nuestra negociación colectiva sobre la materia: “las empresas informarán a la [representación legal de las personas trabajadoras] sobre el uso de analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales *se basen exclusivamente en modelo digitales sin intervención humana*. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados” (subrayado añadido). Una cláusula idéntica nos encontramos en el art. 35.5 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito⁴⁵.

Del mismo cariz, pero más limitada, es la cláusula sobre uso de la inteligencia artificial incluida en el Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados⁴⁶. Como en los convenios colectivos anteriores, en el art. 15 de este se ordena a las empresas del sector que informen a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre el uso de analítica de datos o sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones sobre recursos humanos y relaciones laborales, pero únicamente cuando se trate -reténgase de nuevo este dato- de decisiones automatizadas, esto es, decisiones adoptadas sin ninguna intervención humana. No se exige ni información sobre la operativa de los algoritmos ni evaluación de impacto, sino que se apela a la aplicación de la legislación existente al efecto (Ley Orgánica 3/2018 y Reglamento General de Protección de Datos⁴⁷) y a un genérico desiderátum sobre el rol de la IA: “debe ser un medio dirigido a reforzar las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras y su aplicación [...] debe estar fundada en el principio de control humano”.

En la negociación colectiva de empresa hallamos algún ejemplo similar a los habidos en la negociación colectiva de sector. En el art. 16 del Convenio colectivo del Grupo AXA⁴⁸, vuelve a reiterarse el compromiso de la empresa de

⁴⁵ BOE de 24 de julio de 2023.

⁴⁶ BOE de 15 de noviembre de 2023.

⁴⁷ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

⁴⁸ BOE de 21 de diciembre de 2023.

informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la utilización de analítica de datos o sistemas de inteligencia artificial, pero únicamente -otra vez se incurre en el mismo déficit- “cuando los procesos de toma de decisiones [...] se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana”. A ello se suman dos previsiones. La primera es que se encomienda a la empresa que sea ella la que “vele” porque, en los datos que alimenten algoritmos y sistemas de inteligencia artificial, no se “incluyan sesgos por condición de sexo, género, edad, etc.”. Sin embargo, no se hace mención alguna a la posibilidad de co-definir los datos nutrientes de los sistemas o a la evaluación de impacto de las decisiones adoptadas mediante estas herramientas tecnológicas para confirmar que no se están produciendo sesgos o discriminaciones basados en idénticas condiciones. La segunda previsión es que este deber de información establecido en el convenio colectivo no reemplaza ni empece al del art. 64.4.d ET.

Un tanto diferente es el Convenio colectivo de Generali⁴⁹. En este, el posible uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial se enmarca dentro de su art. 9, dedicado a la organización del trabajo, que, como es tradición en nuestra negociación colectiva, se entiende que compete a la dirección de la empresa. Sin embargo, en el apartado 5 del precepto, las partes firmantes se comprometen a crear un “comité de seguimiento y transformación digital” de carácter paritario “en el momento en que [la empresa], en su capacidad de organización del trabajo, utilice *modelos de inteligencia artificial que no requieran intervención humana* en los procesos de tomas de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales” (subrayado añadido). Es bien interesante esta previsión: aunque se reconoce y reitera que la capacidad de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, en lo atinente a los sistemas de inteligencia artificial se prevé la creación de una comisión paritaria que en alguna medida co-defina lo que suceda en relación con las decisiones empresariales adoptadas mediante IA. Ello se asemeja a la “comisión algoritmo” del acuerdo de Just Eat, que lamentablemente no ha llegado, al menos por el momento, a ponerse en funcionamiento. La creación de este tipo de comités o comisiones -en caso de que lleguen a funcionar- puede ayudar a que la gobernanza de la utilización de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial por las empresas sea más democrática, en el sentido de poder residenciar en ellos decisiones compartidas sobre los datos que pueden o no utilizarse para nutrir estas herramientas tecnológicas, las decisiones

⁴⁹ Convenio colectivo de Generali Seguros y Reaseguros, SAU, BOE de 11 de septiembre de 2024.

que puede o no adoptarse mediante ellas o los controles que deben establecerse para que tales decisiones no produzcan discriminaciones.

