

EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE DIGITALIZACIÓN

THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON DIGITALISATION*

José María Goerlich Peset**
Universitat de València

SUMARIO: 1. Digitalización y relaciones laborales: el papel de los interlocutores sociales. –2. El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización: caracterización general. –3. La relevancia del procedimiento. –4. Los contenidos. –5. Hacia el incremento del impulso legislativo. –6. El relanzamiento de la negociación colectiva.

RESUMEN

El pasado mes de junio de 2020 las organizaciones empresariales y sindicales representativas a nivel europeo firmaron el Acuerdo Marco sobre Digitalización. Se pretende ofrecer a los interlocutores sociales un método que les permita abordar la transición digital del sistema económico y de las empresas mediante el consenso en los diferentes niveles nacionales, sectoriales y empresariales. En el caso español, ello puede ser interesante en la medida en que el impacto en las relaciones laborales de la digitalización tiene un tratamiento limitado en la legislación y en los convenios colectivos.

ABSTRACT

Last June 2020, the Framework Agreement on Digitalisation was signed by representative business and trade union organizations at European level. The aim of the Agreement is to provide the social partners with a method that will enable them to address the digital transition of the economic system and business organizations through consensus at the different national, sectoral and business levels. In the Spanish case, this may be of interest insofar as the impact on labor relations of digitalization has limited treatment in legislation and collective bargaining agreements.

Palabras clave: digitalización, diálogo social, negociación colectiva europea.

Key words: digitalisation, social dialogue, European collective bargaining.

*Recibido el 22 de marzo de 2021. Aprobado el 27 de abril de 2021.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

1. DIGITALIZACIÓN Y RELACIONES LABORALES: EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

Antes de la irrupción de la COVID-19, una buena parte de la reflexión jurídico-laboral se estaba dedicando al impacto de la digitalización en el mundo del trabajo. Aunque la crisis sanitaria y las medidas normativas arbitradas para afrontarla pueden haberla movido de ese foco de atención, se trata de un fenómeno estrictamente temporal. Es claro, en efecto, que la digitalización implica cambios estructurales en la organización de las empresas y más en general en los sistemas económico y social; y lo es igualmente que los mismos afectan a los diferentes terrenos en que se desenvuelve la atención de los juristas del trabajo: el contrato de trabajo, las relaciones colectivas y la protección social. Con independencia, pues, de las vicisitudes recientes, continuará siendo objeto principal de nuestro análisis durante bastante tiempo.

La inquietud por las transformaciones derivadas de la digitalización no es, por supuesto, patrimonio exclusivo de la reflexión teórica. En los diferentes ámbitos, internacional, europeo y español, se ha manifestado el interés tanto en el plano político como por parte de los interlocutores sociales. Como en casi todos los temas, el volumen de documentos europeos sobre digitalización es muy extenso. A los documentos oficiales emanados de las diferentes instituciones europeas, hay que añadir los que han sido hechos públicos por las organizaciones empresariales y sindicales. No es esta, por supuesto, la ocasión adecuada para reconstruir todas estas aportaciones. Creo que es suficiente hacer referencia al documento central en el debate europeo del último lustro sobre aspectos sociales. Aunque sea tangencialmente, el Pilar Europeo de Derechos Sociales se ha hecho eco, en efecto, de los retos que la digitalización plantea desde la perspectiva social. En esta línea, el apartado 9 del Preámbulo hace referencia a que “los mercados laborales y las sociedades evolucionan rápidamente, con nuevas oportunidades y nuevos desafíos derivados de la globalización, la revolución digital, los cambios en las pautas de trabajo y la evolución demográfica y de la sociedad” remarcando entre los desafíos “una desigualdad considerable, el desempleo juvenil y de larga duración o la solidaridad intergeneracional”. Por su parte, en el último apartado, se destaca el “papel fundamental en el refuerzo de los derechos sociales y del crecimiento sostenible e inclusivo” que desempeña el diálogo social; idea esta que viene después recogida en el principio 8, dedicado a “diálogo social y participación de los trabajadores”, e incluido en el Capítulo II que versa sobre “condiciones de trabajo justas”.

