Cuadernos de acción sindical

SEPTIEMBRE 2020

CCOO

Guía

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIGITALIZACIÓN 2020

Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Elabora:
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Depósito legal: M-20573-2020

© CS de CCOO [septiembre 2020]

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 5

INTRODUCCIÓN 7

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA 9

TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS Y/O PRODUCTIVOS 11

FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL 13

DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS 15

Derecho a la intimidad y unos de dispositivos digitales 20
Conectividad y derecho a la desconexión digital 21
Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia de grabación de sonidos 23
Geolocalización 24
Inteligencia artificial (IA) y algoritmos 25
Salud laboral 26

GÉNERO Y DIGITALIZACIÓN 29

CONTRATACIÓN DE PERSONAS Y DE SERVICIOS 31

SOSTENIBILIDAD, ODS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS 33

TELETRABAJO 35

ANEXOS 37

1. Protección de datos 39
2. Salud laboral 41
3. Formación 45
4. Anexo enlaces: 47
   Acuerdo AMETIC
   Documento confederal de digitalización
   Acuerdo marco europeo de digitalización

Presentación

El debate sobre los cambios tecnológicos puede parecer una cuestión poco novedosa, pero lo cierto es que este debate, y sobre todo la actuación sindical en los procesos de la implantación de las tecnologías digitales en la actividad económica y sus efectos en las formas de trabajo, y el impacto que pueda tener en las relaciones de carácter colectivo y en el empleo están todavía por desplegarse en toda su amplitud, a pesar de la rapidez con la que se vienen implantando.

Los nuevos modelos de empresa y de negocio que se vienen configurando, se suman a las estrategias empresariales de diverso tipo que ya conocemos, como las empresas en red, hacen que nuestra acción sindical se tenga que ir adaptando con la misma rapidez, para incidir sobre el desarrollo de las relaciones colectivas en este nuevo horizonte tecnológico.

El desarrollo del fenómeno de la digitalización, suscita numerosos interrogantes sobre sus efectos en el mundo del trabajo. Para CCOO la legislación debe de jugar un papel decisivo, sin duda, y en estos momentos solo podemos constatar su ausencia, pero junto con esa reivindicación, no podemos obviar el papel que debemos desarrollar en el ámbito de la negociación colectiva para la regulación de estos procesos.

Con esta guía elaborada desde la Secretaría de Acción Sindical, queremos aportar elementos de reflexión, pero sobre todo pautas y argumentos para actuar en los marcos de la acción sindical que nos son propios, el diálogo social y sobre todo la negociación colectiva, teniendo en cuenta que su impacto no es homogéneo y que afecta de distinta forma y con distinta intensidad a los diferentes sectores de la producción y de los servicios.

No podemos pasar por alto, la persistencia de las desigualdades de género, que pueden incidir en una desigual inclusión digital de las mujeres. Una brecha de género que tiene relación en la existencia de trayectorias educativas y laborales dispares ,que contribuye a una presencia menor de mujeres en los entornos tecnológicos y por tanto con una presencia menor en las ocupaciones emergentes derivadas de los cambios tecnológicos y la repercusión que esto pueda tener en el empleo.

Como bien apunta Fernando Rocha[1] 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 Pública 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 prever y mitigar las riesgos de segmentación y exclusión social.

Quiero acabar agradeciendo a todas las personas que han contribuido para que este trabajo pueda estar en nuestras manos, que sé que, dirigidos por Javier Fernández y Raquel Boto, han sido muchas. Al igual que ellas, deseo que nos sea de utilidad para facilitar nuestro trabajo sindical de forma especial en el desarrollo de la negociación colectiva.

Mari Cruz Vicente Peralta
Secretaria confederal de Acción Sindical
CSCCOO

1 Informes FUNDACIÓN 1º DE MAYO Nº 146

Introducción

La digitalización se puede considerar como un proceso social en construcción, cuyos límites y efectos están aún por explorar en toda su profundidad. Su desarrollo concreto tiene partes diferenciadas en la medida que la implantación de los cambios tecnológicos no es homogénea. Por esto, la intensidad y el alcance de los mismos registra variaciones significativas entre los distintos países, regiones, sectores productivos y empresas, y sus impactos afectan de manera desigual a los distintos grupos de población.

Por otro lado, debemos considerar que los procesos de transformación tecnológica han alcanzado un ritmo vertiginoso que condiciona no sólo los modos de producción, sino también la estructura organizativa y la gestión de la empresa. De hecho la digitalización está generando un nuevo modelo de negocio, de empresa y, como consecuencia, distintos marcos de relaciones laborales que presentan retos de primer orden para la acción sindical y, en concreto, para la negociación colectiva.

Son muy pocos los convenios sectoriales o de empresa en los que se abordan aspectos relacionados con la transformación tecnológica. Este hecho está determinando el empleo y las condiciones laborales de las personas trabajadoras, por lo que no es admisible que nos quedemos al margen de esta realidad o actuemos sólo en sus consecuencias. La intervención sindical es una condición necesaria para el gobierno democrático de la digitalización.

A su vez, el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (AENC), recomienda que para impulsar el empleo de calidad y con derechos, los convenios colectivos deben tener como uno de sus objetivos fundamentales la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en el desarrollo productivo general y en las relaciones laborales.

Por tanto, para salir de este impás y convertir los múltiples análisis en acciones concretas, necesitamos herramientas útiles que nos permitan invertir esta situación y, sin duda, debemos impulsar una negociación colectiva eficaz y de futuro.

En este sentido, desde la secretaria de acción sindical de la CS de CCOO, hemos elaborado esta GUÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIGITALIZACIÓN, que pretende ser útil a la acción sindical en los sectores y en las empresas, orientando los elementos claves en la negociación colectiva y marcando prioridades y líneas de negociación cuando abordamos procesos de transformación tecnológica.

Javier Fernández Prieto
Raquel Boto Gil

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

Debemos hacer una reflexión previa al desarrollo de esta Guía de Negociación Colectiva y Digitalización. Las empresas aplican, con mejor o peor fortuna, los procesos de cambio tecnológico y sindicalmente sólo estamos negociando sus consecuencias sin haber intervenido, e incluso sin haber conocido el proyecto, la puesta en marcha y el desarrollo de este cambio. Este hecho nos deja fuera de decisiones que determinan el futuro de la empresa y de las personas trabajadoras.

Intervenir en los procesos de cambio desde su inicio es una condición fundamental, estratégica y debemos exigir a las empresas todos los derechos de información y consulta que tenemos como representación legal de las personas trabajadoras.

Para ello, tenemos que recoger en la negociación colectiva:

- Exigir el deber de información y consulta desde el inicio de los procesos de transformación digital. En especial, sobre el impacto en la mejora de los procesos y en el empleo en la empresa, tanto en términos de posibles puestos de trabajo afectados como de nueva creación; sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras; sobre las necesidades de cualificación y planes de formación necesarios; así como de servicios contratados, entre otros.

- Creación de un comité[2] de seguimiento de transformación digital. Será un órgano de información y consulta mutua entre la empresa y la RLPT, con reuniones periódicas establecidas y que podrá contar con asesoras o asesores por ambas partes. Esta herramienta posibilitará acompasar nuestra acción sindical con la realidad del cambio, reactivará la negociación colectiva y nos permitirá actuar con capacidad de intervención desde el inicio de los procesos, defendiendo los intereses de las personas trabajadoras.

2 Comisión, grupo de trabajo, etc., que respecto a la representación de los trabajadores será determinada por el Comité de Empresa.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS Y/O PRODUCTIVOS

La transformación tecnológica se debe abordar desde una metodología anticipada y participada, ya que es la manera óptima de generar confianza en estos procesos.

