



Gobernanza colectiva y trabajo en la economía digital: ¿qué futuro?

Manuel García Jiménez

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

mgarciaj@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-7220-2160>

Extracto

La aplicación de forma masiva de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo ha hecho surgir un nuevo contexto productivo en el que la fisonomía de la empresa que hasta ahora veníamos conociendo deja paso a una nueva, muy diferente, y con implicaciones relevantes en el devenir de las relaciones de trabajo, individuales y colectivas.

En tal contexto, uno de los rasgos que han definido hasta el momento este proceso de transformación socioeconómica y productiva ha sido el que se ha primado un enfoque tan económico como individualista.

Sin embargo, la regulación de las relaciones de trabajo para el nuevo tiempo digital que vivimos no puede venir impuesta ni por un naturalismo económico ni por un determinismo tecnológico, sino que se requiere siempre una intervención institucional, que en las relaciones de trabajo de un Estado social de derecho siempre es doble: legislativa y de autonomía colectiva.

Es por ello que se abordan en este estudio los retos que se presentan en este nuevo tiempo a la autonomía colectiva, la cual ha de ser tanto garantista y concesiva, conforme al clásico modelo, pero también debe incorporar los modernos elementos de flexibilidad de gestión, conforme a su vocación de equilibrio transaccional entre su función distributiva y su función productiva.

Palabras clave: trabajo; transformación digital; negociación colectiva; derechos de participación.

Fecha de entrada: 06-04-2021 / Fecha de aceptación: 12-04-2021

Cómo citar: García Jiménez, Manuel. (2021). Gobernanza colectiva y trabajo en la economía digital: ¿qué futuro? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 459, 113-143.



Collective governance and work in digital economy: what future?

Manuel García Jiménez

Abstract

The massive application of new technologies in the world of work has given rise to a new productive context in which the appearance of the company that we have known until now gives way to a new one, very different, and with relevant implications in the future of individual and collective labor relations.

In this context, one of the features that have defined so far this process of socio-economic and productive transformation has been that an economic and individualistic approach has prevailed.

However, the regulation of labor relations for the new digital time that we live in cannot be imposed neither by an economic naturalism nor by a technological determinism, but an institutional intervention is always required, which in the labor relations of a social rule of law is always double: legislative and collective autonomy.

That is why this study addresses the challenges that are presented in this new time to collective autonomy, which must be both guaranteeing and concessive, according to the classic model, but must also incorporate the modern elements of management flexibility, in accordance with its vocation of transactional balance between its distributive function and its productive function.

Keywords: work; digital transformation; collective bargaining; participation rights.

Citation: García Jiménez, Manuel. (2021). Collective governance and work in digital economy: what future? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 459, 113-143.

Sumario

1. El mundo del trabajo en la encrucijada de la Revolución Industrial 4.0: ¿un futuro aún por escribir?
2. El papel de la autonomía colectiva en el modelo neoliberal globalizado: la sociedad digital como contexto y pretexto para su postergación
3. Transiciones tecnológicas y gobernanza colectiva: luces y sombras de su efectiva realización
4. La acción y representación colectiva de las personas trabajadoras en las relaciones laborales 4.0: retos y desafíos en un mundo digital
 - 4.1. Derechos de participación en la gestión de la empresa: un marco legal insuficiente y fragmentario
 - 4.2. Instituciones representativas y medios de acción de representación: un modelo legal precisado de cambios y de reinterpretaciones evolutivas
5. La negociación colectiva, eje central para afrontar los retos de la gestión analítica: algunas experiencias más allá del teletrabajo y la desconexión digital
 - 5.1. ¿Es la negociación colectiva siempre la «tabla de salvación» para las restricciones legales en espera de una reforma expansiva?: una aproximación cuantitativa
 - 5.2. Negociando la IA en la organización del trabajo y en su gestión: ¿entre realidad y utopía?
6. Reflexión final