Dentro de estas dos coordenadas se inserta el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización suscrito el pasado mes de junio de 2020. Como en el Pilar Social Europeo, la digitalización se presenta en él como amenaza y como oportunidad. Ya en el primer párrafo de la “Introducción”, se nos advierte de que “la transformación digital de la economía es un tema multifacético con grandes repercusiones en los mercados laborales, el mundo laboral y la sociedad en general”. Las diferentes facetas en que se puede descomponer miran a todos los interesados en las relaciones laborales, empresarios y trabajadores; y, además, tienen el ya indicado doble componente de oportunidad y de amenaza. En el primer sentido, las consideraciones preliminares del Acuerdo Marco afirman que “la transformación digital aporta claros beneficios tanto a los empleadores como a los trabajadores y a las personas que buscan empleo en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, mejoras en las condiciones de trabajo y nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos”. Si se aplican “las estrategias adecuadas”, la digitalización “puede contribuir al aumento del empleo y al mantenimiento del mismo”. En cuanto al segundo, “la transición también conlleva retos y riesgos para los trabajadores y las empresas”: “algunas funciones desaparecerán y muchas otras cambiarán” lo que obliga a anticipar el cambio, “ofreciendo los conocimientos necesarios para que los trabajadores y las empresas triunfen en la era digital”.

Habida cuenta de esta doble dimensión, las ganancias derivadas de la transición digital “no son automáticas” y, por tanto, se impone una tarea de adaptación de “nuestros mercados laborales, la educación y la capacitación y los sistemas de protección social” con la finalidad de garantizar que “sea mutuamente beneficiosa para los empleadores y los trabajadores”. A la postre, el Acuerdo Marco que se comenta se presenta a sí mismo como el “compromiso compartido de los interlocutores sociales intersectoriales europeos para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral”.

2. EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE DIGITALIZACIÓN: CARACTERIZACIÓN GENERAL

El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización fue suscrito entre la Confederación Europea de Sindicatos (y el comité de enlace EUROCADRES/ CEC) y las organizaciones representativas de las empresas que operan en el ámbito europeo: BusinessEurope, la más general, SMEunited, que agrupa empresas públicas y prestadoras de servicios públicos, y CEEP, que integra PYMES. Y su vocación es, en principio, aplicarse en el conjunto del sistema productivo europeo. Los criterios para delimitar su “Ámbito de aplicación” son claros al respecto. “Acordado por los interlocutores sociales intersectoriales europeos”, se proyecta en todo el ámbito territorial y funcional de la UE/EEE. Se afirma en este sentido que “abarca a todos los trabajadores y empleadores de los sectores público y privado y de todas las actividades económicas”. Esta vocación intersectorial no hace distinciones con base en el carácter público o privado de las empresas –pues estas incluyen expresamente a “organizaciones tanto el sector privado como público”– y aspira a incluir los trabajos emergentes en el marco de la digitalización –ya que se alude expresamente a “las actividades que utilizan plataformas digitales en las que existe una relación laboral, según se defina a nivel nacional”–.

Desde la perspectiva temporal, en el apartado sobre “Aplicación y seguimiento” se prevé un plazo de tres años desde la firma para la implementación de su contenido en el ámbito de los estados miembros. No existe, sin embargo, un término final de vigencia, de modo que esta es, en principio, indefinido. Otra cosa es que se abra la posibilidad de revisión una vez transcurridos cinco años desde su firma, dentro de un proceso de seguimiento por medio del Comité de Diálogo Social que se abre desde el primer momento. Anualmente, las organizaciones integradas en las firmantes informarán sobre las medidas adoptadas y con tales informes el indicado comité “preparará y aprobará un cuadro anual en el que se resumirá la implementación en curso del acuerdo”. Durante el cuarto año, “preparará un informe completo sobre las medidas de aplicación adoptadas” que deberá ser aprobado por los interlocutores sociales europeos.