En este sentido, es aconsejable que traslademos o adaptemos el acuerdo firmado por CCOO y UGT con AMETIC en el documento "*Recomendaciones sobre el Impacto de la Tecnología en los Centros Productivos de Trabajo*" (ANEXO 4) u otros acuerdos negociados similares, a los textos de los convenios colectivos.

Además, el pasado 23 de junio de 2020 se firmó el *Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización* (ANEXO 4) entre las y los interlocutores sociales intersectoriales. Se trata de un compromiso compartido para optimizar los beneficios y abordar los desafíos de la digitalización en el mundo del trabajo. Su ámbito de aplicación incluye a todas las personas trabajadoras y empresas de los sectores públicos y privados y a todas las actividades económicas, incluidas aquellas en las que se utilicen plataformas digitales en línea donde exista una relación laboral. El acuerdo parte de la premisa de que la transición digital conlleva desafíos y riesgos para las personas trabajadoras y las empresas, y se deben abordar desde la anticipación al cambio y la necesidad de adoptar acuerdos para aprovechar al máximo las oportunidades y abordar los desafíos en un enfoque de asociación. Por tanto, uno de los pasos a seguir después de su firma, debe ser abordar en el ámbito nacional, las negociaciones para su implementación sectorial o de empresa.

FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

La digitalización está transformando ya el entorno del trabajo con importantes implicaciones para la evolución de las tareas en los procesos de producción, la oferta y la demanda y la estructura del empleo, y modificando sensiblemente los conocimientos y habilidades.

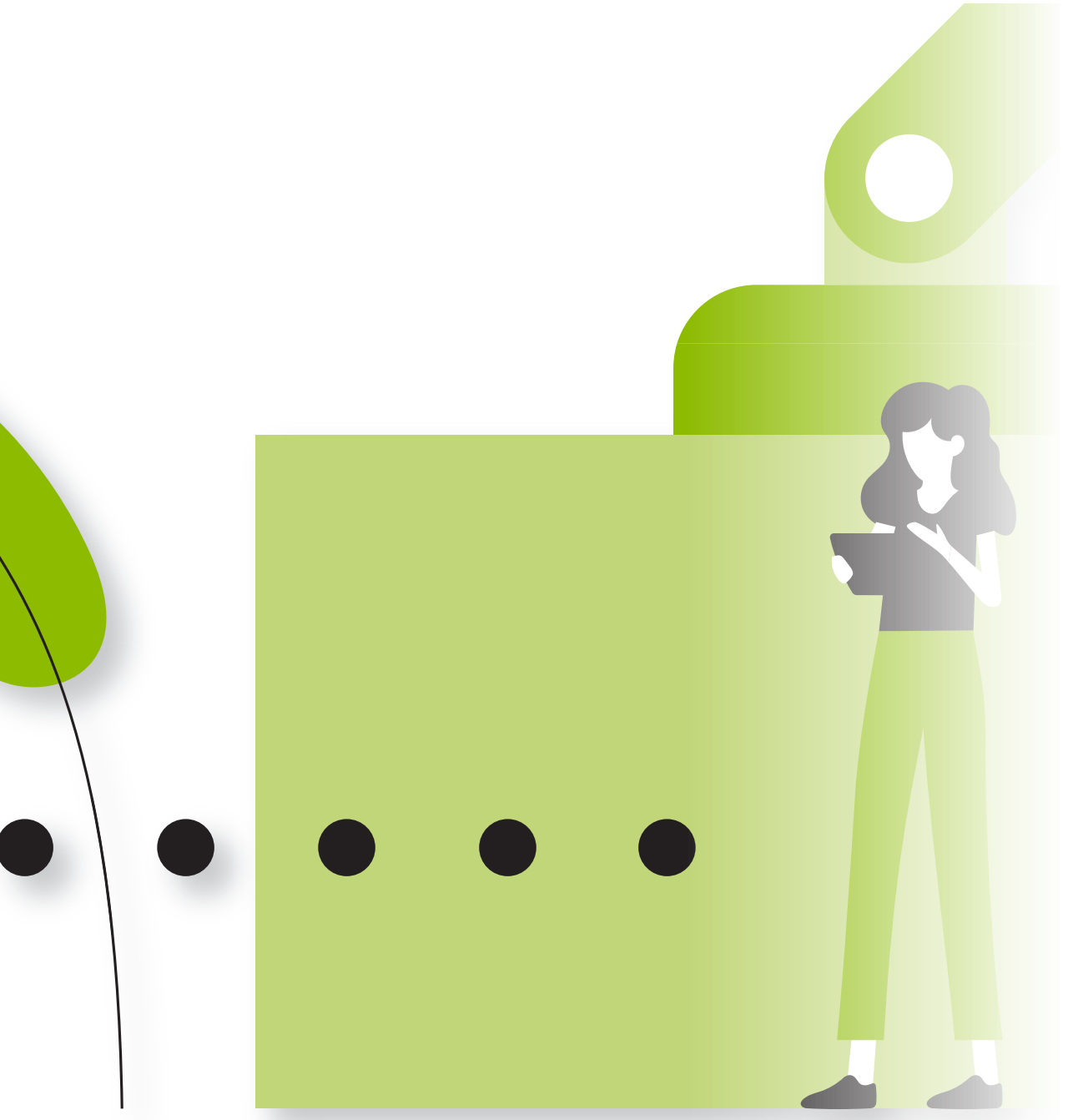
Los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– están creando y crearán nuevos puestos de trabajo, pero es posible que quienes vayan a perder sus empleos en esta transición, sean las personas menos preparadas para aprovechar las nuevas oportunidades. Las competencias de hoy no se ajustarán a los trabajos de mañana y las nuevas competencias adquiridas pueden quedar rápidamente desfasadas.

- En el convenio colectivo se acordará la especificación de las obligaciones de formación teórica y práctica en los distintos puestos de trabajo, incluidos los de nueva creación, evitando en todo caso que se puedan establecer criterios de ineptitud sobrevenida como consecuencia de la aplicación de las nuevas tecnologías.

Materias objeto de convenio colectivo

- Previa a la introducción de nuevas tecnologías y/o la creación de nuevos puestos de trabajo, se negociarán programas formativos (técnicos y prácticos), seminarios o jornadas para adecuar los conocimientos necesarios, en los que la empresa invertirá en los procesos de adquisición de habilidades y en el uso de los nuevos instrumentos para que las personas trabajadoras puedan desarrollar su labor asignada.
- Se incorporarán compromisos de información y participación y medidas concretas sobre derechos y deberes de la plantilla ante cambios en la organización del trabajo.
- Se determinarán períodos de detección de necesidades, sensibilización, formación y reorganización del trabajo, y se estudiarán los espacios, los equipos y los instrumentos, así como los tiempos en relación con las condiciones de trabajo.
- Se concretarán las modificaciones de las condiciones generales de trabajo (duración de la jornada, horarios, salud y seguridad, etc.), condiciones y procesos para la promoción interna; cambio de tareas en el mismo grupo profesional o la reclasificación; requisitos de acceso para nuevos perfiles profesionales.
- Se realizarán procedimientos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o la formación no formal (interna o externa).

Estas medidas se desarrollarán en el comité de seguimiento de transformación digital u órganos similares de participación y consulta constituidos.



DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Dadas las exigencias en materia de protección de datos que las empresas están obligadas a cumplir atendiendo a la normativa en vigor sobre esta materia, es necesario que la negociación colectiva contribuya a la concreción y ampliación de las garantías de los datos personales de las personas trabajadoras.

