

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# La negociación colectiva como medio fundamental de reconocimiento y defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0

Juan Manuel MORENO DÍAZ\*

---

**RESUMEN:** La introducción de las nuevas tecnologías en la empresa y el proceso masivo de digitalización de las organizaciones ha traído consigo una nueva forma de producir y, como consecuencia, una puesta en solfa del modo tradicional de entender la relación laboral. Así, junto a la creación de nuevos empleos y sustitución de otros, se ha producido un cuestionamiento de determinados derechos del trabajador que ya estaban consolidados en el acervo jurídico del mismo. En este contexto, la intensificación de situaciones como el teletrabajo han reclamado la aparición de nuevos derechos del trabajador, como ha sucedido en otros ordenamientos, como la desconexión digital. En todo este escenario, hay que preguntarse si la negociación colectiva puede servir para el reconocimiento inicial de estos derechos, mientras nuestro ordenamiento jurídico va incorporando esos nuevos derechos.

*Palabras clave:* Nuevas tecnologías, Digitalización, Nuevos derechos, Negociación colectiva.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar. 2.1. Los nuevos modelos de negocio. 2.1.1. La digitalización en el trabajo es un hecho. 2.1.2. La digitalización conlleva flexibilización en el trabajo. 2.1.3. Afectación de las condiciones de trabajo por la digitalización. 2.2. La creación/sustitución de nuevos empleos. 3. Efectos de los nuevos modelos productivos en los derechos de los trabajadores. 4. Reflexión en torno a la idoneidad de la negociación colectiva para la defensa de los derechos en el contexto de la industria 4.0. 5. La negociación colectiva como medio idóneo de defensa de las nuevas realidades derivadas de la Industria 4.0. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

---

\* Prof. Contratado Doctor (Acreditado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Sevilla (E.U. Osuna) y Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (CEU San Isidoro).

## Collective bargaining as a fundamental means of recognizing and defending the new realities derived from industry 4.0

---

**ABSTRACT:** The introduction of new technologies in the company and the massive process of digitization of organizations has brought with it a new way of producing and, as a consequence, a challenge in the traditional way of understanding the labor relationship. Thus, together with the creation of new jobs and the substitution of others, there has been a questioning of certain worker rights that were already consolidated in the legal acquis of the same.

In this context, the intensification of situations such as teleworking have called for the emergence of new worker rights, as has happened in other legal systems, such as digital disconnection. In all this scenario, we must ask ourselves if collective bargaining can serve for the initial recognition of these rights, while our legal system is incorporating these new rights.

*Key Words:* New technologies-Digitalization-New rights-Collective bargaining.

## 1. Introducción

El avance que se ha ido produciendo en la empresa con el desarrollo de las nuevas tecnologías ha traído una forma de entender el modo de producir totalmente diferente al tradicional. La llamada Industria 4.0 hace referencia a un concepto según el cual existe una nueva forma de organizar los medios de producción. Conceptos tales como la Industria 4.0, Internet de las cosas, Cultura del “hágalo usted mismo” y otros están en la base de esta nueva concepción.

Todo esto, como decimos, va a suponer un cambio importante en la manera de producir, porque se busca una producción sostenible y respetuosa con el medio ambiente, lo que pasa necesariamente por una asignación más racional y eficiente de los recursos.

Por lo tanto, la posición que el trabajador ha ocupado tradicionalmente en la empresa se va a ver también afectada. En un contexto fundamentalmente dominado por la tecnología, el entorno laboral del trabajador va a sufrir una catarsis importante, ya que la flexibilidad, la innovación y el conocimiento serán las pautas dominantes en la nueva cultura empresarial, lo que obligará al trabajador a tener que adaptarse cuanto antes a dicha dinámica. Se habla ya del “knowmad”, para definir un perfil de trabajador caracterizado por ser innovador, imaginativo, creativo, capaz de trabajar colaborativamente en cualquier momento y lugar.

Este hecho que, de por sí, no es negativo, puede traer, sin embargo, algunas dificultades en la concepción tradicional de los derechos del trabajador puesto que esta nueva concepción puede llevar consigo determinadas consecuencias que afectarían a la relación laboral clásica, tales como un aumento de la flexibilidad horaria o de la jornada, así como una tendencia a la producción desde el propio domicilio del trabajador, o la reconversión funcional a la que muchos trabajadores van a tener que adaptarse porque su puesto ha desaparecido o porque ha cambiado radicalmente.