En fin, y por lo que se refiere a su configuración jurídica, el Acuerdo, al determinar en sus primeros compases su “ámbito de aplicación”, se define a sí mismo como un “acuerdo autónomo”; y en el momento de cerrarse, cuando se regula “aplicación y seguimiento”, insiste en que “es una iniciativa independiente y el resultado de las negociaciones entre los interlocutores sociales europeos como parte de su sexto programa de trabajo plurianual para 2019-2021”. Por lo que se refiere a su eficacia, y “en el contexto del artículo 155 del Tratado, este acuerdo marco europeo independiente compromete a los miembros de BusinessEurope, SMEunited, CEEP y CES (y al comité de enlace EUROCADRES/CEC) a promover e implementar instrumentos y medidas, cuando sea necesario a nivel nacional, sectorial y/o empresarial, de conformidad con los procedimientos y prácticas propios de la gestión y el trabajo en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo”.

Ello permite ubicarlo en el relativamente complejo marco del diálogo social europeo. Como es sabido, este, al que se refieren los arts. 154 y 155 TFUE, presenta una fisonomía variada, tanto por lo que se refiere a su objeto como en relación con su procedimiento y los resultados a los que conduce. Desde la primera perspectiva, los acuerdos europeos son, a veces, intersectoriales y, en otras ocasiones, estrictamente sectoriales. Por lo que se refiere al procedimiento, a veces nacen de una iniciativa lanzada por la Comisión, que ha de ser objeto de previa consulta y a raíz de la cual los interlocutores sociales acuerdan iniciar la consulta (art. 154 TFUE). En fin, en cuanto a los resultados, conforme al art. 155.2 TFUE, los acuerdos europeos pueden desplegar sus efectos en el terreno intersindical –esto es, “según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros”– o aspirar a obtener una «sanción» por parte de las instituciones –es decir, “en los ámbitos sujetos al artículo 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión”–. En este contexto, el Acuerdo Marco que nos ocupa aparece como de origen autónomo; y también autónomo por lo que se refiere a sus formas de aplicación: entre las posibilidades de eficacia que se ofrecen a los acuerdos colectivos europeos en el art.

155.2 TFUE, se ha optado por alcanzarla través de la actuación directa de los interlocutores en los niveles inferiores, sin solicitar intermediación alguna de la Comisión y del Consejo.

La decisión de mantener el Acuerdo marco sobre digitalización en el terreno autónomo no parece relacionada con el reciente episodio de desencuentro entre interlocutores sociales e instituciones europeas por la negativa de la Comisión a iniciar el procedimiento para obtener una decisión del Consejo en relación con el acuerdo que establece un “Marco general de información y consulta a los funcionarios y a los empleados públicos de las administraciones dependientes de un gobierno central” (cfr. STG 24 octubre 2019, T-310/18, pendiente de casación ante el TJ). Parece conectar más bien con la existencia de acuerdos anteriores en los que se han afrontado determinados aspectos igualmente relacionados con el impacto de la innovación tecnológica en las relaciones laborales; y, sobre todo, con la particular estructura del nuevo Acuerdo. Por lo que se refiere a la primera idea, cabe apreciar una continuidad clara con el Acuerdo Marco sobre teletrabajo (2002), figura que se asocia, en las “consideraciones generales” a la “sociedad de la información”, y en su “definición y ámbito de aplicación”, a las “tecnologías de la información”; y también pueda existir acoso con el relacionado con el estrés laboral (2004). En cuanto a la segunda, a simple vista se detectan sustanciales diferencias entre este Acuerdo Marco y los anteriores, con independencia de que estos hayan sido no incorporados mediante Directivas. En efecto, el Acuerdo Marco sobre digitalización no parece adecuado para convertirse en una norma, que haya de ser traspuesta a los ordenamientos de los Estados miembros. Ello es así porque carece de verdadera estructura normativa. No incorpora mandatos, ni siquiera en la forma amplia en la que estos aparecen en las directivas. Parece existir incluso cierto empeño en eliminar toda analogía entre sus contenidos y los de las normas: ni siquiera se utiliza la numeración, tan habitual en estas, con independencia de que tengan origen heterónimo o autónomo.

3. LA RELEVANCIA DEL PROCEDIMIENTO

En realidad, el Acuerdo Marco sobre digitalización no tiene como finalidad primordial afrontar directamente tal objeto sino arbitrar un método para hacerlo. Persigue, en efecto, poner a disposición de los protagonistas un procedimiento para afrontar los efectos de la digitalización en las relaciones laborales. De lo que se trata es de abrirles un horizonte en relación con la forma en que se debe afrontar en los ámbitos nacionales de diálogo social la transición, así como respecto de las posibilidades de que disponen los interlocutores para afrontar el proceso en cada ámbito.