El derecho fundamental de las personas a la protección de datos personales, se ejercerá con arreglo a lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 (RGPD), de aplicación directa en España y cuya regulación, en caso de contradicción, prima sobre la normativa española, y en la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), además del artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) y del artículo 14 j bis) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

En las dos normativas citadas se hace referencia a las particularidades del ejercicio de este derecho en el marco de la empresa y el interés de la participación colectiva en la ordenación de dicho derecho, y sugieren que los agentes sociales participen para incluir medidas adecuadas y específicas que preserven la dignidad humana de las personas trabajadoras, así como, sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento de datos, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

El artículo 4.1 de la RGPD define como datos personales toda información relativa a una persona identificada o identificable. Por ejemplo: información concreta de una persona física (fecha de nacimiento, domicilio, etc.); información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier otro tipo; información sobre la vida académica, profesional o laboral, los hábitos de vida y consumo, las relaciones personales, las creencias religiosas e ideologías, etc.; cualquier elemento que contenga la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social. También se consideran datos personales las evaluaciones y apreciaciones que puedan figurar en un fichero y se refieran a personas concretas.

Además, en el artículo 9.1 del Reglamento, se consideran categorías especiales de datos personales aquellas que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o la orientación sexual de una persona física y, por tanto, son datos que tienen que estar altamente protegidos. Con carácter general, está prohibido el tratamiento de estos datos, salvo que se trate del cumplimiento de una obligación.

La LOPDGDD (artículo 91) realiza una invitación genérica a la negociación colectiva para incluir garantías adicionales referidas a la protección de datos. Respecto a este ultimo derecho, la empresa tiene el deber de informar de forma expresa, precisa e inequívoca sobre la existencia del tratamiento de los datos, la finalidad de su recogida, el destino de la información y la identidad de la persona responsable de su tratamiento, del contenido esencial del derecho a la protección de datos a las personas trabajadoras y dar a conocer sus derechos en esta materia y cómo ejercerlos, así como la solicitud del consentimiento de la persona afectada. Si no existe esa información se está vulnerando el derecho fundamental a la protección de datos y, para evitarlo, desde la negociación colectiva debemos introducir medidas que eliminen este riesgo.

Como RLT, debemos reclamar nuestro derecho de información y consulta previo a la implantación de nuevos procesos tecnológicos que conlleven cambios en los derechos digitales de las personas trabajadoras. Esto es lo que nos permitirá negociar antes de su puesta en práctica y nos facilitará su gestión posterior.

- Ni la LOPDGDD, ni el RGPD pueden ser excusa por parte de las empresas/AAPP para negar la entrega de datos “sensibles” a la RLT, si éstos son pertinentes para realizar sus funciones sindicales: los TC2; los informes económicos de la empresa, u otros datos como la productividad, el registro salarial (para determinar la existencia o no de brecha de género); la publicación de los censos en los tablones de anuncios (para poder realizar las necesarias comprobaciones y/o evitar que alguna persona no pudiera ejercer su derecho al voto); el registro de jornada, datos en materia de Seguridad y Salud, etc.

- Por supuesto, será necesario planificar la formación adecuada en este tema para incorporarla a la formación sindical básica, aunque también se podrá abordar en jornadas específicas, e incluso abrir espacios sindicales en los que compartir experiencias.

- Revisar las anteriores políticas de seguridad y privacidad, tanto si se han establecido unilateralmente por parte de las empresas o AAPP, o si se han consensuado con la RLT para ajustarlas, si fuera necesario, a la legalidad vigente o para ampliar garantías en aspectos que se plantean por primera vez.

- Solicitar como RLT a las empresas/AAPP cuáles son los datos personales que se recogen y almacenan acerca de las personas empleadas y su pertinencia respecto a la

relación contractual; así como, exigir la obligación por parte de las empresas de que informe a cada persona trabajadora sobre los datos personales específicos que se tienen de ella, y las futuras modificaciones que se produzcan, con el fin de garantizar en todo momento el posible ejercicio de los derechos de supresión, oposición, portabilidad, limitación, acceso y rectificación.

Las nuevas tecnologías pueden jugar un papel relevante en la selección y contratación de personal, así como en los procesos de promoción, evaluación y despido, y será necesario pactar cláusulas que eviten que se puedan vulnerar derechos, como por ejemplo:

- Introducir medidas orientadas a garantizar la intimidad de las personas evitando la realización en estos procesos de preguntas que excedan del ámbito profesional o el uso de algoritmos que puedan contener sesgos y/o discriminaciones que vulneren derechos fundamentales.

- Garantizar la presencia de la RLT en las entrevistas personales en el proceso de selección, para evitar que las preguntas en estás deriven hacia temas que pertenece a la esfera privada de la persona (su estado civil, su situación de pareja, sus hábitos de vida, etc.) y evitar que se conculque el derecho a la intimidad de la persona entrevistada. La recopilación y el procesamiento de los datos de las personas trabajadoras para el diseño de algoritmos que se vayan a utilizar en estos procesos debe ser negociada con la representación legal.

- El artículo 87 de la LOPDGDD remite para la fijación de «los estándares mínimos de protección de la intimidad» de las personas trabajadoras a «los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente», una fórmula extremadamente vaga y genérica que debería asimismo ser precisada o sustituida por criterios más concretos, a través de la negociación colectiva. En esta precisión el convenio puede añadir elementos de control colectivo por parte de la RLT que puedan complementar y reforzar la obligación de información a la persona trabajadora de forma individual sobre cuándo, de qué manera y con qué limites puede disponer de los mismos, y también establecer las fronteras entre el uso privado de los dispositivos digitales proporcionados por la empresa y reforzar el secreto de las comunicaciones y de los datos que pertenecen al trabajador o trabajadora que lo haya usado.

- Se adoptará un modelo de información que se ha de negociar con la RLPT. Esta información se podrá establecer en dos niveles, una primera con información básica en el mismo momento en el que se recogen los datos y una segunda fase más detallada. La información básica contará como mínimo con los siguientes datos: identidad de la persona o entidad responsable del tratamiento; descripción sencilla de los fines del tratamiento, incluyendo la base jurídica del tratamiento; previsión o no de cesiones; previsión de transferencias o no, a terceros países; referencia al ejercicio de derechos. La información adicional contendrá datos de contacto del responsable; identidad y datos

del representante y de la persona delegada de protección de datos (si existiesen); descripción ampliada de los fines del tratamiento; plazos o criterios de conservación de los datos; detalle de la base jurídica del tratamiento, en los casos de obligación legal, interés público o interés legítimo (ver ANEXO MODELOS DE FORMACIÓN).

En los convenios o acuerdos colectivos es necesario incluir de forma explícita los principios de necesidad, idoneidad, minimización y proporcionalidad (recogidos en la normativa comunitaria y nacional, y avalados por amplia jurisprudencia) en cualquier actuación en la que puedan verse lesionados los derechos digitales de las personas trabajadoras y de las empleadas y empleados públicos.

Además, debemos prestar especial atención a cómo se manejan los datos personales en los sistemas de supervisión en el puesto de trabajo, para evitar el control abusivo de la actividad.

- En el caso de grupos empresariales, negociar cómo se transfieren y conservan los datos personales entre las empresas.

Los datos biométricos (huella digital, reconocimiento facial…) son datos personales considerados sensibles y, por tanto, deben tener una protección especial. El RGPD prohíbe su tratamiento con excepciones limitadas. En este sentido, ya que no existe una norma con rango de ley que lo autorice, no se podrán implantar sistemas de registro biométricos para los controles de la jornada laboral, salvo que se acordara en convenio colectivo, a través de los cauces de la negociación colectiva, y siempre, en este caso, con respeto a las garantías exigidas en el RGPD y LOPDGDD.

