

La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo¹

Collective bargaining in the face of the digitisation of working conditions

MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*
 <https://orcid.org/0000-0001-7553-1234>

Cita Sugerida: FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M. «La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10 (2024): 101-122.

Resumen	Abstract
La negociación colectiva representa hoy el centro neurálgico de las estrategias negociadas de adaptación ante los cambios, actuales y futuros, en la gobernanza del trabajo. En estos términos se manifiesta la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Pensemos, que la utilización de las tecnologías digitales, su incidencia en las formas de trabajo, así como su impacto en las relaciones de carácter colectivo y en el empleo, están todavía por desplegarse en toda su dimensión dada la rapidez con la que se vienen implantando. Un fenómeno tan complejo no permite una enumeración cerrada de sus repercusiones y, mucho menos, de sus soluciones, pero sí permite avanzar que la actuación de la autonomía colectiva en esta materia no va a resultar sencilla. Analizar críticamente los obstáculos de la negociación colectiva, en su función de asegurar la optimización de ventajas y oportunidades derivadas del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, es precisamente el propósito de este estudio.	Collective bargaining today represents the nerve centre of negotiated strategies for adapting to current and future changes in labour governance. These are the terms of Organic Law 3/2018 of 5 December on the Protection of Personal Data and the guarantee of digital rights. We should bear in mind that the use of digital technologies, their incidence on forms of work, as well as their impact on collective relations and employment, have yet to unfold in all their dimensions given the speed with which they are being implemented. Such a complex phenomenon does not allow for a closed list of its repercussions, let alone its solutions, but it does make it possible to advance that the action of collective autonomy in this area will not be easy. The purpose of this study is precisely to critically analyse the obstacles to collective bargaining in its function of ensuring the optimisation of the advantages and opportunities derived from the use of new technologies at work.
Palabras clave	Keywords
Negociación colectiva; centralidad; impacto de tecnologías digitales; optimización de oportunidades	Collective bargaining; centrality; impact of digital technologies; optimisation of opportunities

¹ Esta obra se enmarca en el contexto de los siguientes proyectos de investigación:
- Proyecto de Investigación “Las nuevas tecnologías y el impacto en el ámbito laboral y de la seguridad social: el impacto socioeconómico de la economía digital”, del Programa de Investigación de la Junta de Andalucía, con financiación con fondos FEDER, (Ref. UMA18 FEDERJA 028).
- Grupo de Investigación de la Junta de Andalucía, “Políticas de Empleo, Igualdad e Inserción social”, (SEJ 347).
- Proyecto de Investigación “Nuevas formas de prestación laboral y vulnerabilidad sobrevenida para el colectivo de mayores” (Ref. D5-2022_06).
- Proyecto de Investigación “Descarbonización y relaciones jurídicas de producción: políticas y acuerdos de transición justa en un contexto digital” (Ref. PID2021-124031NB-C44).

1. PLANTEAMIENTO INTRODUCTORIO

Hoy por hoy, no hay duda en cuanto a que la revolución digital y el uso de modernas tecnologías abren nuevas oportunidades para una mejor y más eficiente organización de los recursos y del mismo proceso productivo, lo cual redundará favorablemente sobre la implicación de la mano de obra y, con ello, sobre la competitividad empresarial. Sin embargo, los beneficios derivados de su uso se ven limitados por factores estructurales, como las desigualdades sociales y serios riesgos para las personas trabajadoras y para la efectividad de los derechos laborales, individuales y colectivos.

Ante tal escenario, la negociación colectiva (en adelante, NC) representa el centro neurálgico de las estrategias negociadas de adaptación y transición ante los cambios actuales y futuros en la gobernanza del trabajo, siendo innegable el papel protagonista que ha de desempeñar en su eventual desarrollo². No podía ser de otra forma, cuando la transformación digital y la introducción de modelos disruptivos en los entornos laborales, están generando distintas formas de entender las relaciones entre la empresa y los trabajadores, así como múltiples implicaciones y novedosísimos efectos³ tan favorables como adversos.

En las sociedades modernas, industrializadas y abiertas, la NC ha constituido una pieza clave del sistema social. Su vigencia y las prácticas que suscita concretaron modalidades estables de institucionalización de los conflictos laborales, posibilitaron un marco consensuado de gestión de lo social y generaron normas contractuales capaces de articular maduramente intereses sectoriales en pugna⁴.

De ahí, que el reconocimiento efectivo de este derecho sea un principio y un derecho fundamental en el trabajo y junto con la libertad sindical y las condiciones de trabajo seguras y saludables, sea una de las cinco categorías comprendidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁵. Como se ha señalado, la NC, es “*un derecho fundamental y una herramienta poderosa para conseguir el éxito económico y la equidad social, sobre todo en tiempos de transformación profunda*”⁶, por cuanto que “*contribuye a la adaptabilidad, la agilidad y la resiliencia de las empresas, los mercados laborales y las economías*”⁷.

El derecho a la NC constituye, pues, un valor fundamental de la OIT estrechamente vinculado al derecho a la libertad sindical y de asociación. Pero, además, representa no sólo una herramienta importante de la gobernanza del mercado laboral⁸, sino que, en la medida en que sirve de base al concepto más amplio de diálogo social, sigue contribuyendo al fortalecimiento de la democracia en todo el mundo⁹.

² ROCHA SÁNCHEZ, F.: “El (emergente) papel del diálogo social en la gobernanza de la dimensión laboral de la digitalización”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 40, Núm. 2, 2022, pp. 367-385.

³ Cfr. BAYLOS GRAU, A. P.: “Los derechos digitales y la negociación colectiva”, *Diario La Ley*, Nº 9331, 2019; VV.AA.: *Derecho y nuevas tecnologías*, FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A. (Coord.), Navarra, Thomson Reuters-Civitas, 2020.

⁴ TOMADA, C. A. y RIGAT-PFLAUM, M.: *Negociación Colectiva ante el Siglo XXI. Aportes para la acción sindical*, Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1998, p. 7.

⁵ Adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110ª reunión (2022), p. 9. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---veinstrument/wcms_716596.pdf).

⁶ Cfr. *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*, OIT, 2019, p. 44.

⁷ Cfr. OIT: *Negociación colectiva: guía de políticas*, Lima, Organización Internacional del Trabajo, 2016, pp. 4 y ss.

⁸ En el mismo sentido lo expresa MONEREO PÉREZ, J. L.: “Modelo constitucional del Derecho a la negociación colectiva”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, MONEREO PÉREZ, J. L., MORENO VIDA, M. N. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coords.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, p. 99.

⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 42, 2019, (Ejemplar dedicado a: Digitalización, conciliación y trabajo como mercancía/ Digitalizazioa, uztartzea eta lana merkatalgai gisa), p. 16.

Precisamente, en el contexto del Programa de Trabajo Decente¹⁰ y en un entorno de relaciones laborales que evolucionan con rapidez, la NC se erige como instrumento esencial para asegurar los derechos y la representación en el trabajo, promover el empleo, mejorar las condiciones de trabajo y ampliar la protección social a todos los trabajadores¹¹. Y si el eje central del mandato de la OIT en la Declaración del Centenario, gira en torno a cómo podría la comunidad internacional alcanzar los compromisos expresados en los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, el diálogo social se presenta como una herramienta básica para la planificación de políticas, la gestión de los cambios asociados y el conflicto social que estos puedan conllevar.

Pues bien, este proceso de planificación y gestión de los cambios está estrechamente vinculado a la implementación y cumplimiento de la Agenda 2030. Además de un instrumento de avance y de consenso, el diálogo social es esencial para abrir procesos de planificación tan profundos como los que demanda el cumplimiento de la Agenda 2030, en particular en el diseño de la actividad productiva y económica de los próximos años. De hecho, los cambios estructurales que deben acompañar a la mayoría de los ODS deben estar sustentados, en primer lugar, en el diálogo social. Su necesidad se pone de relieve en una buena parte de ellos. En este sentido, las instituciones europeas vienen insistiendo en que la gestión actual de las condiciones de trabajo debe canalizarse a través de la negociación colectiva para controlar su desarrollo¹².

La NC emerge como un instrumento privilegiado que, en el marco del trabajo decente¹³, permite a organizaciones sindicales y empresariales tomar bajo su responsabilidad la resolución de problemas que atañen de forma directa a su ámbito exclusivo de actuación, es decir, a las relaciones laborales, tanto en el nivel de empresas como en el nivel sectorial. Debe, pues, desempeñar un papel fundamental en el proceso de transición digital y también ecológica, de acuerdo a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización (2020)¹⁴.

Y ello es así, porque la digitalización de la economía es un proceso social en construcción, que puede y debe de ser gobernado con la participación activa de las Administraciones Públicas y los interlocutores sociales, con el objeto de impulsar una transición justa e inclusiva que favorezca la creación de trabajo decente en todos los ámbitos y contribuya a mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social.