La lectura de su apartado de “objetivos” permite advertirlo fácilmente. Estos se mueven en diferentes líneas: concienciación y mejora de la comprensión y trascendencia de los cambios, puesta a disposición de un marco de posibles actuaciones, fomento de la colaboración para su implementación y humanización de la integración de la tecnología. Y lo que se ofrece para afrontarlos es “un proceso circular dinámico conjunto”. Esta oferta metodológica se representa visualmente mediante un gráfico que muestra tres círculos concéntricos sobre los que incide la tecnología digital. El exterior muestra los procesos del análisis relacionado con la digitalización: partiendo de una fase de estudio, en la que se estudia el impacto de la digitalización y se identifican riesgos y oportunidades, se pasa a otra en la que se diseñan las estrategias; en un momento posterior, se concretan en medidas a adoptar en las organizaciones productivas y, finalmente, se procede a evaluarlas. Por su parte, el círculo intermedio recoge las cuatro diferentes áreas de la organización del trabajo que han de ser afrontadas: el contenido del trabajo y las competencias necesarias para desarrollarlo, las condiciones de trabajo en dos aspectos diferentes –los términos y condiciones de empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar, de un lado, y el entorno laboral, la salud y la seguridad, de otro– y las relaciones laborales en el marco de la empresa. Finalmente, el círculo interior recoge los temas que han de ser contemplados en los diferentes niveles para afrontar la digitalización.

El Acuerdo Marco se recrea minuciosamente en la descripción de este procedimiento, detallando los diferentes aspectos a los que he hecho referencia. No es preciso reiterarlo ahora. Lo

que sí parece conveniente es hacer hincapié en tres características centrales del proceso. La primera es, por supuesto, la necesidad de un trabajo conjunto para afrontarlo. Se insiste de forma reiterada en que la gestión de los procesos de innovación ha de ser fruto del análisis en el marco del diálogo entre los diferentes interesados. “El objetivo general es lograr una transición consensuada” es la frase que encabeza el apartado dedicado a “un proceso de colaboración entre los empleadores y los representantes de los trabajadores”; y el necesario consenso se destaca a continuación mediante expresiones del tipo “compromiso compartido” o proceso “acordado y gestionado conjuntamente”.

En cuanto a la segunda, se relaciona con las características del proceso que posibilita un tratamiento global y dinámico del problema. Por lo que se refiere a la globalidad, la idea es que las diferentes áreas de intervención y temas en los que se debe trabajar tienen que valorarse de manera conjunta. Son varias las materias implicadas en la digitalización, pero “la mayoría de estos temas están interrelacionados y no deben tratarse de forma aislada”. Por ello “se sugiere un enfoque multidisciplinario amplio”. En cuanto al dinamismo, el abordaje de la digitalización está necesariamente en permanente evolución. En realidad, es más una espiral que un círculo; o, si se prefiere, es un círculo sin fin. Y es que las sucesivas fases concluyen que se describen concluyen con una de “supervisión conjunta periódica, seguimiento, aprendizaje y evaluación”, en la que “se cierra el círculo para evaluar conjuntamente la eficacia de las medidas y debatir si es necesario realizar más análisis, aumentar la concienciación, el apoyo o tomar medidas”. De este modo, esta fase final puede actuar como la inicial de un nuevo proceso de tratamiento de la digitalización, bien porque las previsiones de la anterior no se hayan alcanzado, bien porque la transición digital en el concreto ámbito que se considera presenta nuevas facetas. La posibilidad de que aparezca un círculo sin fin resulta particularmente adecuado habida cuenta de que las innovaciones a las que estamos asistiendo no son solo las que vemos, sino que apenas vislumbramos las que se nos vienen encima.