Referencias bibliográficas

1. El mundo del trabajo en la encrucijada de la Revolución Industrial 4.0: ¿un futuro aún por escribir?

No desvelamos nada nuevo si recordamos que lo «digital» está presente en todos los aspectos vitales. Internet se ha normalizado en la vida social de una gran mayoría de la población y, por supuesto, en los entornos productivos, aún no por igual (Consejo Económico y Social –CES–, 2021; DESI [The Digital Economy and Society Index], 2020). Ni la sociedad ni la economía modernas se entienden sin la infraestructura digital. De ahí que se hable, quizás con cierto exceso, de una «cuarta revolución industrial» o «segunda *machine age*» (Brynjolfsson y McAfee, 2014). Es un tópico –en todas las eras– recordar que la transformación tecnológica es crucial –aunque no determinante– en la conformación de los mercados de trabajo, también de las ocupaciones y profesionales, así como de los sistemas de relaciones laborales. La digitalización no iba a ser menos, en su poder creador (nuevas formas de empleo, cambio en la estructura de las ocupaciones, nuevos yacimientos –por ejemplo, desarrolladores de aplicaciones, personas trabajadoras de *call centers*, en ciberseguridad, profesionales de videojuegos, deportes virtuales, etc.–) o poder novatorio (modificación de profesiones tradicionales, nuevas competencias), incluso destructivo (paulatina desaparición de «viejos» empleos y profesiones; pierden valor unas competencias, se exigen otras –recapacitación digital o «recapitalización humana digital»–) (Frey y Osborne, 2017; Mercader Uguina, 2017; UGT, 2018).

En este punto surge de nuevo uno de los rasgos que definen el debate sobre análisis de los efectos de la actual revolución industrial en el mundo de las relaciones laborales: la enorme dicotomía que envuelve al mismo. Así, se suelen presentar dos perspectivas muy diferentes sobre cuál será el devenir del trabajo humano. De un lado, quienes prefieren una visión negativa y pesimista, destacando el que con ello comienza el principio del fin del «trabajo humano» y su sustitución por el trabajo de las «máquinas» –robots e inteligencia artificial (IA)–, a la vez que se abre una nueva era en la que la privacidad de las personas llegará a cotas mínimas de protección y garantía –tendremos un «gran hermano» presente en nuestro entorno vital y otro en nuestro propio cuerpo. De otro lado, encontramos posiciones optimistas, para quienes partiendo de un inicial efecto neutro de las innovaciones tecnológicas se abre todo un abanico de posibilidades de tales innovaciones que mejorarán nuestro bienestar social, así como el desarrollo de la economía.

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) suele alertar del error de ambos extremos y, fiel a su estructura y finalidad, prefiere integrar ambas perspectivas. Alienta maximizar sus

beneficios y minimizar sus riesgos. Para garantizar este equilibrio reclama el protagonismo del diálogo social, de su «gobernanza colectiva», vía para asegurar una asunción justa de los retos que la transición digital plantea a la política, la economía y la sociedad. El crecimiento por la digitalización debe mantener condiciones laborales y sociales bajo el estándar decente (CES, 2019; CESE, 2019a; 2019b).

La innegable historicidad de las normas jurídicas en general, y de las laborales en particular, que hacen del derecho del trabajo, por lo que aquí concierne, un instrumento social y cultural de su tiempo, lo que implicará inexorables cambios también en su sistema y experiencia para ser útil en el mundo digital, no puede hacer olvidar su dimensión axiológica y su propia función. Por lo que sus «metamorfosis» (Monereo Pérez, 2017) no pueden hacer olvidar sus «esencias», tanto en sus fines (garantía de un equilibrio entre las razones en conflicto, de empresa y de las personas trabajadoras) cuanto en sus instrumentos (la autonomía colectiva) (Molina Navarrete, 2021). En consecuencia, la regulación de las relaciones de trabajo para el nuevo tiempo digital que vivimos, y que irá a más en el futuro próximo, no puede venir impuesta ni por un naturalismo económico ni por un determinismo tecnológico, sino que se requiere siempre una intervención institucional, que en las relaciones de trabajo de un Estado social de derecho siempre es doble: legislativa y de autonomía colectiva (además de la fuente jurisprudencial).

El propio marco comunitario regulador de la protección de datos en una economía basada en su extracción y usos intensivos es consciente de la necesidad de huir de los unilateralismos. Por eso, en contraste con el individualismo privatista presente en sistemas anglosajones, en el marco comunitario, así como en el europeo (Consejo de Europa), se reclama un mayor protagonismo de la autonomía colectiva, en especial a través de la negociación colectiva (por ejemplo, art. 88 Reglamento general de protección de datos –RGPD–; art. 91 Ley orgánica de protección de datos personales y garantías de derechos digitales –LOPDGDD–). Justamente, el CESE lleva años alertando sobre lo errado que resultaría abandonar la ordenación de la transformación digital de la economía y del trabajo a procesos de individualización reguladora. Se opta por erradicar todo determinismo (y fatalismo) tecnológico y económico, tan presente en todo lo que envuelve la digitalización, para fomentar el concierto, la negociación y el acuerdo, en su caso.