Por consiguiente, la NC no solo sigue ocupando un lugar central en la gobernanza de las relaciones laborales¹⁵, sino que representa, además, el centro neurálgico de estrategias negociadas de adaptación y de transición ante los cambios en la futura gobernanza del trabajo. La sociedad actual, no puede ser ya separada de los sistemas técnicos que la sostienen de modo que, ni siquiera algunos

¹⁰ Vid. OIT: 1999; 2001; 2003; 2004^a.

¹¹ GIL y GIL, J. L.: “Trabajo decente y reforma del derecho a la negociación colectiva en España”, VV.AA.: *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. III, Cambios en la intermediación laboral y nuevos retos para el emprendimiento y el empleo decente: España, Uruguay, Portugal, Brasil, Italia, Perú*, MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.), Suiza, Peter Lang USA, 2017, pp. 405-439.

¹² Cfr. “A New Start for social Dialogue”, Comisión Europea, UEAP-ME, Bussinesseurope, CEEP y ETUC, de 27 de junio de 2016; file:///C:/Users/Usuario/Downloads/KE-02-16-755-EN-N%20(1); BAYLOS GRAU, A.: “Igualdad, uniformidad y diferencia en el derecho del trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 1, 1998, pp. 11-38.

¹³ Vid. VV.AA.: *El trabajo decente*, MONEREO PÉREZ, J. L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., DE VAL TENA, A. L. (Dirs.), Granada, Comares, 2018.

¹⁴ Vid. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>.

¹⁵ DEL REY GUANTER, S.: “Negociación colectiva, Flexiseguridad y Nuevas Tecnologías: la necesaria adaptación a un cambio inexorable”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. Extra 135, 2018 (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español), p. 278.

de los sistemas sociales naturales, pueden comprenderse correctamente sin atender a la dimensión técnica de lo social¹⁶.

La irrupción de un nuevo modelo de organización, la incorporación de sistemas automatizados con los que lograr una producción más eficiente, la reducción de los trabajos manuales a la par que el aumento de los trabajos de dirección y gestión, la flexibilización del horario e incluso del lugar de trabajo como consecuencia del uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's), una mayor interacción directa con el cliente y la transparencia en los procesos¹⁷, etc., se presentan ahora como claros efectos del fenómeno sociotécnico y como extraordinarios desafíos para las relaciones laborales.

En realidad, todos los empleos requieren ya algún tipo de interacción sociotécnica, y eso implica nuevas habilidades, expectativas y condiciones laborales, además de la incorporación de elementos de decisión algorítmica difíciles de auditar. A los retos formativos se les suma, pues, la necesidad de adecuar marcos legales y convenios con lo cual, la verdadera prueba que actualmente debe encarar la NC viene determinada por la disrupción sistémica y global que representan o pueden representar las nuevas tecnologías¹⁸.

Dicho en términos expeditivos, el mayor riesgo que ha de afrontar aquélla de desplazarse, ahora sí de forma general y a medio plazo, a una relativa marginalidad reguladora, viene determinado por las alteraciones radicales que las nuevas tecnologías representan respecto a la organización del trabajo, en especial, y a la economía y a la empresa, en general¹⁹.

Pensemos que las nuevas tecnologías van a afectar no sólo a la relación de la NC con las otras fuentes regulatorias como la norma estatal, el contrato de trabajo o las facultades empresariales unilaterales de ordenación. También los propios elementos definitorios del sistema de NC pueden y deben verse afectados y alterados si la NC quiere seguir desempeñando un rol ordenador central y no verse sometida a una marginalidad reguladora²⁰.

A mayor abundamiento, la actuación sindical en los procesos de implementación de las tecnologías digitales, en la actividad económica²¹, sus efectos en las formas de trabajo, así como el impacto que puedan tener sobre las relaciones de carácter colectivo y en el empleo, están todavía por desplegarse en toda su dimensión dada la rapidez con la que se vienen implantando²².

¹⁶ HEVIA MARTÍNEZ, G.: "La sociedad como artefacto. Sistemas sociotécnicos, sociotecnologías y sociotécnicas", *CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, Vol. 14, núm. 40, 2019, pp. 272 y 273.

¹⁷ FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: "La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital", *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 44, 2020, pp. 57 y 58. (DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22053>).

¹⁸ ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: "Nuevas tecnologías y derechos digitales laborales en la negociación colectiva", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 83, 2021.

¹⁹ DEL REY GUANTER, S.: "Negociación colectiva, Flexiseguridad...", *op. cit.*, p. 279.

²⁰ DEL REY GUANTER, S.: "Nuevas tecnologías y negociación colectiva", (https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccnc/G_Noticias/Jornadas/XXX_Jornada_Ponencia_S.delRey.pdf), 2017, p. 3.

²¹ BAYLOS GRAU, A.: *Sindicalismo y Derecho Sindical*, 7ª ed., Albacete, Bomarzo, 2019, pp. 24 y ss.; GOERLICH PESET, J.: "Economía digital y acción sindical", en VV.AA.: *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ-BEJARANO, M. (Dirs.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2018, pp. 591-612.

²² Cfr. GALDON CLAVELL, G., DELCLÒS, C., ZAMORANO, M. y MOLINA, A.: *Los sindicatos ante los retos tecnológicos. Dinámicas y buenas prácticas*, Fundación Éticas, Cotec, Comisiones Obreras y el Instituto de Sindicatos Europeos (ETUI), 2019; SANGUINETI RAYMOND, W.: *Nuevas tecnologías, derechos humanos y negociación colectiva*, CABALLERO SEGA, K. A., PÍREZ LEDESMA, A. y SOARES MESQUITA, L. I. (Coords.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pp. 51 y ss.

A la situación descrita, que se viene gestando desde hace décadas, se suma la detección de inquietantes grietas en nuestra disciplina²³; en esencia, un adelgazamiento de los derechos laborales²⁴ provocado por la subordinación absoluta del trabajador y de su estatuto profesional al empleo y a sus formas, y, de éste, a las políticas (macro) económicas²⁵. Ello justifica que, aunque la tecnología y sus efectos disruptivos en el ámbito laboral pudieran empezar a descollar como un debate manido o poco novedoso desde la perspectiva de su tratamiento doctrinal, siga teniendo plena vigencia.

En fin, podría decirse que un fenómeno tan complejo, no permite una enumeración cerrada de sus repercusiones y, mucho menos, de sus soluciones²⁶. Ahora bien, lo que sí permite avanzar es que la intervención de la autonomía colectiva en esta materia no va a resultar sencilla. Precisamente, el objetivo del presente trabajo es analizar las implicaciones del proceso de transición digital en las relaciones laborales y su particular incidencia en la NC, sobre todo tras la aprobación del nuevo marco regulatorio europeo y español. Se abordan, específica y críticamente, determinadas fisuras que las nuevas tecnologías han hecho emerger en la NC y que nos abocan a plantearnos una centralidad de ésta, más teórica que real.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA ANTE EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL TRABAJO

Los efectos de la digitalización sobre las condiciones de empleo y trabajo se han calificado como de “disruptivos” ante su capacidad de alterar el funcionamiento del tejido empresarial y la organización del trabajo y la producción, de tal manera, que sus efectos en la prestación de servicios se han convertido en cuestiones extraordinariamente relevantes sobre las que centrar la atención legislativa, sindical y de la NC. De hecho, hacía tiempo que se venía demandando un marco regulatorio más preciso sobre la implantación y desarrollo de las nuevas tecnologías en el contrato de trabajo.

Es cierto que la envergadura de los problemas detectados y por descubrir pudiera propiciar que se tildara de tímida la nueva legislación aprobada. Sin embargo, y como suele suceder en materia laboral, la combinación perfecta deriva de establecer una base en la ley y una implementación en la NC²⁷. Cada empresa, cada sector, cada puesto, cada tarea requieren una intervención distinta.

La norma puede establecer unos parámetros básicos de garantías tanto para el trabajador, cuyos derechos fundamentales pueden ser vulnerados en el entorno laboral, como para el empleador, que requiere de una mayor libertad y flexibilidad para organizar su actividad productiva frente a una competencia agresiva y un entorno económico volátil²⁸. La clave se halla, pues, en la NC.

²³ RIFKIN, J.: *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Booket, 1995, pp. 23 y ss.

²⁴ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: “El derecho a la negociación colectiva del trabajador autónomo en el contexto de la nueva economía digital”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pp.139-155.

²⁵ CASAS BAAMONDE, M. E.: “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2, 2014, pp. 275-309. (DOI: https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2014.v32.n2.46766).

²⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 42, 2019, p. 16.

²⁷ MONEREO PÉREZ, J. L.: “Modelo constitucional del Derecho a la negociación colectiva”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, MONEREO PÉREZ, J. L., MORENO VIDA, M. N. Y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coords.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013, pp. 77-131.

²⁸ Sobre la importancia de la negociación colectiva en esta materia consúltese: BAZ RODRÍGUEZ, J.: *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2019, p. 40.