En todo caso, hay algo especialmente criticable en todos los convenios anteriores. Como se ha ido subrayando, en todos ellos los deberes de información de las empresas en relación con la utilización de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial se limitan a las decisiones automatizadas, es decir, a las que se adoptan sin ningún tipo de intervención humana. Lo que en su momento pudo estar en línea con el art. 22 del Reglamento General de Protección de Datos, pero hoy está totalmente “desfasado”. En primer lugar, porque en el art. 64.4.d ET, que es el que regula los deberes de información a la representación de las personas trabajadoras sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, dicho deber no se limita a las decisiones automatizadas, de manera que las previsiones de los convenios colectivos anteriores están limitando sin razón alguna el campo de aplicación de dicho precepto. En segundo lugar, porque la legislación más novedosa sobre transparencia en el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para la gestión del trabajo, como es la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas⁵⁰, incluye de manera explícita los deberes de información sobre el uso de tales herramientas tecnológicas para decisiones adoptadas o respaldadas por ellas, es decir, tanto para decisiones automatizadas como para decisiones semiautomatizadas. Y en tercer lugar, y sobre todo, porque, a pesar del avance de transición digital y la utilización de tecnologías de IA por las empresas para la gestión del trabajo, apenas existen ejemplos de automatización “pura” en la toma de decisiones, donde estas sean adoptadas exclusivamente por algoritmos o sistemas de inteligencia artificial (Wood, 2021). De esta forma, las cláusulas de los convenios colectivos anteriores son, al menos por el momento, totalmente inefectivas.

Algunos convenios colectivos de empresa utilizan la inteligencia artificial como “excusa” para sus planes de jubilación forzosa, pero sin que haya la más mínima regulación sobre la misma. Este es el caso del Convenio colectivo de Deutsche Telekom⁵¹ (art. 60), el Convenio colectivo de Telefónica (art. 12.bis), y el Convenio colectivo de Nokia⁵² (art. 54). Ello significa que, simplemente por el advenimiento de un acontecimiento tecnológico como es el desarrollo de la inteligencia artificial, y sin que haya relación de causalidad entre este acontecimiento y las personas trabajadoras afectadas, las empresas obligan a jubilarse a estas de

⁵⁰ Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

⁵¹ Convenio colectivo de Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, SLU, BOE de 11 de agosto de 2023.

⁵² XXVI Convenio colectivo de Nokia Spain, SA, BOE de 30 de agosto de 2024.

una determinada edad. No se quiere polemizar aquí sobre la conveniencia o no de los planes de jubilación forzosa incluidos en la negociación colectiva, sino de hacer notar el uso ciertamente banal de la inteligencia artificial como un mero pretexto para ello.

Finalmente, llama poderosamente la atención que, en el Convenio colectivo de producción audiovisual⁵³, la única referencia a la inteligencia artificial se contenga en su Disposición adicional cuarta y se limite a un desiderátum genérico: “las partes firmantes [...] se comprometen a realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial, conforme a los criterios y reglas que se establezcan en la normativa de aplicación”. Estaremos de acuerdo en que, si hay un sector que está sufriendo el impacto de la inteligencia artificial generativa, es el de la producción audiovisual, en el que están incluidos, según el art. 2.2.d de este convenio colectivo, “los guionistas que prestan servicios por cuenta ajena para las empresas de producción audiovisual”. Como se recordará, una de las huelgas más conocidas de los últimos años ha sido la de los guionistas de Estados Unidos en 2023, que duró más de 5 meses, y en la que uno de los temas más conflictivos fue el uso de la inteligencia artificial generativa y su impacto sobre el sector. Por ello mismo, uno de los puntos más importantes del acuerdo que puso fin a esta huelga fue el relativo al uso de la inteligencia artificial generativa por parte de las compañías y de los trabajadores⁵⁴. Con estos antecedentes, resulta ciertamente pobre que el Convenio colectivo de producción audiovisual de nuestro país, que data de 2024, se limite al desiderátum que se acaba de transcribir y no entre en detalles sobre el impacto de la inteligencia artificial generativa en este sector.

6. CONCLUSIONES

Como ha podido observarse en las páginas anteriores, la negociación colectiva desarrollada tras la firma del VAENC comienza a incluir sus mandatos en relación con los desafíos que plantea la transición digital al mundo del trabajo. Una parte importante de los convenios colectivos analizados pone el foco en la gobernanza del proceso de transformación digital de las empresas, exigiéndoles transparencia en la introducción de herramientas tecnológicas. Esto está revitalizando los derechos de información y consulta de los representantes de las personas trabajadoras, que estaban languideciendo antes de la transición digital. Empiezan, incluso, a darse pasos más allá de estos derechos y crear comisiones paritarias donde puedan co-definirse todas las cuestiones relativas a la transformación

⁵³ III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), BOE de 6 de abril de 2024.