Un modelo más bilateral y dialógico primado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), orientado el futuro digital laboral por una senda más socializada y humanitaria, «prometedora» (OIT, 2019). En el ámbito de la Unión Europea, los agentes sociales ya han tomado cartas en el asunto, a través del Acuerdo Marco sobre Digitalización, de junio de 2020 (Lerouge, 2020; Molina Navarrete, 2021, pp. 425 y ss.). Sin embargo, como vamos a ver, esta vía transaccional, socializada y concertada («gobernanza colectiva de la digitalización»), ni será fácil ni mucho menos rápida y generalizada.

2. El papel de la autonomía colectiva en el modelo neoliberal globalizado: la sociedad digital como contexto y pretexto para su postergación

En efecto, hasta el momento, la digitalización del trabajo ha venido primando un enfoque tan económico como individualista. En el primer plano, prima la libertad de empresa y la búsqueda de la ventaja competitiva; en el segundo, la protección individual de datos personales, concebida cada vez más como una suerte de «superderecho fundamental» de nuestro tiempo.

La propia exigencia, genuino contenido esencial del derecho fundamental a la protección de datos, conforme a la jurisprudencia europea (Mercader Uguina, 2021; Molina Navarrete, 2021, pp. 171 y ss.), de un sistema de garantías de transparencia informativa parece articularse básicamente en esferas individuales, quedando las colectivas bastante más difusas o diluidas en el marco regulador (por ejemplo, arts. 87 y 90 LOPDGDD), como luego se explayará con algún detalle, sobre todo por la reciente llamada de atención del Tribunal Supremo (TS) sobre la necesidad de reforzar la consulta-negociación previas (Sentencia del TS –STS– 163/2021, de 8 de febrero). En última instancia reflejan un modelo neoliberal de globalización, conformado de acuerdo con las necesidades de las grandes fuerzas económicas y políticas, y en las que, al hilo de la implementación de las nuevas tecnologías derivadas de los desarrollos digitales y de IA, se aprovecha la nueva fisonomía de la empresa, de los trabajos y de las prestaciones de servicios y de los sistemas de producción para fundamentar un discurso de exclusión de la dimensión colectiva en las relaciones laborales. Piénsese que hasta la tecnología tiende a usarse para «neutralizar» un instrumento fundamental de autotutela, como en los casos de «esquirolaje tecnológico», intento de sujeción de lo social a lo digital (Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 17/2017, de 2 de febrero) (Miñarro Yanini, 2018; Tascón López, 2018).

Sin embargo, no sería ni realista, ni aceptable socialmente, menos jurídicamente, mantener estos procesos de transformación socioeconómica y productiva (aunque no necesariamente de cultura sociolaboral, lamentablemente –por ejemplo, continuidad y exasperación de la cultura de la mayor disponibilidad a consecuencia de la plena conectividad–) dejar a la desregulación tecnológica, y organizativa, los cambios que provoca, cierto, en el sistema de relaciones laborales, y, por ende, en los medios e instrumentos institucionales para el ejercicio de la autonomía colectiva «industrial 2.0». Al igual que, en un plano general, el desarrollo de la economía de datos cada vez requiere más de la «regla ético-social» («humanismo tecnológico»), su profundización en el mundo laboral requiere de una mayor presencia, fijados unos mínimos básicos legales, de la autonomía colectiva. Y ello en sus diferentes manifestaciones, por supuesto, no solo de autorregulación normativa colectiva, también de la acción sindical (Rodríguez Escanciano, 2019; Rota, 2018).

Precisamente, esta es la dirección en la que se pronuncian, lo que es lógico, todos los órganos de participación institucional y de diálogo social –más adelante tendremos ocasión

de analizarlo con algo más de detenimiento—. Ninguno de ellos niega las bondades de la innovación tecnológica, no solo en el plano económico, también social. Y así debe ser. Ahora bien, sí reclaman que esos procesos no sean ni unilaterales ni, lógicamente, excluyan a una buena parte de la población, sino que, al contrario, respondan a una transición tecnológica justa e inclusiva. Así lo reconoce ahora el propio Gobierno, en su «Plan de recuperación, transformación y resiliencia», presentado por España en el marco de la «nueva condición positiva» (al menos así nos lo hacen creer) para recibir los fondos europeos (Next Generation EU): la transición digital, verde e inclusiva solo puede ser en el marco de un diálogo social permanente y fructífero, de buena fe, desde luego.