Si bien, la NC laboral ha jugado un papel decisivo en la implementación de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC's) en el seno de la empresa²⁹, la aprobación de la nueva normativa comunitaria, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)³⁰, y española, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDPGDD), posibilita que ésta desempeñe un papel más incisivo en la regulación de todas las cuestiones relacionadas con la protección de los derechos digitales de los trabajadores. Este ámbito supone, pues, un nuevo reto para el espacio negociado a la hora de dar respuestas satisfactorias a la compleja problemática que supone el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador en un entorno digitalizado y que, como se verá, no queda limitado únicamente al ámbito de los derechos digitales³¹.

La primera irrupción real de la tecnología en la normativa del derecho laboral es la que aporta la protección de datos, poniendo de relieve la necesidad de dialogar sobre los criterios de utilización de los dispositivos digitales. A continuación, hay que detenerse en la progresiva reducción de las formas de trabajo que unen físicamente a los trabajadores, dado que la tecnología del siglo XXI favorece la desaparición de la distancia y del lugar de trabajo como un espacio físico y de concentración de fuerza de trabajo.

Simultáneamente, el uso cada vez más extendido de algoritmos o de sistemas de inteligencia artificial (IA) entraña el riesgo de pérdida de control humano sobre la toma de decisiones en materia de gestión de los recursos diversos de las empresas, además de no estar exento de riesgos de reproducción de sesgos (entre otros, de género) que pueden dar lugar a profundas discriminaciones o acentuar las existentes. Cabe imaginar que, además, el impacto de este fenómeno sobre las formas de organización sindical es profundo y socaba las bases del sindicalismo moderno, de modo que exige redimensionar tanto prácticas como estrategias futuras.

Aunque el artículo 20 bis Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) no reforma el artículo 4.2 de la misma norma estatutaria y, por tanto, no incorpora expresamente al catálogo de derechos garantizados en la relación de trabajo el enunciado en este precepto –*los derechos de los trabajadores a la intimidad en el entorno digital y el derecho a la desconexión*–, es evidente que el bloque normativo sobre el que van a girar a partir de ahora estos derechos es el comprendido entre los artículos 87 y 90 LOPDPGDD, que regulan el control de las comunicaciones electrónicas del trabajador, la vigilancia por medio de cámaras y la grabación de sonidos, así como el derecho a la desconexión digital del que, desde fechas recientes, se viene hablando frecuentemente.

Pero, la regulación de los derechos digitales no sólo va a contenerse en el ET, o en la propia LOPDPGDD, pues el artículo 91 de ésta, dispone que: “*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*”, dando entrada, como no podía ser de otra forma, a la autonomía colectiva en la determinación del contenido de estos derechos. La LOPDPGDD propone que el contenido de la NC se concentre en definir “garantías adicionales” a las que la propia Ley ha previsto en la definición del tratamiento de datos y los derechos digitales en las relaciones de trabajo, recordando, implícitamente, que no es posible la disponibilidad colectiva de estos derechos fundamentales individuales.

²⁹ VALLE MUÑOZ, F. A.: “La regulación de las tecnologías de la información y de la comunicación por la negociación colectiva”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.149, 2019, pp. 13-49.

³⁰ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril, de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

³¹ SIERRA HERNALZ, E.: “El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 152, 2020, p. 136.

La actuación de la NC está condicionada por la orientación que da el legislador a la regulación de estos derechos digitales en la LOPDPGDD. Se ha centrado en considerar los sistemas tecnológicos como instrumentos de vigilancia y control al servicio del poder de dirección del empresario y, por consiguiente, los ha encajado en la amplísima definición que de esta facultad desarrolla el artículo 20.3 ET.

Así, en el ámbito de la NC respecto a los derechos digitales de los trabajadores, se han de tener en cuenta los siguientes tres aspectos: control de las comunicaciones electrónicas del trabajador; vigilancia a distancia por cámaras, grabación de sonidos y dispositivos GPS; y derecho de desconexión digital³². Dichas normas incluirán medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana, así como los intereses legítimos y derechos fundamentales de los interesados, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento de los datos personales, la transferencia de éstos dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo. La dicción del artículo 88 del RGPD es clara y, por lo tanto, el convenio colectivo tiene un papel fundamental allí donde la ley no haya realizado una regulación específica.

Por su parte, y como se ha expresado, en la nueva LOPDPGDD, la NC se reconoce como vía apta para establecer garantías adicionales de los derechos y libertades digitales en el trabajo. La Ley ha optado por reconocer el carácter heterónomo del Derecho del Trabajo, permitiendo que trabajadores y empresarios doten de contenido material a los nuevos derechos laborales. Esta opción encuentra su acomodo en el considerando 155 RGPD, y permite dotar de cierta flexibilidad al proceso de configuración de los derechos laborales digitales. Su materialización, por tanto, se produce en un espacio negociado, lo cual es positivo, ya que no solo se trata de un derecho constitucional reconocido en su artículo 37, sino que es una herramienta absolutamente necesaria para garantizar la paz social y la flexibilidad que exige el Derecho del Trabajo.

Asimismo, introduce la remisión a la NC de estos derechos expresamente en los artículos 87 a 91 LOPDPGDD, aunque su redacción deja, como decíamos *supra*, determinados aspectos a la negociación del empresario y de los representantes de los trabajadores en algunos derechos:

- Elaboración de los criterios de uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador en el artículo 87.
- Elaboración de los criterios de uso de los dispositivos digitales con uso con fines privados puestos a disposición por el empleador.
- NC o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores del derecho a la desconexión digital en el artículo 88.
- Elaboración de una política interna del derecho a la desconexión digital.
- Medidas de uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo en el artículo 89.
- Medidas en la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral por el empleador, en el artículo 90.

³² BAYLOS GRAU, A.: “El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España”, *Labour and Law Issues*, vol. 5, núm. 1, 2019, p. 6.

— Y negociación de garantías adicionales en los convenios colectivos: por último, el artículo 91, establece que “*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*”, lo que deja abierta a la NC la posibilidad de establecer y concretar medidas adicionales que, para determinados sectores empresariales o según la idiosincrasia de determinadas empresas, seguramente, serán necesarias.

Extramuros de la LOPDGDD, el apartado 9 del artículo 34 ET³³, también establece competencias de la NC en materia de registro diario de jornada.

En definitiva, la LOPDPGDD no ha hecho sino introducir en su texto lo que venía siendo práctica jurisprudencial. Gracias a ello, las empresas y los trabajadores tienen mayor seguridad jurídica y conocen el contenido de sus obligaciones en relación con los derechos digitales en el trabajo.

Como vemos, la Ley transfiere el gran peso de la autorregulación de varios de los nuevos derechos digitales al empresario, pero también a la participación y a la negociación con los representantes de los trabajadores. Su materialización, por tanto, se produce en un espacio negociado, lo cual es positivo, ya que no solo se trata de un derecho constitucional reconocido *ex* artículo 37 CE, sino que es una herramienta absolutamente necesaria para garantizar la paz social y la flexibilidad que exige el Derecho del Trabajo.

En el futuro se comprobará si el control sobre la intimidad de los trabajadores en los ámbitos digitales más arriba referidos, es más limitativo para los empleadores, pues, hasta el momento, la jurisprudencia viene siendo muy permisiva con éstos en relación a la utilización de los medios digitales como herramienta de control de sus empleados.

En garantía del derecho a la intimidad de los trabajadores, es clara la necesaria concreción de estos derechos vía convenio colectivo y, simultáneamente, un endurecimiento de la jurisprudencia frente a las facultades de control empresarial respecto a la utilización de cámaras de videovigilancia, grabación de sonidos, controles de geolocalización, fatiga informática y la desconexión digital, de modo que estén regulados más explícita y ampliamente, y el derecho a la intimidad de los trabajadores más precisado y protegido de modo que suponga un mayor beneficio para éstos.

Con este escenario de fondo, se suscitan, no obstante, una serie de interrogantes que nos abocan a plantearnos una centralidad teórica más que real de la NC en este ámbito. Es más, podría decirse que la intervención de la autonomía colectiva no parece que vaya a resultar muy sencilla por una serie de razones que a continuación exponemos.

3. OBSTÁCULOS QUE FRENAN LA CENTRALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESTE ÁMBITO

3.1. Complejidad de delimitar las materias objeto de negociación en relación a dichas tecnologías

Ciertamente, en el largo plazo, se ha producido un claro incremento de los contenidos abarcados por la NC, y con ello, también, del papel que desempeña en la ordenación de las relaciones laborales. Un ejemplo reciente es la novedad operada por la Ley Orgánica 7/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que ha supuesto atribuir a la NC el protagonismo en la fijación de

³³ Introducido por El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

medidas para asegurar este derecho fundamental en las empresas, sustituyendo incluso a los planes de igualdad. Es más, cuando aparece un nuevo problema laboral, se tiende a mirar a la negociación para que lo resuelva.

Se trata de una función que puede calificarse como prelegislativa, y que hay que entenderla en el contexto de los procesos de transformación de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, que requieren soluciones a medida que se van produciendo, sin que la legislación laboral esté en condiciones de producir respuestas al ritmo requerido³⁴.