Por último, aunque no por ello menos importante, se ofrece un método abierto precisamente para garantizar la adaptabilidad de los resultados a las diferentes realidades. El proceso que se diseña es, en este sentido, un caparazón vacío al que pueden acoplarse diferentes realidades. De este modo, aunque sus fases son las mismas en todo caso, se garantiza que se adapte “a las diferentes situaciones nacionales, sectoriales y/o empresariales y a los sistemas de relaciones laborales, ajustando los instrumentos utilizados en el proceso, el contenido y/o las personas/expertos implicados”. A la postre, se consigue “un enfoque que es pertinente para diferentes trabajos, empresas y sectores” que, obviamente, es el acertado. En efecto, con independencia de la universalidad de los cambios derivados de la innovación digital, no todas las situaciones son iguales. Habida cuenta de que no todas las realidades sobre las que se proyecta son idénticas, no es fácil dar un tratamiento común de los problemas. Las diferentes actividades empresariales tienen distintos problemas en relación con cada uno de los temas. Y, por supuesto, son diversos los que afectan a las empresas de dimensión más reducida, a las que el Acuerdo Marco se refiere en varias ocasiones. Por todo ello, incluso cuando alcanza más detalle, en la concreción de los contenidos, manifiesta un especial interés en no cerrar las soluciones. El tratamiento de los contenidos, a los que me referiré de inmediato, presenta, en efecto, un esquema común, muy adaptable a las diferentes realidades: se delimita el objetivo perseguido para cada uno de ellos, se identifican los posibles aspectos a valorar o fomentar y, finalmente, se enumeran una serie de “medidas a considerar” en cada ámbito de reflexión. Al límite, incluso estas medidas admiten una tarea de concreción elevada en el diálogo social.

4. LOS CONTENIDOS

Por lo demás, son cuatro los contenidos que se abren al diálogo social en el marco del proceso que ha sido descrito en el apartado anterior. El primero, el relacionado con “competencias digitales”, se mueve, sobre todo, en el terreno de la adaptación de las empresas al nuevo entorno; los otros tres, “modalidades de conexión y desconexión”, “inteligencia artificial y garantía del principio de control humano” y “respeto de la dignidad humana y sistemas de vigilancia”, miran fundamentalmente a garantizar los derechos de los trabajadores en el marco de la digitalización.

Por lo que se refiere al primer aspecto, se vincula a la transformación de las habilidades requeridas de las empresas y de los trabajadores en el nuevo marco de la digitalización. En este terreno, el tratamiento se encabeza por la obvia afirmación de que “el objetivo principal es la formación continua de nuestra mano de obra actual y futura y de las empresas con las aptitudes adecuadas para aprovechar las oportunidades y hacer frente a los retos de la transformación digital en el mundo laboral”. Se trata en suma de crear un sustrato adecuado en las organizaciones empresariales y en las capacidades de los trabajadores para aprovechar las oportunidades que abre la transición digital. Para ello se impone un doble compromiso, el de los empleadores “de utilizar la tecnología digital de manera positiva, tratando de mejorar la innovación y la productividad para una viabilidad duradera de las empresas, dar seguridad en el empleo a las plantillas, así como mejorar sus condiciones de trabajo”, y el de los trabajadores “de apoyar el crecimiento y el éxito de las empresas y de reconocer el papel potencial de la tecnología digital para que las empresas sigan siendo competitivas en el mundo moderno”. Los criterios que se establecen nos sitúan en un terreno en el que, mediante el dialogo social, se busca ese equilibrio mítico entre la flexibilidad que ganan las empresas para poder adaptarse al escenario de la digitalización y la seguridad que los trabajadores, merced a su formación, obtienen en sus condiciones de trabajo, en la seguridad de sus empleos y, al límite, en las transiciones que experimenten en su vida laboral.