Todo esto es un hecho incontestable que está a la vuelta de la esquina. La cuestión es que muchos derechos de los trabajadores pueden verse afectados por el mismo. Por tanto, la legislación laboral, que nació precisamente en un contexto de cambio profundo para organizar toda una serie de instituciones jurídicas y de normas que sirvieran de un modo adecuado para la defensa de la parte débil de la relación laboral, tendrá nuevamente que reinventarse y poner todo de su parte para que estos cambios afecten lo menos posible al estatus del trabajador.

En este sentido, los cambios legislativos llegarán, pero con una mayor

lentitud, como sucede habitualmente, dado que la realidad siempre va por delante del Derecho. Por tanto, creemos que la Negociación colectiva, como institución de autocomposición de las partes de la relación laboral, puede articular los mecanismos oportunos para que los nuevos procesos de producción puedan seguir avanzando sin que ello perjudique de una manera desproporcionada al trabajador.

En esta comunicación se reflexionará sobre la manera en la que la negociación colectiva podría ayudar en este sentido, poniendo de manifiesto los aspectos en los que debería incidir para que el paso a la nueva situación sea lo menos traumática posible para las dos partes de la relación laboral. Todo ello con independencia del estudio que se haga de convenios colectivos que hayan introducido ya alguna novedad a este respecto, tanto en el plano autonómico, como nacional.

## **2. Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar**

### **2.1. Los nuevos modelos de negocio**

#### **2.1.1. La digitalización en el trabajo es un hecho**

En el momento actual, hay un predominio de empresas y sectores que basan su modo de producir en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Lo digital está en la base de una gran parte de la actividad empresarial actual y ha supuesto la transformación de los modelos productivos. En efecto, hay modelos de negocio que prestan sus servicios a través de internet, tales como los micropagos, el pago por consumo, el Streaming/Pay per view, la suscripción, la membresía, el Freemium-Premium, la publicidad insertada, el acceso abierto (Open Access) y el P2P – MOOC's. Por otra parte, hay nuevos modelos que han venido a revolucionar el comercio electrónico, con la introducción de nuevas formas de pago, fundamentalmente el pago a través del móvil, otros que tienen que ver con el consumo (“paga lo que quieras”, bundle y venta directa), así como otros, tales como el crowdfunding, la gamificación o la autoedición<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Pueden verse en Dosdoce.com, *Nuevos modelos de negocio en la era digital*, en <http://blogconlicencia.com/wp-content/uploads/2015/03/nuevos-modelos.pdf>.

### 2.1.2. La digitalización conlleva flexibilización en el trabajo

Los distintos estudios relativos a la digitalización tienen un claro corolario común por lo que se refiere a la flexibilidad. En concreto, la conclusión más clara es que el proceso de digitalización que está teniendo lugar en el mundo de las relaciones laborales ha incidido de manera notable en las demandas de flexibilidad en el trabajo.

Más concretamente, la flexibilidad de horarios crece como uno de los tres motivadores principales en la toma de decisiones profesionales, habiendo altas tasas de trabajadores que demandan flexibilidad horaria y del lugar de trabajo cuando buscan empleo, sin que ello tenga que ver ya con el género del demandante de empleo, ya que también los hombres también demandan flexibilidad.

Por otra parte, la flexibilización se ve como buena para la empresa y para el trabajador, ya que aquella permite la conciliación de la vida laboral y familiar y porque las políticas de conciliación influyen muy positivamente en la productividad de los trabajadores (en concreto, mejora un 87% la productividad del colectivo femenino y un 78% la masculina).

Por último, los trabajadores *millennial* demandan también dicha flexibilidad porque creen que va en su beneficio. “Los empleados de las empresas en las que se está implantando el trabajo flexible se sienten más cuidados ya que se les está permitiendo tomar el control de su vida laboral trabajando desde diversas ubicaciones y se está confiando en su profesionalidad para llevar a cabo las tareas asignadas”<sup>2</sup>.

### 2.1.3. La afectación de las condiciones de trabajo por la digitalización

En efecto, el lugar físico donde se lleva a cabo la actividad laboral ha sufrido una transformación importante como consecuencia de la creciente digitalización del trabajo. Como se ha dicho, “uno de los resultados más visibles del incremento de la flexibilidad en el trabajo es el relativo al lugar donde el trabajo es realizado; en otras palabras, los lugares donde las tareas son realizadas han ido variando al alza”<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Así lo afirma José M<sup>a</sup> Vilar-Sancho, responsable de ventas de la multinacional Polycom en España.