Ahora bien, en un marco más general, la disrupción sistémica y global que representan las nuevas tecnologías, que amenaza con desregular completamente el mercado de trabajo tal como lo conocemos hoy en día, supone un plus de complejidad que retrae seriamente a las partes negociadoras. Las transformaciones tecnológicas, la protección de datos, su regulación en la empresa o compatibilizar la protección de los restantes derechos digitales con la prestación de servicios, serán sólo algunas de las múltiples vertientes que tendrán que abordarse en un convenio.

Otras, igualmente centrales, como adaptar la jornada laboral a la realidad de la globalización, del teletrabajo y de la industria de los servicios digitales, sin olvidar la regulación del derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral y teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar; actualizar los parámetros de la salud laboral a las nuevas transformaciones tecnológicas; o regular e integrar en el perímetro de protección del convenio a las nuevas categorías que surgen con la digitalización y que no se encuentran reconocidas³⁵, requerirán la misma prioridad de atención.

Por otro lado, la regulación de la LOPDGDD no contempla la intervención de la NC en todos los casos. De hecho, tan sólo el artículo 91 se refiere a la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan “garantías adicionales” en el tratamiento de los datos de los trabajadores y en la salvaguarda de sus derechos digitales con lo que, el alcance de la NC en estos términos, es bastante limitado.

Para el resto de los derechos y obligaciones (intimidación, videovigilancia, grabación o geolocalización) se reserva una mención diferente, aludiendo a la información de los trabajadores (sobre instalación de dispositivos de vigilancia –con video, grabación de voz o geolocalización– y el tratamiento de los datos obtenidos) o a la participación de los representantes de los trabajadores (audiencia previa, elaboración de criterios de utilización) mas, en ningún caso, a la negociación por parte de los mismos. Tan sólo el derecho a la desconexión digital se sujetará “a lo establecido en la negociación colectiva” o, en su defecto, a los acuerdos de empresa firmados entre el empresario y los representantes de los trabajadores, ex artículo 88.2 LOPDGDD.

Que informar o participar no conlleva el mismo nivel de actuación que negociar, es algo claro. Será esto último lo que, exclusivamente, permita a los representantes de los trabajadores intervenir en la conformación colectiva de estos derechos. Y, en este punto, podría cuestionarse si el hecho de que el artículo 91 LOPDGDD contemple la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan “garantías adicionales” sobre estos derechos y libertades extiende sus efectos, como parece, a todos

³⁴ RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M.: “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, *XX Jornada de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC, Madrid, 26 de octubre de 2017*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2018, p. 4.

³⁵ Como es el caso, por ejemplo, de los denominados “toreros” que trabajan con máquinas (“el toro”) a cinco alturas con palas muy largas en la logística ligada al sector de comercio. No se pueden ofertar cursos de formación a los trabajadores porque no están regulados y, sin embargo, exigen una mayor cualificación que la del mozo de almacén.

los derechos digitales laborales recogidos en la norma analizada, independientemente de la regulación contenida en cada uno de ellos.

Entretanto, esta nueva legislación obliga a prestar mayor atención a los protocolos de actuación existentes y a repensar su implantación, con mayor o menor ambición según la dimensión de la empresa, en donde aún no estén presentes.

El marco para el desarrollo del diálogo social se complica aún más considerando que las iniciativas más recientes planteadas a nivel comunitario en materia de nuevos derechos relacionados con la digitalización se han centrado fundamentalmente en la dimensión individual de los mismos –por ejemplo, en relación con la protección de datos– pero han prestado mucha menos atención, en cambio, a los derechos laborales colectivos³⁶. Una laguna que se observa claramente, por ejemplo, en la iniciativa de regulación sobre la IA propuesta por la Comisión Europea en 2021, y que se justifica desde una lógica discursiva en la que se ignora o a lo sumo sitúa en un papel marginal la organización colectiva de los intereses derivados del trabajo asalariado³⁷.

3.2. Complejidad de delimitar el perímetro competencial empresa-negociación colectiva en cuanto a la implantación de nuevas tecnologías

La tradicional ausencia de una normativa específica que regulase la facultad de control empresarial, unida a un único referente normativo en esta materia como era el artículo 20 ET, ha venido generando la creación de una elaborada y necesaria doctrina jurisprudencial. Hablamos de una regulación (art. 20 ET) carente de la suficiente autonomía institucional como para responder a pautas y principios inspiradores propios, con una redacción caracterizada tradicionalmente por su enorme pobreza, escasa precisión, y manifiesta deficiencia técnica, incluso poco comprensible en algunos de sus elementos³⁸.

Más allá de la deseable reformulación de este déficit normativo, las soluciones que aporta la LOPDGDD en este sentido sólo han sido útiles en parte. Y decimos esto, porque en ella, claramente, se transfiere gran peso de la autorregulación de varios de los nuevos derechos digitales al empresario, integrándolo dentro del poder de dirección de los artículos 33 y 38 CE y 20 ET. En el diseño de la ley, es el empleador quien determina el alcance y el contenido de los derechos digitales de los trabajadores, que ostentan exclusivamente un derecho a ser informados a título individual, sin que la decisión empresarial pueda ser condicionada por el interés colectivo de los trabajadores a través de los mecanismos de representación en la empresa o la mediación sindical.

Esta regulación, por tanto, debilita de forma muy clara las posibilidades reales de preservación de los derechos fundamentales de los ciudadanos en cuanto trabajadores, sometiendo su vigencia y efectividad al “plan interno” empresarial o al diseño del control y dirección de la empresa³⁹. En el mismo sentido, el consentimiento del trabajador, como derecho fundamental de éste y como pieza basilar en el tratamiento de sus datos por parte de la empresa, pasa a un segundo plano siendo lícito el tratamiento de los datos en el marco de la relación laboral (*ex* art. 6.1 RGPD) según criterio

³⁶ ROCHA SÁNCHEZ, F.: “El (emergente) papel del diálogo social...”, *op. cit.*, p. 380.

³⁷ BAYLOS GRAU, A.: “Las relaciones colectivas de trabajo en el cambio de época”, *Revista de Derecho Social*, núm. 90, 2019, pp. 17-38.

³⁸ CRUZ VILLALÓN, J.: “Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 150, 2019 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre las facultades de control empresarial ante los cambios tecnológicos y organizativos), pp. 13-44.

³⁹ BAYLOS GRAU, A.: “El papel de la negociación colectiva...”, *op. cit.*, p. 13.

empresarial⁴⁰, mientras que, por su parte, la LOPDGDD no se extiende apenas sobre la regla del consentimiento ni sobre sus posibles excepciones.

Precisamente, uno de los aspectos del impacto de la tecnología que más se ha abordado hasta ahora en el ámbito sindical es el del impacto de las tecnologías de seguimiento y control (tracking) en los trabajadores. Los sindicatos han luchado para que en este contexto de extinción de la distancia y flexibilidad de las relaciones laborales las tecnologías no amplíen la jornada laboral y la conviertan en algo portable, y se ha avanzado en la regulación tanto de la privacidad de los empleados y sus comunicaciones como de los límites a la atención a los dispositivos de trabajo fuera del horario laboral.

La próxima fase en el desarrollo e implementación de nuevas tecnologías amplía los retos al incorporar en el día a día laboral, datos personales sensibles (biometría), intensificar el tracking durante la jornada laboral (seguimiento por GPS de posición y movimiento, exoesqueletos, etc.) e incorporar la automatización de decisiones mediante algoritmos.

Muchos sectores incorporan ya elementos de decisión algorítmica en sus procesos de contratación, despido y reestructuración. Estos sistemas, que prometen mejorar la eficiencia y la flexibilidad, intensifican también el control de las trabajadoras y trabajadores, que a menudo no saben cuándo ni cómo están siendo controlados y evaluados, ni por qué se les contrata o se les despide.

Además, estos nuevos procesos alteran las formas de negociación colectiva tradicionales y desequilibran la relación entre empleados y empleadores, ya que la supuesta neutralidad de la tecnología permite una mayor opacidad en la toma de decisiones y su justificación en términos técnicos.

3.3. Intervención con alcance limitado de la negociación colectiva en materia de derechos digitales

La regulación de la LOPDGDD no contempla la intervención de la NC en todos los casos. De hecho, tan sólo el artículo 91 se refiere a la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan “garantías adicionales” en el tratamiento de los datos de los trabajadores y en la salvaguarda de sus derechos digitales con lo que, el alcance de la NC del artículo 91, es bastante limitado.

Para el resto de los derechos y obligaciones (intimidad, videovigilancia, grabación o geolocalización) se reserva una mención diferente, aludiendo a la información de los trabajadores (sobre instalación de dispositivos de vigilancia –con video, grabación de voz o geolocalización– y el tratamiento de los datos obtenidos) o a la participación de los representantes de los trabajadores (audiencia previa, elaboración de criterios de utilización) mas, en ningún caso, a la negociación por parte de los mismos.