Los otros tres contenidos, como he dicho, presuponen la utilización por la empresa de la tecnología digital y previenen sus efectos adversos sobre las condiciones de empleo. El componente de la innovación empresarial está, por supuesto, presente. Pero se advierten sus efectos posibles inconvenientes y se abren caminos para solucionarlos. En relación con las “modalidades de conexión y desconexión” se parte, en la primera línea, de que “la presencia y/o la introducción de dispositivos/herramientas digitales en los lugares de trabajo pueden ofrecer nuevas oportunidades y posibilidades de organizar el trabajo de manera flexible en beneficio de los empleadores y los trabajadores”; pero se advierten, en el segundo sentido, de los “riesgos y retos” que crean “en torno a la delimitación del tiempo de trabajo y del tiempo personal tanto durante como después de la jornada laboral”. Del mismo modo, aunque se advierte del estado incipiente que aún tiene en la realidad empresarial el uso de la inteligencia artificial, el Acuerdo es consciente de su “valioso potencial” para “aumentar la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores, así como una mejor asignación de tareas entre las personas, entre las diferentes partes de la empresa y entre las máquinas y las personas”; pero advierte que los sistemas y soluciones de inteligencia artificial pueden poner en peligro la participación y la capacidad de las personas en el trabajo. En fin, en el cuarto de los temas, se indica que “la tecnología digital y los sistemas de vigilancia de la IA, junto con el procesamiento de datos, ofrecen la posibilidad de asegurar el entorno laboral y garantizar unas condiciones de trabajo prósperas y seguras, así como mejorar la eficiencia de la empresa”. Pero, de nuevo, se advierte del “riesgo de comprometer la dignidad del ser humano, en particular en los casos de vigilancia personal”, con el consiguiente “deterioro de las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores”.

Ninguno de estos puntos es sustancialmente novedoso. El Acuerdo Marco abre a la reflexión futura en el diálogo social temas que son conocidos. Pueden encontrarse en el debate teórico, así como en los documentos previos relacionados con el impacto de la digitalización en las relaciones laborales. Por otro lado, en ninguno de ellos, se ofrecen soluciones que innoven el estado actual de la cuestión. El Acuerdo Marco, tras enunciar el problema y los objetivos generales que se deben perseguir, se limita a ofrecer un elenco no exhaustivo de posibilidades sobre las que los interlocutores sociales en cada ámbito deben reflexionar. No es causal, en este sentido, que el contenido normativo de cada uno de los puntos venga encabezado por la rúbrica “entre las medidas a considerar figuran las siguientes”, a continuación de la cual se ofrecen diferentes posibilidades para la reflexión. Pero esto era previsible a la vista de lo que hemos visto más arriba: el Acuerdo Marco aspira fundamentalmente a ofrecer un método para afrontar los temas y no soluciones para cerrarlos.

Si esto es así, cabe pensar que su impacto en las relaciones laborales no ha de ser inmediato sino se ha de concretar en la apertura de procesos de reflexión en el diálogo social en los dife-

rentes ámbitos nacionales, sectoriales y empresariales. Si así fuera, esto podría ser particularmente interesante en España, puesto que al margen algunas experiencias que pueden ser módicas, las cuestiones vinculadas a la digitalización no están tan presentes como deberían en la negociación colectiva. Los procesos de automatización no pueden desarrollarse sobre la base de un impulso empresarial exclusivo y excluyente, sino que resulta necesario que las organizaciones sindicales estén presentes en la gestión de los procesos de innovación tecnológica. Sin embargo, es posible que hasta el momento no sea así. De un lado, en el plano legal, nuestro ordenamiento parece continuar anclado en una concepción en exceso cortoplacista del tratamiento colectivo de los procesos de innovación tecnológica. De otro, no existe evidencia de que la negociación colectiva haya asumido un papel relevante en este terreno.

5. HACIA EL INCREMENTO DEL IMPULSO LEGISLATIVO

Por lo que se refiere a la primera idea, el análisis de las reglas legales aplicables conduce a la conclusión de que, aun cuando existe un apoyo legal a la participación de la representación de los trabajadores en el terreno que nos ocupa, el mismo asume una perspectiva relativamente sesgada, en exceso tradicional, de modo que no favorece suficientemente la que se requiere en el momento actual.