Tal como se ha destacado acertadamente (Baylos Grau, 2019), el futuro de la autonomía colectiva y de los medios de acción con los que pueda contar no solo se ha de analizar desde la óptica de las transformaciones tecnológicas ligadas a la revolución digital. Este sería en todo caso uno de los pilares del debate sobre el futuro del trabajo, pero no el único ni, mucho menos, el principal, puesto que el discurso del tiempo de la digitalización y sus efectos en el trabajo asalariado no puede aguantar por sí solo el pretendido –y preferido– papel residual que se pretende otorgar a la autonomía colectiva en los esquemas institucionales, jurídicos y políticos de los sistemas de relaciones laborales del futuro. Ciertamente, esta devaluación de lo colectivo no es exclusiva de la transformación digital, sino que viene ya de largo y desde luego se concretó, claramente, en las leyes de reforma laboral adoptadas para afrontar la Gran Recesión de 2008 y que duró más de una década. Presentadas como coyunturales, excepcionales, sabemos que se han instalado de manera estructural en el sistema, hasta tal punto que, justamente, ahora se inicia un proceso «contrario», al menos así se dice, de corrección, a fin de devolver a la autonomía colectiva una parte del poder perdido, normalizando la vía de diálogo social ensayada para levantar y sostener –cada vez con más dificultades– el denominado «escudo sociolaboral» frente a la nueva Gran Recesión de 2020, si bien ahora a causa de la trágica pandemia. Veremos qué recorrido institucional y social tiene.

En cualquier caso, debido a la constitución en imperativo básico de los sistemas jurídicos de una apremiante necesidad de adaptación a la realidad cambiante que viene a gobernar, el tiempo de hoy se escribe en formas y contenidos digitales y, por lo tanto, los tópicos que comienzan a extenderse, desde la gobernanza colectiva de los procesos, son los de «participación colectiva en el sistema de gestión de datos» de las personas trabajadoras, de un lado, y de «negociación de la inteligencia artificial» (el algoritmo como buque insignia), de otro (Mercader Uguina, 2021; Moraru, 2020). En última instancia, no se trataría más que de reconducir el llamado «derecho digital del trabajo» (Mercader Uguina, 2021; Molina Navarrete, 2021), así como en el derecho del trabajo digital (Rodríguez-Piñero Royo, 2020), el «principio sistémico» que, por imperativo constitucional, debe gobernar las relaciones de trabajo en sociedades complejas y heterogéneas, la mejor vía de gobernabilidad posible (Monereo Pérez, 1996; 2017).

Conviene evidenciar que, pese a lo que parece sugerir el tenor del artículo 88 del RGPD, no se trata tan solo de una autonomía colectiva garantista, concesiva, conforme al clásico

modelo, sino que también incorpora los modernos elementos de flexibilidad de gestión, conforme a su vocación de equilibrio transaccional entre su función distributiva y su función productiva. La economía del trabajo digital no debería suponer cambios tan profundos que desequilibren o neutralicen esta misión fundamental del gobierno colectivo del mundo del trabajo y de sus procesos, también de otros impactos sociales de la transformación digital (ambiente, protección social, transición verde, etc.) (Miñarro Yanini, 2020). Las reglas de acción y organización responden, pues, a pautas de mayor dinamismo, diversificación y, en fin, flexibilidad, como evidencia el acuerdo comunitario.

Ni que decir tiene que una mayor gobernanza colectiva de los procesos de digitalización de la economía y del trabajo debe contribuir decisivamente no solo a garantizar de forma efectiva los derechos digitales (control biométrico del tiempo de trabajo, derechos de desconexión digital, etc.), sino también, y sobre todo, a erradicar la precarización extrema de algunas –no todas– de sus manifestaciones, como ilustra la regulación legal de las relaciones de trabajo en plataformas *online*, así como a mantener equilibradas otras (por ejemplo, teletrabajo). No es asumible jurídicamente, pero tampoco sostenible económicamente, un discurso incondicionado sobre las innumerables virtudes de lo digital, conforme al denominado «consenso de Silicon Valley», la versión puntera tecnológica del modelo de desregulación de mercado, donde solo debe contar el poder innovador de las personas con iniciativa (emprendimiento) y la libertad de iniciativa creativa. El capitalismo de la innovación digital (llamado también, críticamente, de la «vigilancia permanente») requiere de reglas (sociolaborales, en nuestro caso) para mantenerse «civilizado», incluso racional desde el plano económico-productivo, evitando la visión extremadamente especulativa del valor de la eficiencia económica digital, conforme al también llamado «consenso de Washington» (para una crítica muy interesante, Durand, 2020).