⁵⁴ El texto de este acuerdo está disponible en <https://www.wgacontract2023.org/wgacontract/files/memorandum-of-agreement-for-the-2023-wga-theatrical-and-television-basic-agreement.pdf>

digital de las empresas. Sería deseable seguir por esta senda, dado que ello puede hacer que estos procesos sean más democráticos y la voz y los intereses de las personas trabajadoras y de las empresas resulten más equilibrados.

La formación es un punto clave en la negociación colectiva de la transición digital. De ella depende la empleabilidad de las personas trabajadoras y su adaptación a los cambios que se producen en los puestos de trabajo como consecuencia de la introducción de herramientas tecnológicas en los procesos productivos. Sin embargo, sería deseable que, en lugar de declaraciones genéricas, en los convenios colectivos se diseñaran planes específicos de formación en competencias digitales de las personas trabajadoras, poniendo especial atención en el establecimiento de medidas *ad hoc* para limitar la brecha de género y la brecha de edad en relación con las competencias digitales. Es claro que, en relación con estos aspectos, los poderes públicos deben desarrollar políticas públicas de formación e igualdad. Pero la negociación colectiva debe contribuir al logro de ambos objetivos y diseñar planes que mejoren las oportunidades de todas las personas trabajadoras en la transición digital de la empresa, dado que, sin la preparación necesaria de la fuerza de trabajo, el desarrollo tecnológico de la propia empresa está en riesgo.

Por su parte, los derechos digitales de las personas trabajadoras cada vez ocupan más lugar en la negociación colectiva, en especial los derechos de las personas que teletrabajan, el derecho a la desconexión digital y los derechos de intimidad, privacidad y protección de datos. Con todo, abundan las declaraciones genéricas y las cláusulas que se limitan a reproducir lo establecido en la normativa de referencia. Por esta razón, sería oportuno una mayor y mejor regulación de estos derechos en los convenios colectivos. Uno de los impactos más notables que produce la introducción de herramientas tecnológicas en los procesos productivos es la posibilidad de vigilancia continua de las personas trabajadoras y de captura y tratamiento de una cantidad ingente de datos personales sobre ellas, además de la explotación económica de estos datos para beneficio de las empresas. Ello hace especialmente importante que la negociación colectiva se convierta en el vehículo mediante el que canalizar estas actividades empresariales, que impactan directamente sobre la privacidad, la libertad y el propio bienestar de las personas trabajadoras. A tal fin no sirven declaraciones genéricas o desiderátums sobre el respeto a los derechos fundamentales de las y los trabajadores, sino medidas específicas que limiten los poderes de la empresa en relación con la privacidad y la captura, tratamiento y monetización de los datos personales.

Para terminar, debe avanzarse en la negociación colectiva sobre el impacto del uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial en la gestión del trabajo o, como se dice normalmente, en la “negociación del algoritmo”. La negociación

colectiva en España fue pionera en el tratamiento de estas materias, pero en la actualidad parece haberse estancado. Son pocos los convenios colectivos que se refieren a ellas y, con carácter general, se limitan a reiterar el derecho de los representantes de las personas trabajadoras a recibir información sobre el uso de algoritmos y la lógica operativa de estos. Más aún, todos los convenios colectivos analizados limitan los deberes de información de las empresas a decisiones completamente automatizadas, recortando lo establecido en el art. 64.4.d ET, que también puede utilizarse para obtener información sobre decisiones respaldadas por algoritmos. Queda, por tanto, un largo camino por andar en la tarea de llegar a influir por medio de la negociación colectiva en la toma de decisiones empresariales por medio de algoritmos e inteligencia artificial. La función de la negociación colectiva siempre ha sido servir de límite al poder empresarial, de modo que, si ahora este poder se ejerce por medio de algoritmos y tecnologías de inteligencia artificial, la negociación colectiva debe adentrarse cada vez más en estos aspectos para seguir cumpliendo su función esencial.

7. BIBLIOGRAFÍA

Acemaoglu, D. y Restrepo, P. (2019): “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor”, *Journal of Economic Perspectives*, 33 (2), pp. 3-30.

European Commission (2024): *Digital Decade Country Report 2024*, Brussels, European Commission.

IFR (2024): *World Robotics 2024*, Frankfurt, International Federation of Robotics.

Rodríguez Fernández, M. L. (2023): “La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España”, *Revista de Derecho Social*, (101), pp. 107-140.

Rodríguez Fernández, M. L. (2024): “Negociación colectiva de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial (IA) para acotar el poder de dirección de la empresa. La experiencia de España”, en *Presente y futuro de la libertad sindical*. Valencia, Tirant Lo Blanch, pp. 355-371.

Wood, A. J. (2021): *Algorithmic Management. Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Brussels, European Commission.