Por supuesto, no puede negarse que el art. 64 ET, eje central para la delimitación de las facultades colectivas en relación con la gestión empresarial, da cabida a ciertas formas participación de la representación de los trabajadores en la innovación tecnológica. Con toda probabilidad, se oculta la misma detrás de temas más generales, muy señaladamente en las previsiones informativas del art. 64.2.a) ET que obliga a informarla trimestralmente, de un lado, “sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa” (letra a)) y, de otro, “sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción” (letra b)). ¿Qué duda cabe de que dentro de estas evoluciones encaja la que se haya de producir en el plano tecnológico, a nivel sectorial o en el estrictamente empresarial? Sin embargo, la falta de una mención específica a esta cuestión, similar a la que se introdujo en 2007 en relación con los aspectos medioambientales, hace que aparezca el riesgo de que el control colectivo de la evolución técnica se desplace a una lógica poco preventiva y, por tanto, inadecuada habida cuenta de la entidad de los cambios que se están produciendo.

Y es que los puntos en los que la técnica aflora de forma expresa como objeto del información o consultas presuponen más el análisis de los efectos inmediatos de opciones ya tomadas por las empresas que los que puedan producirse a largo plazo en relación con las posibilidades de la innovación. Esto se advierte con nitidez en el art. 64.5 ET, que se concreta más bien en los efectos laborales que tienen las “decisiones de las empresas” (art. 64.5.II). La intervención se produce, pues, ante la reestructuración (art. 64.5.a)), a través de las consultas de los arts. 40, 41, 47, 51 y 82.3. Podrían estar quedando descuidados otros aspectos relevantes y, sobre todo, se pierde capacidad de anticipación a los cambios y con ello la propia posibilidad de formular estrategias preventivas o reparadoras a largo plazo.

Por supuesto, las normas legales más recientes impulsan con mayor claridad la participación de la representación de los trabajadores en la formación de las decisiones empresariales relacionadas con la digitalización. El desarrollo que ha hecho la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, de la remisión contenida en el art. 88 del Reglamento General de Protección de Datos sobre el “tratamiento en el ámbito laboral”. El alcance de los diferentes derechos digitales de carácter laboral (arts. 87 ss. LO 3/2018) presuponen decisiones empresariales en las que aquella participa, sin perjuicio de las garantías adicionales que puedan ser establecidas en la negociación colectiva (art. 91). Este planteamiento, en el que el legislador impulsa el papel del diálogo social en el abordaje de las consecuencias laborales de la digitalización, se advierte en otras normas posteriores relacionadas con ella como es el caso, por ejemplo, de la nueva normativa sobre trabajo a distan-

cia (RDL 28/2020, de 22 de septiembre). Por lo demás, al hilo del recientemente anunciado acuerdo sobre la situación de los *riders* se incrementarán los temas sujetos a reflexión en el marco del diálogo social: la nota de prensa del Ministerio anuncia que “para todos los ámbitos, la representación legal de los trabajadores deberá ser informada de las reglas que encierran los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial que pueden incidir en las condiciones laborales por las que se rigen las plataformas, incluyendo el acceso y mantenimiento del empleo y la elaboración de perfiles” (<https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3958>).

Obviamente, abrir por vía legal espacios a la intervención conjunta en la gestión de la digitalización es una opción adecuada. En línea con el Acuerdo Marco sobre Digitalización, sirve de guía al diálogo social y posibilita la adaptabilidad de las soluciones que se alcancen. Sin embargo, no deja de presentar algunos inconvenientes. Por un lado, el diseño de estas normas legales viene sesgado por la existencia previa de episodios conflictivos. La regulación legal mira así más hacia el pasado que hacia el futuro, cuando el desarrollo tecnológico se mueve en terrenos cercanos a la ciencia ficción. Por otro, este tipo de soluciones solo funcionan adecuadamente si los interlocutores sociales asumen efectivamente el reto del consenso.

6. EL RELANZAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No es seguro, sin embargo, que ello esté ocurriendo en relación con el tema que nos ocupa. Los análisis que se han publicado sobre el particular ponen de relieve el escaso papel que está jugando la negociación colectiva en el terreno que nos ocupa. En diciembre de 2018, ROCHA y DE LA FUENTE hicieron públicas las principales conclusiones de su informe *El Diálogo Social ante la digitalización en España. Un paisaje emergente y fragmentado* (<http://www.1mayo.ccoo.es/d43419f7ed1da89ef72d2a35f5031825-000001.pdf>; informe en http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2018/12/DIRESOC_Spain-country-report.pdf). Se destaca, en efecto, que la cuestión de la digitalización está teniendo una “gestión baja y reactiva” por parte de los convenios colectivos, si bien, en supuestos en los que se opera en sectores “con una mayor presión competitiva a nivel global”, se detectan “cláusulas emergentes... que abordan los efectos de las innovaciones tecnológicas y las digitalizaciones en temas como la formación, el tiempo de trabajo, la anticipación del cambio, la gestión de los procesos de reestructuración y la participación de los representantes de los trabajadores”.