En suma, la adecuada combinación de todos estos discursos, que convergen en un mismo objetivo legitimador de una nueva normalidad social, debe llevar a un nuevo marco regulador en el que no se siga presentando como un elemento disfuncional y extraño la tutela de los derechos de acción y defensa colectiva de los intereses de las personas trabajadoras, sino como una vía útil, además de justa. Hoy no sucede así. La autonomía colectiva y la organización de los intereses derivados del trabajo asalariado siguen viéndose, también en el tiempo digital, como instituciones políticas y jurídicas que pertenecen a un sistema productivo en crisis y superación, reservándose, a lo más, un papel secundario, de trámite formal previo, en la «nueva normalidad de las relaciones de producción de la sociedad digital-cognitiva». Ante tal proceso de «desestandarización» del trabajo, y de una consciente estrategia de permanente trasvase del trabajo asalariado al autónomo, hoy fuertemente contestado jurisprudencialmente, dicho sea, ni los mecanismos de representación colectiva de las personas trabajadoras ni la negociación colectiva encuentran, de momento, el acodo urgido en la economía 4.0 (Baylos Grau, 2019; Todolí Signes, 2018).

Este discurso desregulador (esto es, de regulación económica y empresarial unilateral) de la economía del trabajo digital basa su dominación en el (supuesto) saber objetivo de la

ciencia formal (hoy las ciencias matemáticas y de la computación). La sociedad y la economía digitales serían el producto de innovaciones tecnológicas (y organizativas) incontestables, exigiendo de un plus de implicación individual, de competencias digitales y de compromiso de las personas que forman parte de la red. Aunque, como en la economía de las plataformas basadas en la web, cada vez se habla más de «trabajo colectivo» («*crowd work*») o «trabajo colaborativo en línea», este se representa de forma difusa y aislando, incluso invisibilizando, su «interés colectivo» –de clase–.

La realidad es, o debe ser, bien diferente. La regulación no puede basarse tan solo en una pretendida «objetividad científica del saber», indiscutida e indiscutible, quedando en poder de los «gurús» de la ciencia y la tecnología, y de la economía, sino que ha de ser dialógica, exige una participación en su propio futuro de las personas trabajadoras y, en consecuencia, de sus sujetos representativos y a través de sus diferentes instrumentos de autonomía. El CESE, como decimos, es inequívoco. En su Dictamen sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones-Plan coordinado sobre la inteligencia artificial», concluye que: «El diálogo social desempeña un papel fundamental cuando se trata de anticipar los cambios y las necesidades relacionados con el ámbito laboral» (CESE, 2019a).

Cierto, bien sabido es que diálogo social y negociación colectiva no son lo mismo, y media una distancia notable, desde luego en el plano jurídico. Pero en este ámbito la referencia al diálogo social debe entenderse en sentido amplio. El Parlamento Europeo es preciso. En su Resolución de 15 de junio de 2017, sobre una Agenda europea para la economía colaborativa (2016/0000(INI))¹, además de llamar al derecho de las personas trabajadoras a «organizarse y emprender acciones colectivas», expresamente «alienta a los interlocutores sociales a que, cuando sea necesario, actualicen los convenios colectivos de forma que las normas de protección en vigor puedan mantenerse también en el entorno laboral digital».

3. Transiciones tecnológicas y gobernanza colectiva: luces y sombras de su efectiva realización

En un intento nada fácil de mantener el necesario equilibrio, las instituciones internacionales, y ahora las nacionales, si bien con más divergencias y sombras, no pierden oportunidad de poner de relieve que las bondades –innegables– de la digitalización no son «connaturales», sino que están urgidas de condiciones socioeconómicas de uso que aseguren maximizarlas, evitando actualizar los riesgos, o al menos minimizarlos. La población trabajadora encuentra nuevas y venturosas oportunidades en la digitalización, pero

¹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_ES.html.

muchas personas y colectivos ven, al contrario, agravarse su estatus sociolaboral, con una intensa precarización (devaluación de condiciones de empleo y de trabajo, inseguridades de tiempos de trabajo, por la dominación algorítmica, desprotección social, etc.). Surge así, como desvela con datos la OIT, una creciente serie de trabajos atípicos que redundan aún más en la precariedad y en la pobreza, ensombreciendo notablemente el futuro, su futuro, y con él el de buena parte de sociedades o comunidades enteras. Una visión opuesta a la que impulsa la propuesta internacional de *Trabajar para un futuro más prometedor* (OIT, 2019, p. 62).

Y es destacable, para el análisis que aquí nos concita, el que el propio informe resalte que por más que en este se plasme la urgencia de las transformaciones que afronta el mundo del trabajo y las ideas sobre cómo encauzar y aprovechar mejor estas transformaciones, ello no agota la diversidad de aspectos para ser tratados. Incide, así, en la oportunidad de que el mismo inspire otros debates sobre toda la gama de cuestiones tratadas. A tal fin, resalta la que, a su juicio –que compartimos–, es una de las cuestiones centrales para la gobernanza de la transformación digital, como es el fortalecimiento del espacio democrático para el diálogo social. Es por ello que de forma muy acertada se establece como eje central la idea de que se trata de un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo. Y lo articula en tres ideas-eje:

- Invertir en las capacidades de las personas (término que se prefiere al más economicista de «inversión en capital humano digital»).
- Apostar por fortalecer las instituciones del trabajo.
- Garantizar la continuidad del estándar del trabajo decente y sostenible.