- Para los supuestos en los se plantee una negociación con la RLT para establecer estos sistemas -en los casos en los que ya se hayan establecido, se debe renegociar este sistema para ver si se acomoda a la normativa-, debe acreditarse la necesidad de su implantación y la imposibilidad de utilizar otro sistema menos invasivo (principio de minimización). Además, se aplicará garantías adicionales -señaladas por la propia AEPD-, para proteger el tratamiento de estos datos: cifrado de los datos; almacenamiento en sistemas no centralizados; incorporación de los mismos a una tarjeta inteligente en poder de la persona usuaria; diseño del sistema que permita revocar el vínculo de identidad; imposibilidad de interconexión de la base de datos biométricos con otros bases.

El creciente uso de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación digitales en el trabajo también plantea cuestiones acerca de la protección de los datos personales y de la vida privada de las personas trabajadoras, y sobre los peligros que su uso representa debido a las nuevas oportunidades de control y seguimiento que se pueden ahora utilizar por parte de las empresas.

Las personas trabajadoras tienen derechos reconocidos, tanto en la normativa comunitaria como en la nacional, que se deben respetar y, por otro lado, es necesario acordar garantías adicionales en los convenios colectivos sobre los derechos y libertades relacionadas tanto con el tratamiento de datos personales, como con la salvaguardia de los derechos digitales (art. 91 de la LOPDGDD).

La representación legal de las y los trabajadores debe especialmente negociar las condiciones de uso de las tecnologías de la información y la comunicación para que no se conviertan en un instrumento de control de la actividad laboral que ponga en cuestión derechos fundamentales como el derecho al trabajo, a la intimidad, al secreto de las comunicaciones y a la protección de datos de carácter personal.

- Debemos adaptar en lo posible los distintos derechos laborales existentes, al uso de los nuevos medios tecnológicos que se incorporen al ámbito laboral, teniendo en cuenta el correcto tratamiento de los datos de carácter personal, y evitar la modificación unilateral del régimen disciplinario del convenio colectivo con la excusa de establecer políticas de seguridad y protección de datos en la empresa.

Por otra parte, a los esquemas tradicionales de acción sindical debemos sumar otros diferentes que atiendan a las nuevas realidades del trabajo.

- Esta adaptación pasa también por la negociación colectiva para crear espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo (ya estén deslocalizados o sean plataformas digitales3). En este caso, la digitalización nos ofrece una buena oportunidad para acercarnos a todas ellas.

3 El *Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización,* incluye en su ámbito funcional las plataformas digitales en línea en las que exista una relación laboral.

DERECHO A LA INTIMIDAD Y USO DE LOS DISPOSITIVOS DIGITALES

Las empresas tienen la obligación de fijar criterios de utilización de los dispositivos digitales contando con la participación de la RLT y, además, de informar a los trabajadores de los criterios establecidos (LOPDGDD, artículo 87.3).

- Habrá que establecer criterios en los convenios colectivos que permitan a las personas trabajadoras utilizar los medios digitales puestos a su disposición con fines privados y, en cualquier caso, establecer cuando se hace uso de estos dispositivos, las garantías necesarias para preservar su intimidad (limitaciones temporales, acceso a determinados contenidos, etc.).
- Respecto al acceso a los datos personales que puedan almacenarse en los distintos dispositivos, debemos acordar que no se acceda a su contenido, ni se lleve a cabo ninguna monitorización de estas herramientas. Si existen sospechas fundadas por parte de las empresas de que se puede estar cometiendo un acto ilícito, se comunicará previamente el comienzo de la monitorización a la persona trabajadora implicada y a la RLT, y/o se realizará el acceso digital en presencia de ambas partes.

El *Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización*, establece que no deberá utilizarse ningún dispositivo cuantitativo o cualitativo de control sin que las trabajadoras y los trabajadores hayan sido informados y previa consulta con sus representantes.

CONECTIVIDAD Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión laboral es el derecho a conocer exactamente cuál es la jornada laboral, el horario, el descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa y está regulado puesto que se trata del derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica.

Por otro lado, el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo es la limitación del uso de las nuevas tecnologías para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho favorece la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico y contribuye a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando las medidas reguladas en esta materia. Además, se reconoce también tanto en los supuestos de realización total como parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

La LOPDGDD regula este derecho en el artículo 88 y en su apartado 3, requiere la audiencia previa de la representación legal para elaborar una política en la que se definan las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (artículo 88.3). Por otra parte, el uso de los medios tecnológicos hace necesaria una regulación específica de cómo adaptar este derecho a la realidad de los diferentes sectores y situaciones laborales.

- Las jornadas de formación y sensibilización deben tender a eliminar el presentismo, fomentar la realización de la jornada efectiva para evitar que ésta se prolongue, y favorecer de esta forma la conciliación personal y laboral, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad.

En este sentido sería conveniente negociar:

- Deber de controlar la efectiva desconexión digital por parte de las empresas o administraciones públicas (AAPP) para que fuera de la jornada establecida (vacaciones, permisos retribuidos, incapacidad temporal, suspensión de la relación laboral, etc.) no se envíen comunicaciones a través de ningún medio digital.

- Promover el “envío retardado” para que las distintas comunicaciones se hagan llegar dentro del horario laboral de la persona destinataria; y las “respuestas automáticas” durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando, si es posible, otro contacto que pueda atender las demandas durante ese periodo.

- Las reuniones de trabajo y las sesiones formativas se convocarán dentro de los límites de la jornada ordinaria de cada persona trabajadora, no pudiendo extender su duración más allá de la finalización de dicha jornada. Si, por causas justificadas, y de forma excepcional, se deben realizar fuera de la jornada establecida, la asistencia será de carácter voluntario y contará como tiempo efectivo de trabajo.

- Se potenciará el uso de la vídeoconferencia y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y/o desplazamientos, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.

- En ningún caso, el ejercicio del derecho de desconexión digital puede conllevar medidas sancionadoras, ni puede influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación o despido que se realicen.

DERECHO A LA INTIMIDAD FRENTE AL USO DE DISPOSITIVOS DE VIDEOVIGILANCIA Y DE GRABACIÓN DE SONIDOS

Este derecho esta regulado en el artículo 89 de la LOPDGDD. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos. La LOPDGDD exige información, con carácter previo, de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y, en su caso, a la RLT, acerca de la existencia y características de las cámaras de videovigilancia y de grabación de sonidos.

El registro de conversaciones privadas, las grabaciones indiscriminadas de voz y las conversaciones de las personas trabajadoras, son medidas intrusivas para la intimidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal, de tal forma que el sistema de grabación de sonidos no puede ser utilizado con fines de control empresarial (artículo 89.3).

- Debemos negociar el mismo tratamiento para los dispositivos de videovigilancia y limitar su uso exclusivamente a motivos de seguridad en las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad en el centro de trabajo.

En ningún caso, se admitirá la instalación de sistemas de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos (LOPDGDD artículo 89.2).

En el caso de que estos dispositivos se utilizaran con fines de control empresarial, se deberá informar de esta medida con carácter previo, y de forma expresa clara y concisa a la RLT y a las personas trabajadoras y, además, se ubicará un cartel suficientemente visible en los accesos a las zonas vigiladas, indicando de forma clara la identidad del responsable de la instalación, ante quién y dónde dirigirse para ejercer los derechos que prevé la normativa de protección de datos, y dónde obtener más información sobre el tratamiento de los datos personales.