<sup>3</sup> Comité Económico y Social Europeo, *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, 2017, p. 37, en [https://www.ceps.eu/system/files/EESC\\_Digitalisation.pdf](https://www.ceps.eu/system/files/EESC_Digitalisation.pdf). Puede consultarse también

Esto va a provocar, sin duda, un cambio importante en el planteamiento de la relación laboral y de las condiciones de trabajo en las que se lleva a cabo la misma, aparte de otras consideraciones, relativas, por ejemplo, a la forma de contratación. Es decir, con carácter general, hay que decir que toda la prestación de servicios en el ámbito laboral ha sido pensada teniendo como protagonista a un trabajador presente en el centro de trabajo, independientemente de que más recientemente se hayan incorporado al ordenamiento laboral figuras contractuales que contemplan un trabajo desempeñado fuera de las fronteras de la empresa. Sin ir más lejos, el contrato a distancia o el teletrabajo. En relación con el segundo, se han destacado los siguientes efectos positivos del teletrabajo para los trabajadores: la reducción de los desplazamientos, la mayor autonomía y flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo y una mejora de la conciliación entre el trabajo y la vida privada. Por su parte, las empresas se benefician de un aumento de la motivación de los empleados, del incremento de su productividad y eficiencia y de una reducción de costes y del espacio de oficina necesario<sup>4</sup>.

## 2.2. La creación/sustitución de nuevos empleos

Se estima que la digitalización generará 1.250.000 empleos en los próximos cinco años<sup>5</sup>. De esta cifra, 390.000 empleos serán STEM puros (Science, Technology, Engineering & Mathematics), 689.000 corresponden a empleos inducidos, y 168.000 serán empleos indirectos. La flexibilidad en el empleo quizás sea la característica más acusada de los nuevos empleos en la era tecnológica. El hecho de que el avance de la tecnología haya sido imparable, ha permitido llevar a cabo el trabajo desde fuera del local de la empresa, lo que ha dotado a la prestación de servicios laborales de unas grandes dosis de flexibilidad, basadas en la amplia implantación de la tecnología en la mayor parte de las empresas. Esto ha hecho surgir un tipo de trabajador, que ha sido definido como

---

Eurofound, 2017, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.

<sup>4</sup> Manpower, *La flexibilidad: clave para atraer talento*, 2017, en [http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio\\_ManpowerGroup\\_Soluciones\\_Preferencias\\_Candidato\\_Flexibilidad\\_Web\\_636361527399088281.pdf](http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio_ManpowerGroup_Soluciones_Preferencias_Candidato_Flexibilidad_Web_636361527399088281.pdf).

<sup>5</sup> Randstad, 2016, *La digitalización, ¿crea o destruye empleo*, Informe anual sobre la flexibilidad laboral y el empleo, en <https://research.randstad.es/wp-content/uploads/2016/11/RandstadInformeFlexibility2016.pdf>.



“knowmad” o nómada del conocimiento, que es un trabajador caracterizado por una mentalidad abierta, que le permite ser más flexible y adaptarse mejor a las necesidades de un mercado de trabajo como el actual, en constante proceso de cambio. Además, tiene que ser un “agente de cambio”, es decir, personas creativas e innovadoras, que son, además, profesionales sociales y sociables, o sea, que piensan y trabajan en red, colaborando con cualquier persona y desde cualquier lugar, y que no están atados a una única empresa, sino que colaboran con ellas de forma independiente, por proyecto y objetivos<sup>6</sup>. El problema estará en la protección social de los derechos de estos trabajadores, que han pasado de una forma de trabajar a otra en un corto espacio de tiempo. A esto se intentará responder en el último apartado de este trabajo.

A todo lo anterior, hay que añadir un nuevo dilema derivado de la automatización de los trabajos y de la creación de estos nuevos empleos. Está comprobado que la mayor automatización de los trabajos trae consigo un doble efecto: por una parte, hay un mayor peligro de sustitución de las tareas rutinarias o de desaparición de las mismas o de llevarse éstas a países con salarios más bajos; por otro lado, hay una tendencia a la creación de empleo en sectores con alta intensidad TIC<sup>7</sup>.

### **3. Efectos de los nuevos modelos productivos en los derechos de los trabajadores**

La globalización y las nuevas tendencias tecnológicas favorecen la flexibilidad laboral y esta forma de trabajo se está trasladando a las grandes empresas. Los empresarios que la han implantado dicen que aumenta los beneficios y sus empleados afirman que trabajan mejor. Con estos resultados basados en la realidad, en las grandes empresas el trabajo a distancia comienza a convertirse en frecuente.