Todo ello no solo con un objetivo humanitario, social, sino también económico. Pues se trata de promover una vía que apuntale el clásico modelo de intercambio, el pacto social, conforme al cual:

[...] a cambio de la contribución de los trabajadores al crecimiento y la prosperidad se les garantiza una participación equitativa en ese progreso, se respetan sus derechos y se les protege contra algunos de los aspectos más espinosos de la economía de mercado (OIT, 2019, p. 23).

El informe no regatea críticas –con razón– a los efectos negativos que la concentración del poder económico y el debilitamiento de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva ha tenido sobre el incremento de la desigualdad, lo que lleva de suyo a reivindicar el que se vuelva a reconocer ese papel central de tales instituciones en la sociedad del futuro. A estos efectos, de un lado, se indica la necesidad de que las organizaciones sindicales se adapten a los cambios tecnológicos y a la cambiante composición de la población trabajadora; y, de otro, que se refuercen los mecanismos de diálogo y de

colaboración que hacen efectivo el contrato social, de modo que se impulse en la sociedad del futuro la tríada que resulta de:

- La representación de las personas trabajadoras en la empresa, como mecanismo de afrontamiento del reto del cambio y de participación en la definición de su vida laboral.
- La negociación colectiva, como una herramienta poderosa para conseguir el éxito económico y la equidad social en tiempos de transformación profunda.
- El diálogo social, como vía para considerar las cuestiones sociales más generales que trae consigo el cambio y de orientar las respuestas políticas.

En esta misma línea de reacción se inscribe la aprobación por la Unión Europea del conocido como «pilar social europeo». Como se sabe, hoy relanzado, fue firmado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017 y suscrito por todos los Estados miembros durante la Cumbre social en favor del crecimiento justo y empleos decentes. Implicó un notable cambio de rumbo en el predominante discurso neoliberal imperante hasta el momento (por todos/as, el magnífico análisis del profesor Rojo Torrecilla, 2019). Aunque se considera un paso tímido e insuficiente para proteger o tutelar los derechos sociales fundamentales, desde la lógica propia de las garantías jurídicas, por su carácter no vinculante (Ramos Antón, 2018, p. 36), lo cierto es que se está demostrando más dinámico y vivo de lo que podría pensarse originariamente, impulsando un proceso de cierta «re-regulación» para los derechos sociales comunitarios más que notable. Es obvio que sin estos instrumentos jurídico-normativos –aun de derecho derivado– más comprometidos, que superen sus mecanismos de mero *soft law* o derecho débil, no sería posible la «construcción de un auténtico espacio jurídico-social europeo» (Monereo Pérez, 2018, p. 278).

En cuanto a lo que aquí nos interesa, el pilar social europeo realiza una apuesta clara por impulsar la gobernanza colectiva como fórmula típica en el ámbito sociolaboral, recogiendo como uno de los principios –el octavo– ligados al capítulo sobre «condiciones de trabajo justas» el del «fomento y apoyo al diálogo social», además del «derecho de los trabajadores o sus representantes a información y consulta en casos de cambios en la estructura de las empresas y de despidos colectivos». El pasado 4 de marzo de 2021, se publicó la Comunicación de la Comisión, dirigida al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, que contiene el «Plan de acción del pilar europeo de derechos sociales». Plan que se ha hecho esperar, pero no podemos dejar de destacar que no solo esboza medidas concretas para seguir aplicando los principios del pilar europeo de derechos sociales, y establece los objetivos principales que la Unión Europea debería alcanzar de aquí a 2030, sino que también en este diseño destaca el papel imprescindible que ha de jugar en todo ello la participación activa de la interlocución social y la sociedad civil (para un análisis del mismo, Rojo Torrecilla, 2021a).

En consecuencia, los canales de gobernanza colectiva se establecen como mecanismos fundamentales, privilegiándose por las instituciones comunitarias este modelo de gobierno

que tan buenos resultados le ha aportado hasta ahora. Este principio-fuerza de acción de la Unión Europea en la gobernanza de las transiciones demográficas, tecnológicas y medioambientales que se presentan en el momento actual y que definirán el futuro de la sociedad europea se liga de forma íntima a la garantía de que las mismas sean socialmente justas y equitativas, considerándose que sin la participación de los agentes sociales en el proceso de definición y puesta en práctica de tales políticas no se alcanzarán tales objetivos.