Tan sólo el derecho a la desconexión digital se sujetará “a lo establecido en la negociación colectiva” o, en su defecto, a los acuerdos de empresa firmados entre el empresario y los representantes de los trabajadores, *ex* artículo 88.2 LOPDGDD.

En este sentido, cabe apelar al Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización por su carácter ambicioso desde una doble perspectiva:

⁴⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: “Acción sindical y protección de datos. Nuevos relatos de una relación espinosa”, *CEF Trabajo y Seguridad Social*, núm. 423, 2018, p. 125.

- La primera, por la amplitud de materias que en teoría se deberían llevar a la NC, más allá de las estrictamente digitalizadas, pues los interlocutores sociales son conscientes de la onda expansiva que produce en todo el ámbito laboral cualquier transformación digital de los procesos de producción de bienes y servicios.
- La segunda, por configurar un modelo de negociación colectiva, dinámico, circular, y permanente, en el que destaca la participación de los representantes de los trabajadores en toma de decisiones sobre digitalización, implantación, valoración de impactos, y propuestas de revisión⁴¹.

3.4. Descentralización de la negociación colectiva

Abundando en lo anterior, hay que considerar además la tendencia que desde hace décadas existe, con más o menos desarrollo según los países, a la descentralización de la NC, esto es, a la creciente importancia del nivel más descentralizado (empresa, centro de trabajo)⁴², con unidades de negociación más fragmentadas y en las que el potencial negociador del empresario es muy superior. Sirva como prueba el hecho de que, en muchos casos, las empresas están implementando, al margen de la representación sindical, los nuevos procesos de cambio determinados por el desarrollo de la industria 4.0 con efectos directos en el empleo, las condiciones de trabajo y su organización como ocurre, por ejemplo, en el sector de servicios⁴³.

Este desequilibrio negociador no solo se manifiesta aquí, sino también en las nuevas formas descentralizadas de trabajo que han aparecido con la tecnología, tales como las plataformas virtuales, la economía colaborativa, etc⁴⁴. Por lo tanto, la NC, tal y como se vertebra actualmente, es complicada de aplicar en los nuevos modelos de empresa. Conocer las unidades de negociación es muy complejo en un mercado virtual donde es difícil computar cuánta gente está realmente activa. Además, pueden trabajar a la vez para diferentes plataformas virtuales, lo que supone una superposición de sectores y, por tanto, de convenios de aplicación⁴⁵.

Desde que la reforma laboral reconociera a los convenios de empresa prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, se produjo un importante incremento de la NC en el ámbito de la empresa.

De acuerdo con las principales series estadísticas del Ministerio de Empleo y la Seguridad Social, tras esta reforma, el número de convenios de empresa y grupos de empresa que se negociaron en España experimentó un auge de hasta el 80% en determinados momentos. Aquel incremento también ocasionó un mayor control del contenido de los convenios, de su alcance e implicaciones laborales. Así, los sistemas de revisión de los convenios por parte de la autoridad laboral se han ido

⁴¹ SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 158, 202, p. 242.

⁴² DEL REY GUANTER, S.: “Negociación colectiva, Flexiseguridad y Nuevas Tecnologías: la necesaria adaptación a un cambio inexorable”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. Extra 135, (2018). (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español), pp. 275-294; en el mismo sentido, CRUZ VILLALÓN, J.: “Las facultades de control...”, *op. cit.*, p. 22.

⁴³ Cfr. “Criterios y orientaciones de negociación colectiva en CCOO Industria”, 2019, p. 5.

⁴⁴ Vid. GIL PLANA, J.: “Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo las plataformas digitales”, VV.AA.: *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel* (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo), MONREAL BRINGSVAERD, E. J., THIBAUT ARANDA, J. Y JURADO SEGOVIA, A. (Coords.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 851-886.

⁴⁵ ROMÁN VACA, E.: “Las nuevas tecnologías en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal”, en VV.AA.: *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, MARÍN ALONSO, I. Y IGARTUA MIRÓ, M. T. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2020, pp. 319-331.

perfeccionando. Enfrentarse a impugnaciones del convenio por parte de un tercero o de la autoridad laboral se ha vuelto una constante en aquellos casos en los que se vulnera la legalidad por parte de los negociadores.

Fruto de la actividad revisora de los convenios de empresa, la doctrina judicial afianzó el principio de correspondencia como el principal elemento clave, y requisito de necesario cumplimiento, para la validez de este tipo de normas. Suele suceder que las empresas que negocian un convenio propio tienen comités de empresa o delegados de personal, pero puede existir algún centro que carezca de representantes. Bien sea por lo pequeño de su tamaño, porque es de reciente creación o porque es un centro adquirido en alguna operación societaria, y sin cultura de sindicalización.

Este caso típico provoca, en términos de NC, que el convenio de empresa se haya negociado con la representación legal de los trabajadores de la mayoría de centros, pero no de todos, al haber centros sin representación. La solución dada a este conflicto, en aplicación del principio de correspondencia, es la nulidad del convenio que ha sido negociado e impuesto a centros sin representantes que, por tanto, no pudieron participar en la negociación.

Ante este problema, de graves repercusiones laborales, los negociadores adoptaron la cautela de proceder a negociar exclusivamente con los centros que cuentan con representación. Y fruto de esta nueva práctica, en empresas que solo contaban con representantes en uno de sus centros, surgió el concepto de “convenio de centro de trabajo”.

De acuerdo con la doctrina más autorizada, el elemento que vertebra la prioridad aplicativa viene determinado por el concepto de “empresa”, ya que es el convenio considerado como más próximo y, por tanto, el privilegiado frente al sectorial. Y si la ley establece la prioridad aplicativa para el convenio de empresa, la NC no puede ser desmembrada en unidades inferiores, que no están contempladas en el ET. El motivo es que centro de trabajo y empresas son elementos conceptualmente distintos, salvo que, en algún caso concreto, puedan coincidir cuando la empresa no disponga más que de una localización.

Por lo tanto, y en aplicación de esta doctrina, se ha venido declarando que estos nuevos convenios de centro de trabajo, no tienen prioridad aplicativa respecto del sectorial aplicable, no pudiendo establecer condiciones laborales inferiores o distintas a las generales, al no tener naturaleza de convenio de empresa. La aplicación conjunta del principio de correspondencia, y el rechazo a los convenios de centro de trabajo, generan un bloqueo importante en la NC. Aparentemente, sin una solución que facilite o permita retomar el inicial interés por esta figura convencional.

Quienes se han atrevido a buscar una nueva vuelta de tuerca a la situación han optado por negociar sorteando los efectos negativos del principio de correspondencia, y evitando caer en la negociación centro a centro para evitar perder la prioridad aplicativa. Y así, ha surgido un tercer tipo de convenio, el negociado para una zona concreta del territorio, en el que existe representación de los trabajadores, excluyendo a otra zona, donde no se cuenta con comités o delegados. Se trata del “convenio de zona”.

El caso es muy habitual, empresa que cuenta con varios centros de trabajo en distintas provincias o comunidades autónomas, y que negocia respetando el principio de correspondencia. Para ello negocia exclusivamente en aquellos centros que cuentan con representación. Y el resultado de esa negociación es un convenio que afecta a varios centros de trabajo, y que excluye de su aplicación a los centros sin representación. Aparentemente, es un producto de negociación colectiva perfecto.

Y sin embargo, en un nuevo revés a este tipo de figuras, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 20 de diciembre de 2017, al entrar a analizar el convenio de una empresa del sector de la seguridad privada, ha concluido que un convenio colectivo cuyo ámbito de aplicación se extiende a una zona geográfica concreta donde se concentran los centros con representación, y que excluye a otra zona donde se encuentran los centros de trabajo sin representación, no puede considerarse un convenio de empresa al no afectar a todo el ámbito empresarial y, por tanto, tampoco tendrá prioridad aplicativa frente a los convenios sectoriales.

Ante esta situación, resulta obligado actuar con prudencia. Es necesario llevar a cabo una buena planificación previa de la negociación, dedicando especial cuidado al diseño de las unidades de negociación.

En fin, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en la ordenación de la concurrencia de convenios colectivos, modifica el artículo 84.2 ET para eliminar la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, pero sólo en materia salarial respecto de lo establecido en el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

Si bien la reforma implica, efectivamente, un claro cambio de tendencia respecto de las emprendidas en los años de 2011 y 2012, se mantiene la preferencia aplicativa del convenio de empresa y se la sitúa como instrumento estructural para consolidar la unidad negociadora empresarial con vocación de permanencia y no como instrumento de flexibilidad ante coyunturas de crisis empresarial⁴⁶.