Sin embargo, esto no implicará un cambio solo para los trabajadores, sino que las propias compañías también se verán afectadas, ya que implica un cambio profundo y rápido en las costumbres organizativas de las empresas. A tal efecto, se ha dicho que “las grandes empresas, dispuestas a medirse con competidores hábiles y clientes exigentes, tienen que

---

<sup>6</sup> Definición extraída de Prevención Integral, boletín de 4 de octubre de 2017 <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/10/04/como-es-trabajador-siglo-xxi-knowmads>, donde, además, se afirma que existe una tendencia imparable a este tipo de trabajadores, de forma tal que se espera que en 2020 el 45% de la fuerza laboral mundial será knowmad.

<sup>7</sup> Randstad Research, 2016, p. 24.

incorporar a los fundamentos de su organización la cultura de trabajo iniciada por empresas como Google, Facebook, Twitter o Instagram. *Tendrán que formarse en la gestión a distancia para dirigir, motivar y evaluar a sus trabajadores sin su presencia física. Si lo hacen con eficacia, cualquier empleado que se incorpore a ellas entenderá y respetará la nueva forma de trabajar*<sup>8</sup>. Por otra parte, se insiste en la importancia de la recualificación y la mejora de las habilidades de los trabajadores para hacer frente al desajuste de competencias, el desempleo masivo y la creciente desigualdad que pueden generar las transformaciones de tejido productivo. Y, para ello, es fundamental que las empresas jueguen un papel activo en la formación de sus plantillas<sup>9</sup>. En efecto, este nuevo escenario empresarial, con una alta flexibilidad laboral, requiere que los empresarios tengan que afrontar las carencias con las que se puede encontrar el trabajador a la hora de desempeñar sus funciones en el nuevo escenario.

Por último, el estudio establece una correlación negativa entre los niveles de salarios y cualificación con la probabilidad de informatización de esos puestos de trabajo. Consta que la informatización se centra principalmente en las ocupaciones de baja cualificación y bajos salarios. Los trabajadores de baja cualificación podrían reasignarse a tareas que no son susceptibles de informatización -es decir, las tareas que requieren inteligencia creativa y social- pero para ello tendrán que adquirir estas habilidades a través de la formación.

El trabajo flexible ya se manifiesta de formas muy diferentes por sectores económicos y por tipos de países. Hoy se carece de una visión totalizadora de lo que este formidable cambio está suponiendo realmente en el mundo del trabajo porque no se conoce con certeza lo que ganan y pierden con él los diferentes tipos de trabajadores. No existe un marco jurídico a nivel nacional e internacional que lo ordene. Y, sobre todo, aún no se sabe si es y será un factor que agudice las diferencias entre empleos de baja cualificación y mal retribuidos y de alta cualificación y bien retribuidos.

Por estar en sus inicios, los agentes implicados en su implantación todavía pueden crear las condiciones para que el mayor número de personas se beneficie de las ventajas en su vida personal de las formas de trabajo flexibles, sin perder por ello derechos como un salario digno.

Es por ello por lo que puede pensarse en la negociación colectiva como un instrumento más que adecuado para poder proteger las nuevas realidades derivadas de estas novedosas formas de producir.

---

<sup>8</sup> Extraído de <https://blog.bankinter.com/economia/-/noticia/2016/3/18/nuevas-formas-trabajo.aspx>.

<sup>9</sup> En *Digitalización y futuro del empleo*, en <https://blog.fundae.es/2016/02/26/digitalizacion-futuro-empleo/>.

#### 4. Reflexión en torno a la idoneidad de la negociación colectiva para la defensa de los derechos en el contexto de la industria 4.0

Frente a todo lo dicho con anterioridad, la cuestión está en el modo de concretar el reconocimiento de los derechos que los trabajadores en las nuevas formas de prestación de servicios derivadas de la Industria 4.0. Teniendo en cuenta que estos trabajadores han pasado a prestar los servicios en condiciones muy diferentes de cómo lo hacían anteriormente, es necesario pensar en instrumentos idóneos para una correcta protección de los mismos.