Estas conclusiones coinciden con las que resultan de mi propia experiencia como he descrito en un trabajo publicado en 2019 en la revista *Trabajo, economía y sociedad* (http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art10_0.pdf). Aunque el tamaño de la muestra y la forma de abordarla no permiten hacer afirmaciones categóricas, es fácilmente comprobable que son relativamente pocos los convenios que se ocupan del tema, sin perjuicio de que, en algunos sectores o empresas, este tipo de cuestiones encuentran un tratamiento algo más detallado. Lo primero es fácilmente contrastable a través de los datos que ofrecen las estadísticas oficiales en materia de contenidos de los convenios colectivos. Es verdad que se realizan a partir de las hojas estadísticas de los convenios colectivos confeccionadas en el momento de su depósito, de las que no es fácil presumir el rigor que sería deseable. Sin embargo, los datos que ofrecen son tan claros que no creo que pueda ponerse en duda el escasísimo interés que suscita a los negociadores el nuevo horizonte tecnológico. En el cuestionario que incluyen las hojas estadísticas, hay dos cuestiones relacionadas con la tecnología: “¿se negocian las condiciones del teletrabajo?” y “¿se negocia la implantación de nuevas tecnologías?”. Los datos sobre cualquiera de ellas son muy ilustrativos. Por lo que se refiere a las condiciones del teletrabajo, el número de convenios que las incluye gira en torno al 3 % de los depositados (3,05 en 2016; 2,95 en 2017; 3,64, en 2018; 4,79 en 2019), aunque mejora un poco si consideramos los trabajadores afectados (2,43, en 2016; 7,04, en 2017; 6,47, en 2018; 17,68 en 2019). Los resultados son todavía más claros en la negociación sobre implantación de nuevas tecnologías: el 3 % vuelve a ser la referencia si nos fijamos en el número de convenios (2,89 en 2016; 3,39 en 2017; 3,36 en 2018; 4,92 en 2019), aunque el porcentaje aumenta algo si nos fijamos en los trabajadores afectados (3,97 en 2016; 3,73 en 2017; 7,83, en 2018; 7,84, en 2019).

Desde una perspectiva cualitativa, las cláusulas de los convenios se mueven en diferentes terrenos. De entrada, las más frecuentes aparecen vinculadas a la prevención de riesgos laborales, recordando las obligaciones legales de proceder a reevaluar los riesgos y el sistema de protección en los casos de modificación de las condiciones de trabajo (art. 16.2.a] LPRL) y de actualizar la formación necesaria en los de introducción de nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (art. 19.1 LRL). Por otro lado, es significativa la presencia de cláusulas relacionadas con la formación en las nuevas tecnologías. En tercer lugar, algunos convenios proceden a la mejora de los mecanismos de información o consulta en relación con la introducción de nueva tecnología, llegando a veces a la creación de específicos organismos bipartitos para el análisis a medio y largo plazo de la evolución del sector o de la empresa. Finalmente, cada día se amplía el número de convenios que hacen alguna referencia a los derechos digitales.

No conviene, en todo caso, echar las campanas al vuelo. Aunque es un panorama temático que puede ser alineado con los contenidos del Acuerdo Marco sobre Digitalización, hay que insistir en que son pocos los convenios que lo abordan. Todavía más, no es infrecuente que, los que lo hacen, establezcan compromisos muy generales o se limiten a reproducir las reglas legales —que, como sabemos, contienen principios muy amplios que deben ser concretados para su operatividad—. En otras palabras, la transición digital tiene una magnitud y una profundidad muy superiores a las que se advierte en el tratamiento que les dispensan los convenios colectivos. Si el Acuerdo del que nos hemos ocupado consigue mejorarlo, bienvenido sea.