GEOLOCALIZACIÓN

La LOPDGDD regula en su artículo 90 el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral. La geolocalización requiere información previa, expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y a la RLT, acerca de su utilización; información adicional en la que deberá constar como mínimo: el sistema de geolocalización que se va a implantar; a partir de qué fecha; que información se va a obtener con esa geolocalización, garantizar e informar que sólo y exclusivamente va a funcionar durante la jornada laboral, siendo inadmisible su uso fuera de ésta; la finalidad con la que se recogen los datos (exclusivamente control horario); donde se van a almacenar los datos; quien los va a tratar; y finalmente garantizar que la persona trabajadora tiene derecho a acceder, rectificar, limitar o cancelar los datos referentes a su persona incluidos en ese fichero (RGPD, artículos 12 y 13, LOPDGDD artículo 11 y 90).

- Debemos acordar que sólo se utilizará en caso de demostrar su necesidad después de valorar los principios de necesidad, idoneidad, minimización y proporcionalidad; y, en ese caso, deberán ser puestos a disposición por parte de la empresa y, en ningún caso, será admisible que las personas trabajadoras tengan que utilizar los suyos propios. Además, su único fin será el control horario y no podrán activarse permanentemente, estableciéndose los oportunos mecanismos de desconexión en los tiempos de descanso, fuera de las horas de trabajo.

Si no se cumplen las garantías adecuadas y no se imponen límites a su tratamiento, se vulneraría el derecho de intimidad y privacidad de las personas (artículo 18, 1 y 4 de la Constitución Española).

INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y ALGORITMOS

Sin control, la inteligencia artificial, y sus algoritmos derivados, no sólo no evitan el error humano derivado de sus prejuicios, sino que puede reforzar la discriminación y muchos estereotipos, incluidos los de género. Las tecnologías basadas en el "Big Data" a veces agudizan la discriminación debido a sesgos implícitos en los datos, reforzando sesgos sexistas, racistas y clasistas que intentaban resolver.

- Debemos asegurar la información, consulta y participación de la RLT durante todo el proceso de implementación de sistemas de IA, en las empresas. Debe haber una revisión sólida del uso de IA en la toma de decisiones. Verificar los prejuicios y la discriminación es clave, ya que los sistemas de IA deben ser lo más inclusivos y sostenibles posible. Esto también requiere una verificación adecuada para que no existan sesgos para categorías particulares de personas trabajadoras, edad, género, personas con discapacidad, minorías étnicas o determinantes socioeconómicos.

- La recopilación, el procesamiento de los datos de los empleados y el diseño del algoritmo deben regularse a través de la negociación colectiva y hay que prestar especial atención al riesgo de una monitorización excesiva y de opacidad en los algoritmos. La RLT debe estar informada de las condiciones y criterios de aplicación en las decisiones de procesos automatizados para garantizar que se respetan los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras.

- Hay que garantizar que las personas trabajadoras tengan "derecho de explicación" cuando los sistemas de IA se usan en procedimientos de recursos humanos, como contratación, promoción o despido, respaldados con un procedimiento para apelar las decisiones tomadas sobre ellos por un sistema de AI a un ser humano.

- Para garantizar la privacidad y la dignidad de la persona trabajadora, los trabajadores deben tener derecho a acceder, administrar y controlar los datos personales que la IA o el algoritmo genera sobre ellos.

- Se debe considerar la asignación de tareas entre el sistema de IA y los humanos y garantizar un enfoque centrado en el control humano.

SALUD LABORAL

Es indudable que la digitalización tiene efectos sobre la organización del trabajo, los factores psicosociales, las cargas o el tiempo para la realización de la actividad, y afecta al lugar donde este trabajo se ejecuta (con incidencia en el aislamiento y el apoyo social), pero ello no debe repercutir en las obligaciones preventivas ni en modo alguno en los derechos de participación de las trabajadoras y los trabajadores por medio de su representación.

La Constitución Española (art. 40.2) y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (art. 2) garantizan la integridad de la salud de las personas trabajadoras. Expresamente, el capítulo V de la LPRL establece la obligación de la participación de las personas trabajadoras en la planificación y organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías. Además, uno de los principios básicos de la acción preventiva es adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud (LPRL, artículo 15.1 d).

Por otra parte, las empresas, previa audiencia de los representantes legales, deben definir una política de acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (LOPDGDD, artículo 88.3).