En relación con lo anterior, hay que pensar en la negociación como cauce apropiado de protección. A tal efecto, es preciso ver la evolución que ha tenido esta fórmula de autocomposición y si ella ha sufrido algún tipo de transformación derivada de las nuevas realidades de gestión empresarial. Así, se ha afirmado que “las nuevas formas de organización del trabajo (trabajo descentralizado, teletrabajo, la fábrica mínima y flexible, etc.) han supuesto una ruptura de la uniformidad de las condiciones de trabajo (pérdida de la uniformidad en materia de jornada y horario de trabajo, tiempo de prestación, condiciones salariales diversas e individualizadas, etc.). Las definiciones generales tradicionales del trabajo ya no se ajustan sin fisuras a las nuevas formas de trabajo profesional, que llevan a la diversificación y hacen difícil su reconducción hacia la unidad”. En tales circunstancias, se entiende que la negociación colectiva tiende a ser un instrumento fundamental de la gestión de la empresa flexible y participada, sirviendo a una pluralidad de fines económico-sociales y de intereses concurrentes. En este sentido se han acometido los programas de flexibilidad laboral y los procesos de reestructuración de las empresas a través de una gestión consensuada de los planes de viabilidad y de los planes sociales de acompañamiento a los mismos<sup>10</sup>.

Por otra parte, ha habido una evolución en cuanto a los contenidos tratados por la negociación colectiva, incidiendo, por ejemplo, en temas relacionados con el empleo, ampliando su campo de aplicación más allá del trabajador en activo, es decir, a los desempleados y a los excluidos socialmente<sup>11</sup>. Por tanto, puede hablarse de un enriquecimiento y

---

<sup>10</sup> Monereo Pérez, J.L., “Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales de los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al periodo de prueba”, *Temas Laborales*, n. 120, 2013, p. 451.

<sup>11</sup> “La negociación colectiva incide cada vez más sobre materias relacionadas con el empleo, y no sólo en las materias más tradicionales de las modalidades de contratación

modernización de los contenidos de la negociación colectiva, fundamentalmente debido a la acción autorreguladora de los propios agentes sociales a través de los Acuerdos Interconfederales, especialmente desde el de 2002 hasta el último de 2012<sup>12</sup>.

Y ello no quita para que otros contenidos puedan ser incorporados a nuestros convenios, por ejemplo, los derivados de las nuevas funciones en la empresa del siglo XXI, tales como la Responsabilidad Social Empresarial o la del aseguramiento del cumplimiento normativo por parte de éstas<sup>13</sup>.

Todo lo anterior también ha sido ratificado por otros organismos internacionales, donde se alude a las nuevas formas que toma la negociación colectiva derivadas de la digitalización, al entender que “la digitalización también impacta fuertemente, e incluso transforma en ocasiones las relaciones entre empleadores y empleados, creando nuevas formas de negociación colectiva, diálogo social y estilos de gestión”<sup>14</sup>.

## **5. La negociación colectiva como medio idóneo de defensa de las nuevas realidades derivadas de la industria 4.0**

Teniendo en cuenta todo lo dicho en los apartados anteriores, y de reconocer a la negociación colectiva como el instrumento apropiado para el reconocimiento y defensa de las nuevas realidades que surgen a en el contexto de la Industria 4.0, para finalizar hay que hacer una última reflexión en torno a cuáles son los contenidos que debiera abordar aquella en este ámbito nuevo.

La cuestión es que un escenario como éste, con un predominio absoluto de las nuevas tecnologías a la hora de producir, y con un cambio en los modos en que se lleva a cabo la producción, precisamente basado en la utilización de las TIC, conlleva una necesidad acuciante de proteger

---

laboral, sino en la regulación de las estrategias negociales de fomento del empleo y su “reparto”, hablándose así de un “modelo de administración delegada y negocial del mercado de trabajo”. Con ello se acentúa esa ya aludida tendencia de la negociación colectiva contemporánea de preocuparse no sólo por el trabajador en activo, sino también por los trabajadores desempleados y excluidos socialmente (en gran medida a resultas de la falta de trabajo)”, Monereo Pérez, J.L., *op. cit.*, p. 451.

<sup>12</sup> Monereo Pérez, J.L., *op. cit.*, pp. 454 ss.

<sup>13</sup> Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejarano, M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2018, pp. 6-18.

<sup>14</sup> Comité Económico y Social Europeo, *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, 2017, p. 37, en [https://www.ceps.eu/system/files/EESC\\_Digitalisation.pdf](https://www.ceps.eu/system/files/EESC_Digitalisation.pdf).

situaciones que puedan afectar a los derechos de los trabajadores y de amparar nuevos derechos que puedan surgir de estas nuevas realidades. Ello con independencia de que se está produciendo todo un proceso que lleva a la destrucción de muchos de los empleos actualmente existentes y a la creación simultánea de otros empleos que no existían<sup>15</sup>.