3.5. Debilitamiento de la actividad sindical

Si antes nos hemos referido a las nuevas tecnologías como amenaza con la que desregular completamente el mercado de trabajo y que ello implica un plus de complejidad que retrae seriamente a las partes negociadoras, es necesario señalar que, también, supone una razón de peso para modernizar la acción sindical⁴⁷. Y decimos esto porque, el sindicalismo, en cuya acción ha venido descansando en gran medida el Derecho del Trabajo, encuentra hoy, en la era tecnológica, nuevas y gruesas dificultades para su funcionamiento⁴⁸. Llueve sobre mojado si atendemos a que, desde la reforma de 2012, la participación sindical se ha visto seriamente debilitada⁴⁹.

Reforzarla es un primer reto irrenunciable –no el único– si pretendemos una transición justa a la digitalización⁵⁰ que favorezca, además, un cambio inclusivo en términos de empleo y condiciones de trabajo, y contribuya a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social⁵¹.

Históricamente, las organizaciones de trabajadores reclamaron el reconocimiento de la libertad sindical mucho antes de que se creara la OIT. La libertad sindical, parte integrante de los derechos humanos fundamentales y piedra angular de las disposiciones que tienen como objetivo asegurar la

⁴⁶ SÁEZ LARA, C.: “Concurrencia entre convenios y modernización de la negociación colectiva”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 161, 2022, pp. 335-359.

⁴⁷ MARTÍN VALES, P.: “El debilitamiento de la fuerza sindical en la sociedad 4.0”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 45, 2021. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22811>), p. 170.

⁴⁸ GOERLICH PESET, J. M., “Revolución tecnológica y futuro del empleo...”, *op. cit.*, pp. 1-5.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 307.

⁵⁰ Así se pone de manifiesto en el informe de la OIT “Trabajar para un futuro más prometedor”: una primavera de esperanza para los trabajadores, en el que se reconoce que los sindicatos tienen un papel clave que desempeñar y que son colaboradores esenciales para la creación de un nuevo contrato social.

⁵¹ Sobre los retos que plantean los derechos digitales para la acción sindical, véase RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 144, 2018, pp. 31 y ss.

defensa de los intereses de los trabajadores, reviste una importancia muy especial para la OIT a causa de la estructura tripartita de esta Organización.

La libertad sindical también tiene un interés innegable para las organizaciones de empleadores que, ahora, hacen uso de los recursos establecidos con mayor frecuencia para asegurar el respeto de la misma. Y si bien las Naciones Unidas no se ocupan de cuestiones laborales en cuanto tales, no obstante, han adoptado normas y principios que también se refieren a cuestiones laborales, en particular a los derechos sindicales, esencialmente, en el marco de los instrumentos relativos a los derechos humanos⁵².

Durante mucho tiempo, al menos hasta finales del siglo pasado, en la mayoría de los países occidentales, los sindicatos representaron la principal respuesta a los problemas de participación e inclusión de los trabajadores. Tanto que decir “participación de los trabajadores” significaba hablar inequívocamente de “sindicatos”.

Sin embargo, la realidad actual es muy diferente, por un lado, como resultado de las transformaciones que han desafiado el poder estructural, organizativo e institucional del sindicato (tercerización de la economía, diversificación de la mano de obra y mayor inestabilidad laboral, ascenso de gobiernos neoliberales, etc.), y, por otro, debido a la aparición de nuevas y directas formas de participación de los trabajadores⁵³. Se hace referencia, a modo de ejemplo, a:

- La gestión individual de las relaciones laborales que ha caracterizado tradicionalmente a las profesiones más cualificadas y requeridas por el mercado, algo que la desaparición de la clase media, con consiguiente polarización de la mano de obra, podría contribuir a aumentar;
- Las prácticas de participación directa de los trabajadores, inspiradas en la “*filosofía lean*” de organización y gestión del trabajo⁵⁴, que se han consolidado, por iniciativa empresarial, en los sectores industriales desde las últimas décadas del siglo pasado;
- La aparición de organizaciones no gubernamentales, organismos del tercer sector y formas más o menos organizadas de asociaciones de base, especialmente en contextos donde hay una alta presencia de mano de obra extranjera y no estándar (agricultura, *gig economy*, asistencia y cuidado de personas, contratas, etc.).

Ciertamente, la organización de la acción sindical a través de plataformas sindicales cada vez cobra una mayor relevancia en la sociedad 4.0 actual, en la que el uso de las TIC’s se ha hecho un importante hueco en las relaciones laborales, tanto por la organización de la prestación de servicios, como la contratación de las personas trabajadoras, entre otras cuestiones, dando un vuelco a la concepción clásica de las relaciones laborales⁵⁵.

⁵² Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, y el Pacto y Protocolo Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966, han consagrado derechos y libertades que son indispensables para el libre ejercicio de los derechos sindicales.

⁵³ MARTÍN VALES, P.: “El debilitamiento de la fuerza sindical...”, *op. cit.*, pp. 167 y ss.

⁵⁴ JONES, D. T., WOMACK, J. P.: *Lean Thinking: Cómo utilizar el pensamiento Lean para eliminar los despilfarros y crear valor en la empresa*, Barcelona, Gestión 2000, 2012.

⁵⁵ MARTÍN VALES, P.: “El debilitamiento de la fuerza sindical...”, *op. cit.*, p. 171; DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M.: “La innovación tecnológica en la acción sindical ante las nuevas realidades empresariales”, en VV.AA.: *La Construcción del Derecho del Trabajo de las redes empresariales*, SANGUINETI RAYMOND, W. y VÍVERO SERRANO, J. B. (Dir.), Granada, Comares, 2019, pp. 331-351.

No obstante, los sindicatos se han debilitado mucho como fuerza política y este decaimiento supone una fuente de desigualdad creciente. De hecho, la situación que vive la NC entre sindicatos y empleadores ha ocasionado que el sistema de resolución de conflictos laborales tenga que manejar más conflictos motivados por el incumplimiento de los derechos individuales.

De modo que otro desafío pendiente para el sistema es conseguir un grado suficiente de flexibilidad para albergar este cambio, pero, al mismo tiempo, seguir prestando servicios de conciliación/mediación y arbitraje de gran calidad para los conflictos colectivos⁵⁶. Potenciar las garantías de las partes negociadoras en el contexto tecnológico exige, también, la necesaria readaptación normativa de la que venimos hablando, que tendrá que extenderse necesariamente a modificar el rígido sistema de relaciones colectivas de trabajo con el que contamos⁵⁷, encarando retos de representación y reorganización de sus estructuras orgánicas, y familiarizándose con nuevos mecanismos de acción colectiva más dinámicos y flexibles⁵⁸.

Y, de la misma manera que el trabajo clásico convive con otras formas de prestación laboral por cuenta ajena más modernas –con menor dependencia horaria o salarial, a distancia, para diferentes empresas o en distintos países a la vez a través del nuevo capitalismo de plataforma–, la NC –y, principalmente, los sindicatos y las asociaciones empresariales en cuanto protagonistas de la misma– deberá encontrar el justo equilibrio entre los retos del futuro digital y la esencia de la protección laboral.

3.6. Extinción de la distancia en el trabajo y su incidencia en la negociación colectiva

El primer cambio real con el que nos enfrentamos fruto de la innovación tecnológica es la progresiva reducción de las formas de trabajo que unen físicamente a los trabajadores. La tecnología del siglo XXI favorece la desaparición de la distancia y del lugar de la prestación de servicios, como un espacio físico y de concentración de fuerza de trabajo. Hoy, la evolución de nuestras capacidades técnicas lleva a un escenario contrario: las tecnologías actuales, tanto de producción como de comunicación y transporte, hacen posible el trabajo en redes descentralizadas en las que el factor distancia es irrelevante.

Es lo que algunos han denominado “taylorismo digital”⁵⁹, donde las diferentes partes del proceso de producción no sólo se estandarizan y mecanizan, sino que son a menudo externalizadas hacia lugares más o menos lejanos a través de medios técnicos y tecnológicos; de este modo, esos mismos medios de externalización, realizan un rol de control de los procesos y tiempos de trabajo.

La desaparición de la realidad física del centro de trabajo, que es la tónica imperante en la actualidad en las empresas dispersas, plantea distintos problemas jurídicos en las relaciones colectivas, derivados esencialmente de la falta de actualización del marco jurídico regulador del concepto “centro de trabajo”. El impacto de este elemento sobre las formas de organización sindical es profundo y socaba las bases del sindicalismo moderno, con lo que exige repensar tanto prácticas como estrategias.

⁵⁶ Cfr. OIT: “Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño”, Centro Internacional de Formación, Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 217.

⁵⁷ CASAS BAAMONDE, M. E.: “Reforma de la negociación colectiva en España...”, *op. cit.*, pp. 303 y 304.

⁵⁸ SERRANO GARCÍA, J. M., BORELLI, S.: “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Revista de Derecho Social*, nº. 80, 2017, pp. 233-261.

⁵⁹ WILBY, P.: “Taylorismo digital: la educación no impedirá que Occidente se empobrezca”, en *Sinpermiso*, 2011. (<https://www.sinpermiso.info/textos/taylorismo-digital-la-educacin-no-impedir-que-occidente-se-empobrezca>); CANCELA RODRÍGUEZ, E.: “No hay alternativa al socialismo: los límites de la lucha de clases en el capitalismo digital” *Teknokultura: Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, Vol. 17, núm. 2, 2020 (Ejemplar dedicado a: Capitalismo digital), pp. 103-112.