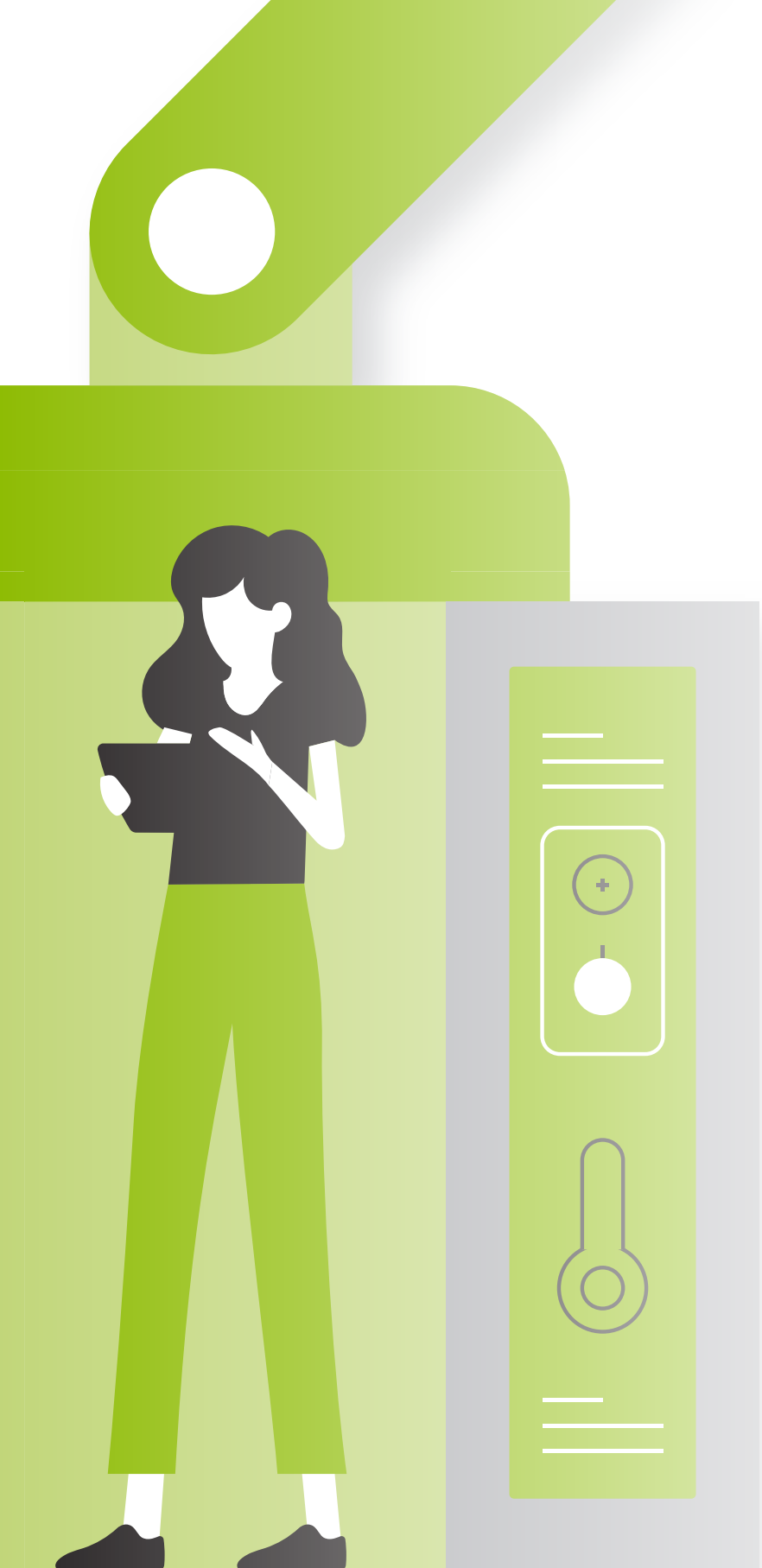
Materias objeto de convenio colectivo

- Incluir un compromiso de la evaluación de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, la introducción de las nuevas tecnologías y un método participativo para la evaluación de los factores psicosociales, que incorpore la organización de la actividad (con especial atención a las personas sensibles).
- Negociar la incorporación de factores clave para la salud:
    - La integración transversal en toda la actividad de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.
    - Condiciones y gestión del trabajo con TIC: flexibilización tiempo de trabajo, teletrabajo, derecho a la intimidad y regulación del uso de dispositivos de la empresa, derecho a los tiempos de trabajo, pautas y descansos, gestión de los elementos de control; gestión del aislamiento y puesta en valor del apoyo social laboral.
    - Aspectos físicos y entorno de trabajo: dimensión del espacio de trabajo, iluminación, temperatura, seguridad estructural, diseño y ergonomía del puesto de trabajo.
    - Especial atención a los aspectos organizacionales y distribución de la carga y el tiempo de trabajo: conectividad y derecho a la desconexión digital.

- Ambiente y lugar donde se realiza el trabajo con TIC: plataformas digitales, ritmos regidos por algoritmos, aislamiento en la ejecución del trabajo.
- Controlar para evitar la intromisión permanente del empleador en la realización de la actividad: grabación de conversaciones, geolocalización, control horario a través de elementos digitales, distribución de la carga de trabajo por medio de plataformas.
- Sobrecarga laboral, conflicto o violencia en el trabajo: mitigar el aislamiento laboral, potenciar el apoyo social, gestión de medios y procedimientos frente a cualquier tipo de violencia en el trabajo.
- Facilitar a la persona trabajadora la formación e información en seguridad y salud, y en condiciones de trabajo. Además de incorporar aquellas acciones que favorezcan la promoción y el plan de carrera profesional en la empresa.
- Promover los medios de comunicación para favorecer las relaciones interpersonales con otras personas trabajadoras: intranet, chats. De tal modo que se puedan compartir sensibilidades, intercambiar impresiones, debatir y sentir la integración en la empresa. Elementos fundamentales frente al aislamiento.
- Favorecer la participación y la correlación de fuerzas en la empresa.

Cuando el centro de trabajo se ha deslocalizado (plataformas digitales, teletrabajo, trabajo a domicilio, etc.), la representación sindical es más viable que la representación unitaria.

- Será importante negociar en el ámbito correspondiente la presencia de la figura del delegado de prevención territorial o sectorial, designado a través de las facultades que ofrece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 11/1985, y acordar el ámbito de actuación, competencias y facultades de participación en los diferentes ámbitos y lugares de trabajo para los que se pueda prever.



GÉNERO Y DIGITALIZACIÓN

La brecha de género existente en los diferentes ámbitos laborales (salarial, corresponsabilidad, contratación, etc.) se puede ahondar con la puesta en marcha de los procesos de transformación digital en las empresas. Por eso, es imprescindible que se incluya la perspectiva de género en la negociación de dicho ámbitos.

Son aspectos clave para la negociación colectiva:

- Evaluar el diseño de los procesos automáticos (algoritmos) de selección, contratación, promoción, despido, etc., que se lleven a cabo en la empresa, para evitar que se produzcan sesgos de género.

- Abordar prioritariamente la participación de las trabajadoras en todos los procesos de formación continua en el ámbito digital, como medida positiva para acortar la brecha de segregación ocupacional y vertical que pudiera existir en las empresas.

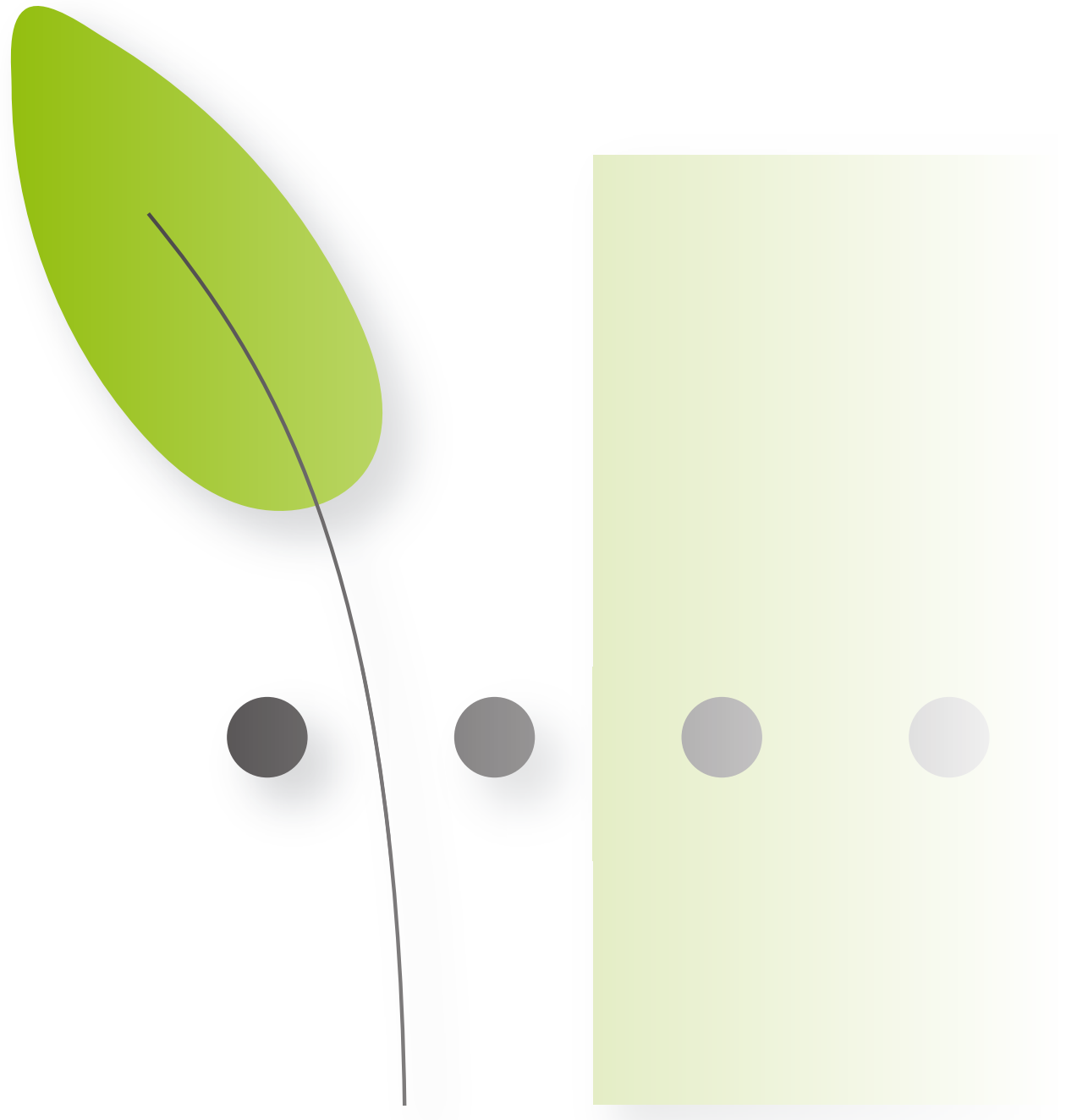
- Evaluar que las medidas acordadas en la aplicación del tiempo de trabajo (desconexión digital, teletrabajo…) no originen en su desarrollo una discriminación indirecta para las trabajadoras.