En el presente plan de acción, la comunicación que lo aprobó hace referencia a «adecuar las normas laborales al futuro del trabajo», destacándose los numerosos debates que hay sobre dicho futuro y cómo afectará a la vida tanto de las personas que ya se encuentran en el mercado de trabajo, como de las que desean incorporarse al mismo. Se hace aquí especial indicación acerca de lo que se denomina «difuminación de las líneas tradicionales entre trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, y una creciente heterogeneidad entre autónomos», la creciente importancia del impacto de la IA en las relaciones de trabajo, y el impacto del teletrabajo, cuyo recurso al mismo ha aumentado con ocasión de la crisis y sus efectos organizativos tanto de la vida laboral, como también de la personal y familiar.

A este respecto, la comunicación explica lo que se ha venido realizando hasta el momento. En tal perspectiva relatora subraya la importancia de la consulta previa a los agentes sociales antes de decidir actuar de forma directa y señala las medidas que se propone adoptar en 2021. A saber:

- Una propuesta legislativa sobre las condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataformas digitales.
- Una iniciativa para garantizar que el derecho de competencia de la Unión no se interpone en el desarrollo de los convenios colectivos para algunos colectivos de personas trabajadoras autónomas.
- Propondrá, a partir del Libro Blanco sobre la inteligencia artificial, un reglamento de la Unión sobre la IA para la adopción del uso confiable de la misma en la economía de la Unión, especialmente en el lugar de trabajo para todas las formas de trabajo.
- Presentará un informe sobre la aplicación de la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo.
- Garantizará un seguimiento adecuado de la Resolución del Parlamento Europeo con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a la desconexión digital.
- Y, por último, insta a los agentes sociales a dar seguimiento al Acuerdo Marco sobre Digitalización, con la finalidad de explorar medidas para garantizar unas condiciones de teletrabajo justas y garantizar que todas las personas trabajadoras pueden disfrutar en la práctica del derecho a desconectarse.

Con ello, la Comisión, como principal institución de gobernanza económica comunitaria, ahora parece querer distanciarse de enfoques unilateralistas, tan denunciados por el CESE

desde 2017, y que se han reflejado en diferentes dictámenes. Entre otros destacamos el citado Dictamen sobre el «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo» (2017/C 434/05)² o el Dictamen sobre «El diálogo social para la innovación en la economía digital» (2019/C 159/01)³.

La Comisión reconoce ahora el enfoque concertado del CESE, conforme al cual la magnitud de los desafíos requiere siempre de:

[...] una reflexión colectiva, extensa e inclusiva. El método se basa en un diálogo social a todos los niveles y en la participación de la totalidad de las partes interesadas con el fin de buscar continuamente nuevas respuestas pertinentes, formular propuestas e inventar el mundo del mañana (Dictamen 2017/C 434/05).

Pero estas notables luces no pueden hacernos perder de vista las sombras en cuanto a este reconocimiento del papel del diálogo social como canal óptimo para abordar de forma global las transformaciones digitales del mundo del trabajo. En concreto nos referimos a la Resolución aprobada por el Parlamento Europeo el 21 de enero de 2021 que recoge las recomendaciones dirigidas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión. Al respecto, de un lado, hay que valorar muy positivamente las propuestas sobre la conveniencia de regular el derecho de desconexión digital en el trabajo en el ámbito europeo. Pero, de otro, el juicio no puede ser tan positivo cuando se menciona a la autonomía de las organizaciones empresariales y sindicales europeas y se aprovecha ello para introducir un elemento dilatorio –párrafo 13– que llevará a un importante retraso temporal en la posible aprobación de una norma comunitaria que regulará aquel derecho. La introducción de tal consideración se diferiría de la regulación normativa legal hasta que hubieran transcurrido 3 años desde la entrada en vigor del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización.

Ello ha sido criticado abiertamente por el CES, que reprocha al Parlamento una interpretación errónea de las disposiciones del tratado relacionadas con el derecho social, y, además, ello conduciría a entender –a su juicio de manera errónea– que la existencia (y la aplicación) de un acuerdo autónomo de los interlocutores sociales limita la posibilidad de acción legislativa de la Comisión y, al hacerlo, impone nuevas condiciones a las disposiciones del tratado establecidas en el capítulo de política social (arts. 154 y 155 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea –TFUE–). Tal entendimiento además supondría el más que probable peligro de que los demás elementos incluidos en el acuerdo autónomo sobre la digitalización también sufran un retraso en la protección legislativa de los derechos de las personas trabajadoras, como, por ejemplo, serían los relativos a su participación en la gestión del cambio, sus derechos a la formación, la protección de vigilancia en el lugar de trabajo y la transparencia en la IA. En fin, concluye el CES resaltando que esta enmienda