De modo que es evidente la problemática que el *crowdsourcing* o la “uberización” de la economía irradia a las condiciones de empleo, en la medida en que escapan a las vías tradicionales de tutela tanto individual como colectiva por parte de los actores sociales⁶⁰. Muchos servicios innovadores basados en la tecnología basan su contribución en la eliminación de los intermediarios y la colaboración entre iguales. A través de plataformas y *apps*, estos nuevos servicios aumentan su eficiencia y reducen costes facilitando el intercambio entre iguales y la movilización como activos de recursos que hasta ahora no cumplían esa función⁶¹.

Estos modelos de negocio basados en la creación de plataformas (espacios de relación que no aportan activos propios, sino que movilizan los ajenos) entraron ya hace tiempo también a la movilización de activos en forma de fuerza de trabajo. Así, actualmente decenas de plataformas⁶² ofrecen la posibilidad de contratar horas de trabajadores de cualquier lugar del mundo, trabajadores que deben competir con otros para conseguir contratos y cuyo marco de relaciones laborales o jurisdicción no están claros⁶³. Otras plataformas, buscando modelos de negocio en los que el territorio y la proximidad aportan valor, han aplicado la misma lógica para la distribución local de mercancías, movilizandando en este caso la fuerza física de repartidores⁶⁴.

Respecto a las empresas en red, la reforma del 2011 incorporó la posibilidad de negociar convenios de eficacia general en grupos de empresas y “*que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación*”.

Se abría, de este modo, la puerta para que se pudiesen negociar convenios adaptados a la diversidad morfológica que subyace en las empresas redes y para que la negociación pudiese actuar evitando los fenómenos de precarización de las condiciones de trabajo que se pudiesen derivar de aquellas estructuras. Y aunque resulta difícil efectuar un seguimiento de este tipo de negociación, por las dificultades que presenta su identificación y carecerse de datos estadísticos, la lectura de los convenios registrados evidencia una negociación en el seno de grupo de empresas plenamente consolidada mientras que la desarrollada en el seno de empresas en red es aún muy anecdótica⁶⁵.

3.7. Novedad que aún supone la implementación tecnológica en España para buena parte del tejido empresarial

Tampoco podemos olvidar la novedad que aún supone la implementación tecnológica en España para buena parte de las empresas⁶⁶. Aunque en los últimos años este crecimiento se ha

⁶⁰ MOLINA, O. y PASTOR, A.: “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”, en VV.AA.: *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra, MIGUÉLEZ LOBO, F. (Coord.), Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, 2018, p. 335. (Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190328>).

⁶¹ Es el caso de Uber y Airbnb, por mencionar sólo un par de ejemplos.

⁶² Tales como UpWork, Freelancer, Fiverr, Dribbble, Freelancer, Guru. etc.

⁶³ Amazon ha sido la encargada de llevar este modelo al extremo al unir el modelo de plataforma con el taylorismo digital en la creación de *Mechanical Turk* (MTurk), un *market place* para las tareas rutinarias que requieren de ‘inteligencia humana’ que permite a las empresas acceder a fuerza de trabajo barata y deslocalizada que se gana la vida dándole al teclado –*clickworkers*–.

⁶⁴ GIL PLANA, J.: “Nuevas tecnologías y relaciones colectivas...”, *op. cit.*, pp. 851-886.

⁶⁵ MOLINA, O. y PASTOR, A.: “La Digitalización, Relaciones Laborales...”, *op. cit.*, p. 329.

⁶⁶ Según la encuesta “Cómo acelerar el cumplimiento de GDPR”, (enero 2018, IDC. www.idcspain.com), el 65% de las empresas españolas, no puede garantizar el cumplimiento con del RGPD a día de hoy. Estos datos están ligeramente por debajo de la situación europea, donde el 18% de las organizaciones ya cumple con la legislación. A la cabeza se encuentran Alemania (26%), Reino Unido (24%) e Italia (20%).

acelerado notablemente⁶⁷, no obstante, la transformación digital en la pymes se ha convertido en un necesario viaje hacia la supervivencia; de momento, son solo las grandes empresas las que tienen capacidad de invertir⁶⁸ y, por tanto, son los “trabajadores asalariados tradicionales” de este segmento empresarial, los principales afectados por la problemática que plantea la dinámica negociadora⁶⁹.

Asimismo, la celeridad inmanente al propio fenómeno tecnológico, no sólo implica una clara imprevisibilidad respecto a su impacto en el mercado de trabajo o en las relaciones laborales, sino que se proyecta sobre la reducción del ciclo de vida de la capacitación adquirida e impone la necesidad de su constante actualización⁷⁰.

De este modo, la efectividad de los derechos laborales se pone en riesgo, no solo porque las transformaciones organizativas y productivas que impulsa exigen a las personas trabajadoras cierta capacidad de adaptación y reciclaje profesional —que no siempre se garantiza por parte de las empresas y de las políticas públicas—, sino que la falta de adaptación a los cambios introducidos, puede conllevar una importante pérdida de cualificación profesional así como la pérdida misma del empleo y la expulsión del mercado laboral⁷¹.

En el contexto de sus funciones, es una obviedad decir que la NC es más efectiva cuando la llevan a cabo negociadores competentes y entendidos en el tema. Una formación expresa permite que estén familiarizados con los puntos de la agenda, poseer facultades negociadoras y comprender el marco en el que se está desarrollando la negociación. En este sentido, son las autoridades públicas las que pueden y deben apoyar los esfuerzos de los interlocutores sociales para ofrecer oportunidades de formación a sus negociadores⁷².

En fin, cabe entender que, a la complejidad derivada de todo lo expuesto, responde el que la transformación tecnológica no sea materia prioritaria en el ámbito de la negociación. Más bien lo contrario. De hecho, son muy pocos los convenios sectoriales o de empresa en los que se abordan aspectos relacionados con ella⁷³. Da la impresión que la tecnología tiene mayor relevancia destructora de las dinámicas colectivas que la que puede tener al servicio de ellas; sobre todo cuando se comprueba que la eventual crisis del ordenamiento laboral, afecta a las finalidades que este sistema protector ha perseguido históricamente⁷⁴.

⁶⁷ “Según la última encuesta sobre “el Coeficiente Digital de las Empresas”, elaborada por PwC, un 82% de las empresas en nuestro país afirma que ya ha acometido procesos de digitalización para subir sus ventas.

⁶⁸ Las grandes empresas han estado más rápidas en adaptarse a la normativa que las pequeñas. El 72% por encima de 50 empleados, asegura haber adaptado sus prácticas para cumplir con el RGPD, por un 62% de las pymes y un 58% de las empresas por debajo de los 9 empleados y los autónomos.

⁶⁹ Tal y como pone de relieve la encuesta “Cómo acelerar el cumplimiento de GDPR”, (enero 2018, IDC. www.idcspain.com), el 65% de las empresas españolas, no puede garantizar el cumplimiento con el RGPD a día de hoy. Estos datos están ligeramente por debajo de la situación europea, donde el 18% de las organizaciones ya cumple con la legislación. A la cabeza del continente se encuentran Alemania (26%), Reino Unido (24%) e Italia (20%). Las empresas españolas tienen, por tanto, que aumentar sus esfuerzos si no quieren quedarse atrás.

⁷⁰ TREU, T.: *Nuova professionalità e futuro modello del sistema di relazioni industriali*, en “*Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*” (a cura di Luisa Galantino), Padova 1987, pp. 19-20.

⁷¹ Cfr. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo”, *Revista de derecho social*, núm. 95, 2021, pp. 115 y ss.

⁷² Así lo contempla la Recomendación sobre la negociación colectiva, núm. 163, 1981.

⁷³ Según datos de CCOO: “Guía de la Negociación Colectiva y Digitalización”, Informes Fundación 1 de mayo, núm. 146, 2020, p. 7.

⁷⁴ GOERLICH PESET, J. M.: “Revolución tecnológica y futuro del empleo...”, *op. cit.*, pp. 1-5.

4. CONCLUSIONES CRÍTICAS FINALES

La digitalización de la economía es un proceso social en construcción, que puede y debe de ser gobernado con la participación activa de las Administraciones Públicas y los interlocutores sociales, con el objeto de impulsar una transición digital justa e inclusiva que favorezca la creación de trabajo decente en todos los ámbitos y contribuya a prever y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social.

Reconociendo que la combinación perfecta y más versátil en este proceso de adaptación tecnológico deriva de una previa base legal y una implementación en la negociación colectiva, dado que cada empresa, cada sector, cada puesto, cada tarea requieren una intervención distinta, este binomio control/protección paccionada, por razones esencialmente adaptativas, tiene escasas posibilidades de resultar efectivo en este momento.