CONTRATACIÓN DE PERSONAS Y DE SERVICIOS

Uno de los elementos innovadores que permite la digitalización es la posibilidad de contratación de personas y servicios vía plataformas digitales, este hecho muy centrado mediáticamente en las plataformas de reparto, tiene mucho mayor alcance y la capacidad de transformar el modelo de relaciones laborales, desdibujando la vinculación de las personas trabajadoras con las empresas.

Es necesario potenciar el papel de la información sobre subcontrataciones de obras y servicios que recibe la RLT (ET, artículo 42), y prestar especial atención a la utilización por parte de las empresas de plataformas digitales.

- Acordar que, previamente a la contratación a través de plataformas digitales, se intenten cubrir los puestos a ofertar con personal interno de la empresa, abordando los cambios organizativos necesarios y la adecuada formación.
- Garantizar que las contrataciones que se realicen a través de plataformas digitales apliquen las condiciones laborales según el convenio colectivo de aplicación.
- Incluir en el ámbito funcional de los distintos convenios sectoriales las plataformas digitales.



SOSTENIBILIDAD, ODS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La sostenibilidad busca solucionar las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades y lo hace desde tres perspectivas: la socio-laboral, la económica y la medioambiental.

La digitalización sin duda tiene, y tendrá, impacto en estos tres ámbitos, y si en su desarrollo no incorpora un enfoque sostenible, puede que se vea comprometida la viabilidad futura a causa de sus efectos: el uso masivo de las tecnologías puede aumentar el consumo de energía y generar más residuos, provocar la desaparición de empleos y puestos de trabajo, ahondar las diferentes brechas (de género, salarial y digital, en sí misma), abrir retos en cuanto a la privacidad y los derechos personales, provocar asimetría en el volumen de información que tienen personas y empresas, etc.

Por todo esto, es necesario que para conseguir una transformación digital justa y democrática, se incorpore la sostenibilidad como criterio irrenunciable a tener en cuenta y que los impactos digitales se evalúen tanto para el presente como para el futuro.

La responsabilidad social de las empresas se ocupa de los impactos que tienen las empresas en la sociedad y a través de indicadores adecuados y objetivos puede determinar dichos impactos. De esta forma, la RSE (Responsabilidad Social Empresarial) se convierte también en una herramienta útil para medir las consecuencias que las transformaciones digitales de las empresas ocasionan en diferentes ámbitos y, especialmente, en el ámbito laboral, en el que las personas trabajadoras y quienes las representan, somos un grupo de interés de especial relevancia.

Los impactos negativos deben derivar en compromisos acordados que eliminen o, al menos, limiten que se produzcan estos hechos. Esta es la manera más efectiva, transparente y participativa de abordar impactos negativos que pueden generar las empresas y contribuir a la sostenibilidad de sus transformaciones.

Aunque los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un compromiso para los estados, también permiten a las empresas identificar materias en los tres ámbitos señalados (socio-laboral, económico, medio ambiental), poder evaluarlas de forma comparable al ser objetivos comunes y además, fortalecer las relaciones con sus grupos de interés. En este sentido, es imprescindible que las empresas incluyan los ODS en sus memorias de RSE.

Estas tres referencias (sostenibilidad, RSE y ODS) serán muy relevantes para conocer cómo abordar la digitalización en relación a una transición justa.

TELETRABAJO

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo, donde prevalecen los medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, que puede tener ventajas para las personas trabajadoras y para las empresas, pero también puede repercutir de forma positiva en el conjunto de la sociedad, al suponer un ahorro de tiempo en los traslados, mejorar el medio ambiente, contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e incluso, a revitalizar núcleos de población.

Algunos criterios fundamentales a tener en cuenta en su desarrollo son:

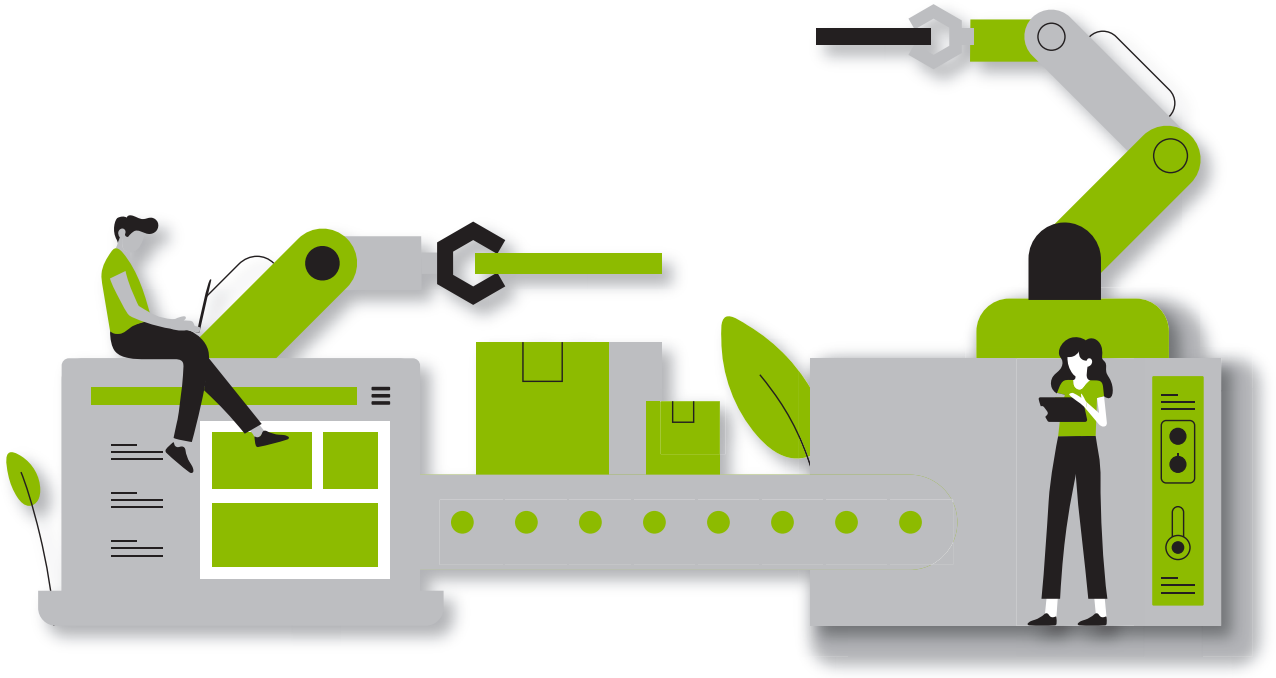
- El carácter voluntario y reversible, tanto para la persona trabajadora como para la empresa.
- La igualdad de derechos, legales y convencionales, de quienes teletrabajan respecto a las trabajadoras y los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa
- La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, compensación de gastos, entre otros
- Combinar el trabajo a distancia con el trabajo presencial.
- Los derechos sindicales.

Además de estos criterios, hay que recordar que en el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*[4] *(ANEXO)*, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, y revisado en 2009, se recogen pautas relativas al desarrollo del teletrabajo.

Cuando se estaba finalizando esta guía, el Ministerio de Trabajo comenzó a elaborar el proyecto normativo sobre la modificación y elaboración de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia. Obviamente, esta norma legal, tendrá una influencia decisiva en la regulación del teletrabajo.

4 Referenciado en varios Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva.

ANEXOS



ANEXO 1 PROTECCIÓN DE DATOS

Modelo de cláusula informativa incluida en el contrato de trabajo

1º A fin de garantizar su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, se le informa de que sus datos personales serán tratados por <indicar el nombre de la persona o unidad responsable>; con domicilio en <…>.