(Fuente: World Economic Forum)

Por tanto, se hace imprescindible una protección inmediata de derechos de los trabajadores que, o bien han sufrido una reformulación en el nuevo escenario productivo, o que han aparecido como derechos nuevos sobre la base de la digitalización productiva.

En relación con ello, aunque dicha protección llega finalmente al ordenamiento jurídico, la premura, la inmediatez y la rapidez con la que se están produciendo estos cambios hacen que no se pueda esperar a la plasmación de tales derechos en la norma (dado que ello conlleva un proceso más largo, normalmente). Por tanto, los acuerdos a los que puedan llegar a estos efectos las partes de las relaciones laborales a través de los convenios colectivos y de otros pactos colectivos hacen que la negociación colectiva se torne en el medio idóneo de protección de estas nuevas realidades.

Y en relación con aquello más necesitado de protección, habría que empezar, sin duda, por la formación del trabajador. Si se tiene en cuenta que la digitalización de los procesos productivos trae consigo la

<sup>15</sup> Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España revela que “el 65% de los niños que entran en primaria trabajarán en perfiles profesionales que todavía no existen (...) y que el 80% de los millennials no pisarán jamás una oficina bancaria”.

realización de tareas nuevas o que son llevadas a cabo de manera distinta a las tradicionales, parece sensato pensar que el derecho a la formación del trabajador es algo que necesita de una reformulación y de una mayor insistencia en el ámbito empresarial, y ello puede hacerse perfectamente a través del convenio colectivo.

Todo esto, claro está, tiene que ir acompañado de una reformulación de las políticas públicas en materia de empleo y formación, para que la efectividad sea total. Sin embargo, los convenios colectivos pueden incluir estas medidas antes de que se proceda a la regulación normativa, lo que servirá para ir ganando esa efectividad mucho antes.

Por otra parte, se hace imprescindible una protección especial de los datos personales del trabajador. Como es sabido, la huella digital que dejamos en todos los ámbitos de la vida es enorme, y ello puede ser utilizado por las empresas, a través de sus departamentos de recursos humanos, con un fin loable, y tomar decisiones más inteligentes y efectivas, mejorando así sus resultados de negocio. Sin embargo, esa enorme cantidad de datos también puede ser utilizada en contra de los intereses del trabajador, afectando derechos tan fundamentales como la intimidad, la dignidad o el honor de aquellos.

Por ello, recientemente, se ha producido una nueva regulación en el ámbito del Derecho Comunitario<sup>16</sup>, relativa a la protección de los datos de carácter personal de los ciudadanos, que tiene también su derivación en el ámbito laboral, con la previsión de una especial protección que deba hacerse en las empresas para los trabajadores que presten servicios en ellas. Dicha regulación incluye la figura del Delegado de Protección de Datos, que tiene la misión fundamental de proteger a los trabajadores cuyos datos sean tratados en el ámbito empresarial, con el objetivo principal de que sus derechos fundamentales no se vean vulnerados por un tratamiento indebido de los mismos, y cuya existencia será obligatoria para la Administración y para empresas que cumplan una serie de requisitos, fundamentalmente, que realicen una monitorización periódica y sistemática de datos a gran escala (estudios de solvencia, mercados, riesgos...) o gestionen datos de categorías especiales (datos considerados

---

<sup>16</sup> 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 Directiva (UE) 2016/680 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos.

sensibles).

Estos delegados, sin embargo, no existen en todas las empresas, sino solo en aquellas marcadas por el Reglamento comunitario. Por tanto, con el ánimo de extender la protección en esta materia a los trabajadores que quedan, en principio, desprotegidos, la negociación colectiva podría incluir en los convenios colectivos la figura del delegado de protección de datos en todas aquellas empresas no obligadas a su inclusión por la normativa comunitaria.

De la misma forma, también en el campo de protección de los derechos fundamentales, es necesario insistir en las medidas protectoras de estos derechos en los nuevos escenarios productivos que tienen que ver con la economía colaborativa y los nuevos modelos de negocio basados en ella, dado que la falta de presencia del trabajador en un centro de trabajo habitual hacen que el control empresarial se haga a distancia y con unos medios tecnológicos de vigilancia mucho más sofisticados. Por tanto, dicha protección puede ser tratada por la negociación colectiva, más allá de la que actualmente brinda la ley.

Por otra parte, el derecho a la seguridad y salud del trabajador en los lugares de trabajo pueda estar concernido profundamente por las tecnologías de la información y comunicación y por las nuevas variaciones en el lugar de trabajo. Por ello, desde la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se está trabajando en un proyecto<sup>17</sup> que tiene por finalidad estudiar los riesgos que pueden surgir de estos nuevos escenarios, con el objetivo de implementar las medidas más adecuadas al respecto.