El cuadro no es precisamente alentador. De un lado, por la progresiva reducción de las formas de trabajo que unen físicamente a los trabajadores. La tecnología del siglo XXI favorece la desaparición de la distancia y del lugar de la prestación de servicios, como un espacio físico y de concentración de fuerza de trabajo. De otro, dada la dinámica colectiva española: descentralizada, francamente debilitada y con una vertebración actual muy rígida y complicada de aplicar en los nuevos modelos de empresa.

Asimismo, las organizaciones sindicales encuentran nuevas y serias dificultades para su funcionamiento casi por las mismas razones. El sindicalismo, en cuya acción ha venido descansando en gran medida el Derecho del Trabajo, encuentra hoy, en la era tecnológica, nuevas y gruesas dificultades para su funcionamiento. Establecer un diálogo social más amplio, así como proteger los derechos digitales en el trabajo, encarando retos de representación y reorganización de sus estructuras orgánicas y familiarizándose con nuevos mecanismos de acción colectiva más dinámicos y flexibles, son algunos de los retos a los que se han de enfrentar los sindicatos en la actualidad, en la que se abre paso la innovación tecnológica y la digitalización.

Termina de dibujar este desequilibrio negociador el gran peso de la autorregulación de varios de los nuevos derechos digitales que la Ley ha transferido al empresario, reforzando ese *statu quo* del que hablábamos *supra*, y siendo él, en esencia, quien determina el alcance y el contenido de los derechos digitales de los trabajadores. Hay que reequilibrar esa posición de privilegio que ostenta el empresario, repartiendo las competencias para determinar el alcance y el contenido de los derechos digitales de los trabajadores.

A la zaga de este proceso corrector, complementariamente, y al objeto de aquilatar su condición de “sujeto de obligaciones” y no sólo de derechos, no estaría de más una reforma de la versión estatutaria del poder de control empresarial (art. 20 ET), carente de la suficiente autonomía institucional como para responder a pautas y principios inspiradores propios, con una redacción caracterizada tradicionalmente por su enorme pobreza, escasa precisión, y manifiesta deficiencia técnica, incluso poco comprensible en algunos de sus elementos.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: “Nuevas tecnologías y derechos digitales laborales en la negociación colectiva”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 83, 2021.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTAS PARA LOGRAR UNA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 42, 2019.

- BARBAGELATA, H. H.: *Formación y legislación del trabajo*, Montevideo, OIT-Cinterfor: Polform, 1996.
- BAYLOS GRAU, A. P.: “Igualdad, uniformidad y diferencia en el derecho del trabajo”, *Revista de derecho social*, núm. 1, 1998.
- BAYLOS GRAU, A.: “El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España”, *Labour and Law Issues*, vol. 5, núm. 1, 2019.
- BAYLOS GRAU, A.: “Las relaciones colectivas de trabajo en el cambio de época”, *Revista de Derecho Social*, núm. 90, 2019.
- BAYLOS GRAU, A.: “Los derechos digitales y la negociación colectiva”, *Diario La Ley*, núm. 9331, 2019.
- BAYLOS GRAU, A.: *Sindicalismo y Derecho Sindical*, 7ª ed., Albacete, Bomarzo, 2019.
- BAZ RODRÍGUEZ, J.: *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*, Madrid, Wolters Kluwer España, 2019.
- CANCELA RODRÍGUEZ, E.: “No hay alternativa al socialismo: los límites de la lucha de clases en el capitalismo digital”, *Teknokultura: Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales*, Vol. 17, núm. 2, 2020.
- CASAS BAAMONDE, M. E.: “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2, 2014.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Las facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 150, 2019.
- DEL REY GUANTER, S.: “Negociación colectiva, Flexiseguridad y Nuevas Tecnologías: la necesaria adaptación a un cambio inexorable”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. Extra 135, 2018.
- DEL REY GUANTER, S.: “Nuevas tecnologías y negociación colectiva”, 2017, (https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccnc/G_Noticias/Jornadas/XXX_Jornada_Ponencia_S.delRey.pdf).
- DÍAZ RODRÍGUEZ, J. M.: “La innovación tecnológica en la acción sindical ante las nuevas realidades empresariales”, en VV.AA.: *La Construcción del Derecho del Trabajo de las redes empresariales*, SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J. B. (Dirs.), Granada, Comares, 2019.
- ERMIDA URIARTE, O., ROSENBAUM RIMOLO, J.: *Formación profesional en la negociación colectiva*, Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT), 1998.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B.: “La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital”, *Lan Harremanak*, núm. 44, 2020.
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Formando para un mundo que ya no existe: la urgente necesidad de alfabetización digital para el empleo”, *Revista de derecho social*, núm. 95, 2021.
- GIL PLANA, J.: “Nuevas tecnologías y relaciones colectivas de trabajo las plataformas digitales”, VV.AA.: *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel* (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo), MONREAL BRINGSVAERD, E. J., THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A. (Coords.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.
- GIL y GIL, J. L.: “Trabajo decente y reforma del derecho a la negociación colectiva en España”, VV.AA.: *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. III, Cambios en la intermediación laboral y nuevos retos para el emprendimiento y el empleo decente: España, Uruguay, Portugal, Brasil, Italia, Perú*, MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.), Suiza, Peter Lang USA, 2017.
- GOERLICH PESET, J. M.: “Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo”, *Revista de Treball, Economia i Societat*, núm. 92, 2019.
- GOERLICH PESET, J.: “Economía digital y acción sindical”, en VV.AA.: *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*, TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ-BEJARANO, M. (Dirs.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2018.
- HEVIA MARTÍNEZ, G.: “La sociedad como artefacto. Sistemas sociotécnicos, sociotecnologías y sociotécnicas”, *CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad*, Vol. 14, núm. 40, 2019.

- JONES, D. T. y WOMACK, J. P.: *Lean Thinking: Cómo utilizar el pensamiento Lean para eliminar los despilfarros y crear valor en la empresa*, Barcelona, Gestión 2000, 2012.
- MARTÍN VALES, P.: “El debilitamiento de la fuerza sindical en la sociedad 4.0”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 45, 2021.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Acción sindical y protección de datos. Nuevos relatos de una relación espinosa”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 423, 2018.
- MOLINA, O. y PASTOR, A.: “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo”, en VV.AA.: *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. Bellaterra, MIGUÉLEZ LOBO, F. (Coord.), Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, 2018.
- MONEREO PÉREZ, J. L., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y DE VAL TENA, A. L.: *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: “El empleador plural en las empresas multiservicios”, VV.AA.: *Impacto de las redes empresariales*, SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J. B. (Dirs.), Granada, Comares, 2018.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: “Modelo constitucional del Derecho a la negociación colectiva”, en VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, MONEREO PÉREZ, J. L., MORENO VIDA, M. N. y TOMÁS JIMÉNEZ, N. (Coords.), Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2013.
- RIFKIN, J.: *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Booket, 1995.
- ROCHA SÁNCHEZ, F.: “El (emergente) papel del diálogo social en la gobernanza de la dimensión laboral de la digitalización”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 40, Núm. 2, 2022.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: “Sindicalismo y negociación colectiva 4.0”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 144, 2018.
- RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M.: “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, *XX Jornada de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC, Madrid, 26 de octubre de 2017*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2018.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: “El derecho a la negociación colectiva del trabajador autónomo en el contexto de la nueva economía digital”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020.
- ROMÁN VACA, E.: “Las nuevas tecnologías en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal”, en VV.AA.: *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, MARÍN ALONSO, I. y IGARTUA MIRÓ, M. T. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2020.
- SÁEZ LARA, C.: “Concurrencia entre convenios y modernización de la negociación colectiva”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 161, 2022.
- SANGUINETI RAYMOND, W.: *Nuevas tecnologías, derechos humanos y negociación colectiva*, CABALLERO SEGA, K. A., PÍREZ LEDESMA, A. y SOARES MESQUITA, L. I. (Coords.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.
- SÉPULVEDA GÓMEZ, M.: “El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 158, 2021.
- SERRANO GARCÍA, J. M. y BORELLI, S.: “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Revista de Derecho Social*, núm. 80, 2017.
- SIERRA HERNANZ, E.: “El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.152, 2020.
- TOMADA, C. A. y RIGAT-PFLAUM, M.: *Negociación Colectiva ante el Siglo XXI. Aportes para la acción sindical*, Madrid, Fundación Friedrich Ebert, 1998.
- TREU, T.: *Nuova professionalità e futuro modello del sistema di relazioni industriali*, en “*Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*”, a cura di GALANTINO, L., Padova, 1987.
- VALLE MUÑOZ, F. A.: “La regulación de las tecnologías de la información y de la comunicación por la negociación colectiva”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.149, 2019.
- VALLE MUÑOZ, F. A.: “Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.157, 2021.

VV.AA.: *Derecho y nuevas tecnologías*, FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A. (Coord.), Navarra, Thomson Reuters-Civitas, 2020.

WILBY, P.: “Taylorismo digital: la educación no impedirá que Occidente se empobrezca”, en *Sinpermiso*, 2011.