2º La persona o unidad responsable llevará a cabo el tratamiento de los datos para el adecuado mantenimiento y desarrollo de la relación contractual que le vincula con la empresa, lo que incluirá asimismo los siguientes tratamientos:	a) El tratamiento de sus datos y los de terceras personas de su entorno que pudieran resultar necesarios para la suscripción de los seguros colectivos que resulten del contrato de trabajo y de los Convenios Colectivos que sean aplicables a su relación laboral. b) El tratamiento de los datos referidos a su discapacidad o a la de las de personas a su cargo, a fin de determinar la cuota de retención del impuesto sobre la renta de las personas físicas. c) El tratamiento de sus datos de afiliación sindical a los únicos efectos de poder detraer de su nómina, cuando así lo solicite, la cuota que haya de satisfacer a su sindicato. d) Los datos que resulten necesarios para el cumplimiento de las medidas de control de la relación laboral, establecidas legal o convencionalmente, entre las que podemos citar entre otras, las de control horario, control de acceso a las instalaciones y recogida de imágenes a través de dispositivos de videovigilancia.

3º Además la persona o unidad responsable llevará a cabo las siguientes comunicaciones de datos a terceros:	a) A las entidades bancarias con las que se realice el pago de las nóminas. b) A las correduría y entidades aseguradoras con las cuales se contrate o se hayan contratado los seguros colectivos a los que se ha hecho referencia con anterioridad. c) El cumplimiento de obligaciones legales, tales como la comunicación a la administración tributaria de los datos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones fiscales. La comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social para el cumplimiento de las obligaciones previstas en su normativa. La comunicación de los datos a los servicios de prevención a los efectos de cumplir con lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales <y otras que se consideren>. d) Asimismo, se tratarán los datos, para someterse a las acciones de vigilancia de la salud y reconocimientos médicos periódicos que lleven a cabo los servicios de prevención, siempre que se manifieste expresamente voluntad de las personas trabajadoras. Estos servicios tratarán sus datos de salud, comunicando únicamente a la empresa, cuando fuera necesario, el dato de su aptitud para el puesto que desempeña. e) Los datos se conservarán durante la vigencia de la relación que le une con la empresa, almacenándose los datos únicamente durante los plazos de prescripción de las posibles acciones que pudieran derivarse de su relación laboral o las vinculadas al cumplimiento de las obligaciones legales que se han descrito. En concreto, los datos de carácter económico se conservarán durante el plazo de cuatro años previsto en la normativa tributaria.

ANEXO 2 SALUD LABORAL

Obligaciones empresariales/ derechos en prevención de riesgos laborales

Obligaciones /derechos PRL	Particularidades plataformas y otras formas de trabajo
1. Garantía de protección eficaz. Aplicación de medios y garantía de resultado.	En todo caso. Introducción del derecho a la desconexión digital y periodos de descanso.
2. Planificación de la actividad preventiva, que incluya la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. Evaluación de tareas, herramientas, maquinaria, instalaciones, locales, nuevas tecnologías, organización del trabajo, ambiente de trabajo y persona que desempeña la actividad. Especial atención a la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales.	El puesto de trabajo puede estar en un centro o no. En prevención de riesgos laborales, de cualquier modo se considera “lugar de trabajo” y por tanto tiene que tener la evaluación y medidas preventivas. La conexión informática e interactuación con el equipo es la que da la presunción de accidente de trabajo si en ese espacio temporal ocurre un daño (en trabajo a domicilio o teletrabajo o actividad a distancia). La evaluación de riesgos necesariamente tiene que contemplar el tiempo de trabajo, el apremio en la ejecución del mismo, ritmos, carga, fatiga, atención requerida, dificultad, interrelación persona/máquina, relación laboral horizontal y vertical, responsabilidad, carga física y carga mental

3. Provisión de medios de protección colectiva e individual (equipos de protección personal).	A cargo del empleador y emanado de lo que haya previsto la evaluación de riesgos laborales. Establecimiento claro de las políticas y medios de gestión y control.
4. Información a las personas trabajadoras.	*On line* facilita la difusión de información.
5. Formación teórica y práctica, general y especializada.	Válido *on line.* Se requiere contrastar que quien se forma es la persona trabajadora e introducir métodos para justificar que se han adquirido los conocimientos y las habilidades.
6. Medidas de emergencia y evacuación.	La lucha contra incendios y la evacuación se vinculan con el centro de trabajo.
7. Actuación ante riesgo grave e inminente. Instrucciones para interrumpir el trabajo y abandonar la actividad.	Instrucciones de autoprotección en todo caso.
8. Vigilancia de la salud	Sensibilización, vigilancia colectiva y reconocimientos médicos específicos a los riesgos. Incluir la especificidad debida al trabajo con nuevas tecnologías y lo que repercute por trabajar en plataformas.
9. Documentar la actividad preventiva y el registro y notificación de los daños a la salud.	En todo caso. Facilitar volante de asistencia en accidentes de trabajo y la localización de los centros asistenciales a los que acudir. Cumplimentar y registrar los partes de daño.

10. Coordinación de actividades preventivas en concurrencia entre empresas y personal autónomo.	Tema de especial interés. En propia actividad, obligación de la empresa principal de vigilar la práctica de la actividad preventiva por todos los concurrentes.
11. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles.	Plenos derechos en todo caso
12. Protección de la maternidad.	
13. Protección de menores.	
14. Participación por sí o por la representación legal.	Vía más efectiva, la representación a través de delegado de prevención territorial o sectorial elegido vía Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ANEXO 3 **FORMACIÓN**

Procesos relacionados con la cualificación profesional para la digitalización

Definición de los cambios	• qué puestos de trabajos se ven afectados • qué nuevas herramientas, tareas o procedimientos se incorporan
Detección de necesidades	• qué habilidades son necesarias • qué capacidades tienen o no las personas que ocupan esos puestos de trabajo • qué formación necesitan
Proceso de adaptación	• determinar tiempos necesarios para la recualificación de la plantilla y plazos por áreas o departamentos, según prioridades • definir en cada caso si puede adaptarse con apoyo directo en el puesto de trabajo o necesita formación (qué y cuánto)

Nuevos perfiles profesionales: definir funciones, tareas, responsabilidades, encuadre en organigrama, grupo profesional y cualificación (con referencia a titulaciones, certificaciones, experiencia, habilidades, formación).

Lo que no se puede hacer

Seleccionar sin definir

- se puede confundir el perfil profesional
- qué capacidades son necesarias
- cada técnica requiere distintos conocimientos o habilidades
- generalizar no sirve
- los cambios son específicos, no cambia todo

Implantar sin planificar

- se producen cortes o caos
- se provocan errores que reducen la productividad
- se generan costes excesivos
- no se invierte de forma eficiente
- la ganancia por menos coste laboral es contraria a la innovación

Despedir sin negociar

- no sólo es injusto sino ineficaz
- se necesitan personas con experiencia en ese sector o empresa
- y el compromiso de la plantilla
- reivindicar la redistribución de las ganancias de la mayor productividad

ANEXO 4 ENLACES

Acuerdo AMETIC: recomendaciones sobre el impacto de la tecnología en los centros productivos de trabajo
https://www.ccoo.es/597bd6acb53ea9b746c8d3a7ecf1309d000001.pdf

Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización
https://www.ccoo.es/d5e6c5a69d6f8c-6c15911196fd633915000001.pdf

Acuerdo marco europeo de digitalización (Pendiente versión en español)
https://www.ccoo.es/280fad5c15487bb18ab10b5cee2491e2000001.pdf

confederación sindical
de comisiones obreras