El proyecto comprende tres partes. Un Paquete de trabajo 1, cuyo objetivo es identificar tendencias y factores de impulso claves<sup>18</sup> que podrían conducir a nuevos riesgos en materia de SST asociados a las TIC y los cambios en la ubicación del trabajo. Sobre la base de las tendencias y los factores de impulso claves del Paquete de trabajo 1, el Paquete de trabajo 2 tiene el fin de desarrollar hipótesis posibles y plausibles de lo que serán los lugares de trabajo en 2025, para ilustrar los futuros riesgos de SST asociados a los avances en relación con las TIC y la ubicación del trabajo. Por último, el Paquete de trabajo 3 tiene el propósito de promover las

---

<sup>17</sup> OSHA, *Foresight of new and emerging occupational safety and health risks associated with information and communications technologies and work locations by 2025*, 2017, en [https://oshwiki.eu/index.php?title=Foresight\\_of\\_new\\_and\\_emerging\\_occupational\\_safety\\_and\\_health\\_risks\\_associated\\_with\\_information\\_and\\_communications\\_technologies\\_and\\_work\\_locations\\_by\\_2025&redirect=no](https://oshwiki.eu/index.php?title=Foresight_of_new_and_emerging_occupational_safety_and_health_risks_associated_with_information_and_communications_technologies_and_work_locations_by_2025&redirect=no).

<sup>18</sup> Véase <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/key-trends-and-drivers-change-information-and-communication/view>.

conclusiones del proyecto utilizando las hipótesis desarrolladas en el Paquete 2 para explorar, junto con los responsables de las políticas, posibles estrategias para abordar los retos de SST identificados en tales hipótesis.

Mientras todo esto se implementa, es posible que la negociación colectiva, sobre la base de estudios ya realizados y que han detectado nuevos riesgos derivados de estos nuevos escenarios, podrá introducir mejoras para proteger la seguridad y salud de los trabajadores en las empresas, a través, por ejemplo, de evaluaciones de riesgos actualizadas a las nuevas circunstancias y que tengan en cuenta los peligros derivados de la progresiva digitalización de nuestros centros productivos.

Para finalizar, en los últimos tiempos se ha producido un debate en algunos países europeos en relación con la permanente situación de conexión en el trabajo que la digitalización está trayendo consigo. En relación con ello, en países como Francia se ha regulado un derecho a la desconexión digital<sup>19</sup>, asignando a la negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo la regulación de las modalidades para el pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar<sup>20</sup>. En el mismo sentido, a la espera de la ley española que pudiera regular dicho derecho, los convenios colectivos pueden tomar la iniciativa de plasmación en los mismos del mencionado derecho, incorporando todas aquellas facetas que se hayan previsto ya en otros ordenamientos jurídicos y teniendo en cuenta, especialmente, regulaciones especiales en aquellos sectores con características específicas al respecto, considerando aspectos como el alcance de dicho derecho, cómo se lleva a cabo por parte del trabajador y de la empresa, e implementando las medidas oportunas para evitar el riesgo de stress y las situaciones del burn out derivadas de una excesiva utilización de las TIC en el desarrollo del trabajo, pero, sobre todo, una vez finalizada la jornada laboral.

En este sentido, en nuestro ordenamiento, hay algunos convenios

---

<sup>19</sup> Loi 2016-1088, de 8 de agosto de 2016.

<sup>20</sup> Molina Navarrete, C., “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”, *Temas Laborales*, n. 138, 2017, p. 249, ha afirmado que “la regulación francesa ni define el contenido de ese presunto derecho ni le atribuye garantías de eficacia. El sentido práctico de ese derecho se reduce a mera libertad del trabajador de no responder a los mensajes profesionales fuera de su jornada”.



colectivos que han empezado a introducir el reconocimiento de un derecho a la desconexión digital. Así, el Convenio Colectivo del Grupo AXA<sup>21</sup>, partiendo de la utilización masiva e indiscriminada de las nuevas tecnologías de la comunicación, tanto dentro, como fuera de la jornada y del lugar de trabajo, ha contemplado dicho derecho, estableciendo el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, eso sí, “salvo caso de fuerza mayor o circunstancias excepcionales”<sup>22</sup>.

## 6. Conclusiones

De todo lo tratado en la presente reflexión, podrían extraerse las siguientes conclusiones:

1. El contexto actual en el que se desarrollan las relaciones laborales viene caracterizado, fundamentalmente, por un alto índice de digitalización, es decir, por un empleo intensivo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
2. Tal escenario ha traído consigo nuevos modelos de negocio y nuevas formas de producir, donde la flexibilidad en la prestación del servicio es el elemento dominante. Dicha flexibilidad, que tradicionalmente había sido demandada como prioritaria por la parte empresarial, es cada vez más valorada por el trabajador, sobre todo, por los trabajadores jóvenes.
3. La prestación de trabajo flexible, sin embargo, puede conllevar un riesgo de devaluación y pérdida de derechos del trabajador, así como de pérdida y sustitución de unos empleos, actualmente existentes, por otros nuevos.
4. La defensa del trabajador en esta nueva situación no puede dejarse, exclusivamente, a la ley, dado que su proceso de creación es lento y, por tanto, no sirve de una manera eficaz a dicha protección. Por tanto, la negociación colectiva podría jugar un papel inicial de reconocimiento de derechos de los trabajadores mientras que la ley recepciona los nuevos derechos.
5. Los nuevos cometidos que la negociación colectiva ha ido asumiendo recientemente muestran un escenario propicio para lo anterior, y, así, algunos convenios colectivos de nuestro país han regulado un derecho de reciente aparición en otros ordenamientos jurídicos, como el derecho a la

---

<sup>21</sup> Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa 2017-2020 (BOE 10-10-2017).

<sup>22</sup> CC AXA, art. 14.

desconexión digital, que aún no tienen reconocimiento en nuestra ley.

6. En definitiva, creemos que la institución de la negociación colectiva, de tanta importancia y tradición en el mundo laboral, puede servir con eficacia como medio fundamental de reconocimiento y de defensa de los nuevos derechos y realidades que se están dando en el nuevo escenario de la Industria 4.0.

## 7. Bibliografía

- Adecco, *Informe Adecco sobre el futuro del trabajo en España*, 2016, [https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/11/informe\\_futuro\\_adecco.pdf](https://adecco.es/wp-content/uploads/2017/11/informe_futuro_adecco.pdf)
- Comité Económico y Social Europeo, *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*, 2017, p. 37, en [https://www.ceps.eu/system/files/EESC\\_Digitalisation.pdf](https://www.ceps.eu/system/files/EESC_Digitalisation.pdf).
- Eurofound, 2017, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>.
- Manpower, *La flexibilidad: clave para atraer talento*, 2017, en [http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio\\_ManpowerGroup\\_Soluciones\\_Preferencias\\_Candidato\\_Flexibilidad\\_Web\\_636361527399088281.pdf](http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio_ManpowerGroup_Soluciones_Preferencias_Candidato_Flexibilidad_Web_636361527399088281.pdf).
- Molina Navarrete, C., "Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso", *Temas Laborales*, n. 138, 2017.
- Randstad, 2016, *La digitalización, ¿crea o destruye empleo*, Informe anual sobre la flexibilidad laboral y el empleo, en <https://research.randstad.es/wp-content/uploads/2016/11/RandstadInformeFlexibility2016.pdf>.
- Monereo Pérez, J.L., "Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales de los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al periodo de prueba", *Temas Laborales*, n. 120, 2013.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejarano, M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Bomarzo, Albacete, 2018.

*Web sites*

Dosdoce.com, *Nuevos modelos de negocio en la era digital*, en <http://blogconlicencia.com/wp-content/uploads/2015/03/nuevos-modelos.pdf>.

OSHA, 2017, *Foresight of new and emerging occupational safety and health risks associated with information and communications technologies and work locations by 2025*, en [https://oshwiki.eu/index.php?title=Foresight\\_of\\_new\\_and\\_emerging\\_occupational\\_safety\\_and\\_health\\_risks\\_associated\\_with\\_information\\_and\\_communications\\_technologies\\_and\\_work\\_locations\\_by\\_2025&redirect=no](https://oshwiki.eu/index.php?title=Foresight_of_new_and_emerging_occupational_safety_and_health_risks_associated_with_information_and_communications_technologies_and_work_locations_by_2025&redirect=no).

Prevención Integral, boletín de 4 de octubre de 2017 <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/10/04/como-es-trabajador-siglo-xxi-knowmads>.

Rodríguez-Piñero Royo, M., “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, 2018, accesible en el Blog *Trabajo, Persona y Derecho*, [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccnc/G\\_Noticias/Jornadas/2017\\_Miguel\\_RodriguezPinero.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/G_Noticias/Jornadas/2017_Miguel_RodriguezPinero.pdf).

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*