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=ES>.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018IE2162>.

crea un peligroso precedente que socavará su propia capacidad y la capacidad de los interlocutores sociales europeos para negociar y concluir un acuerdo autónomo europeo en el futuro, si la existencia y la aplicación de ese acuerdo autónomo significa que la Comisión no puede adoptar ninguna medida legislativa durante un cierto periodo de tiempo (por todos/as, la completa y acertada exposición crítica del profesor Rojo Torrecilla, 2021c). No, no es la única gran sombra que hallamos en esta materia.

A mi juicio, en esta misma línea de devaluación del papel del diálogo social y de los derechos de información y consulta de las personas trabajadoras se inscribía ya la Decisión de la Comisión de 5 de marzo de 2018, en la que se acuerda la negativa a aceptar la petición de los agentes sociales de tramitar la aprobación y aplicación de un acuerdo alcanzado entre ellos. Dicha decisión fue recurrida, dictándose la Sentencia del Tribunal General de la Unión Europea de 24 de octubre de 2019 –asunto T-310/18– (para un análisis de la misma, Rojo Torrecilla, 2019), en la que se falla en contra de las pretensiones de las organizaciones sindicales recurrentes y reconociendo que se ajusta a derecho el actuar de la Comisión, pues entiende que es a esta a quien le corresponde decidir si procede o no a hacer uso de la facultad de iniciativa, «incluso en el marco del art. 155 TFUE, apartado 2». Aún no se ha resuelto el recurso presentado contra tal decisión judicial, pero las conclusiones del abogado general del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –asunto C 928/19– redundan en el mismo sentido que la sentencia recurrida, lo cual, como decimos, no deja un horizonte optimista en cuanto al peso real de los interlocutores sociales en el desarrollo de las normas sociales mínimas de la Unión Europea.

En fin, como se puede comprobar, el contraste entre ambas posiciones en cuanto al reconocimiento de la importancia de los canales del diálogo social como vías adecuadas e idóneas para hacer efectiva la gobernanza colectiva de las transiciones digitales en el mundo de las relaciones laborales no hace más que representar las tensiones que se dan entre las posiciones del determinismo tecnológico y, por tanto, de gestión individual de su aplicación y de sus efectos, y los postulados de gobernanza colectiva por los que la gestión de «lo digital» se contempla desde una óptica integradora en clave socialmente responsable.

4. La acción y representación colectiva de las personas trabajadoras en las relaciones laborales 4.0: retos y desafíos en un mundo digital

4.1. Derechos de participación en la gestión de la empresa: un marco legal insuficiente y fragmentario

Llegados a este punto, y ligado con la anterior reflexión, el futuro del trabajo y la «nueva cuestión social digital» que ha desencadenado la transformación tecnológica 4.0 en el mundo de las relaciones laborales han de venir de la mano de una labor conjunta de los sujetos

implicados en las mismas –Gobiernos (nacionales e internacionales), organizaciones representativas sindicales y empresariales– a fin de garantizar el Estado social y la justicia social que define a aquel. Tal posicionamiento entra en conflicto con los planteamientos políticos que se convierten en heraldos de las fuerzas económicas que invocan la necesidad de abstención de los poderes legislativos. A lo más, el contenido de la gobernanza (participación democrática efectiva) deviene pura gestión para la mayor eficiencia productiva y el papel de los sujetos colectivos en la innovación no implica regulación reflexiva y horizontal, sino puro conocimiento previo, trámite de información pasiva.

Por el contrario, y por más que el espacio en el que han de desarrollar su labor quienes representan los intereses de las personas trabajadoras ha cambiado sobremedida, haciendo, sin duda, necesaria una evolución en los modos y las formas de llevar a cabo ese cometido básico de los sistemas democráticos de relaciones laborales, la acción colectiva sindical ha de estar presente sin ningún tipo de reserva. Y ello tanto en los procesos de gestión empresarial ligados a las necesarias reestructuraciones de plantillas que se van a producir en las organizaciones productivas tras la implantación de las innovaciones tecnológicas, como en los efectos que tales innovaciones vayan a tener sobre las personas trabajadoras, tanto a nivel de empleo, como sobre las condiciones de prestar trabajo (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018). Se requiere así una acción colectiva en la gestión y gobierno de los cambios tecnológicos aplicados en las empresas, labor que requiere ser tratada no solo desde la dimensión reactiva frente a los cambios, sino –lo que es más importante desde nuestro punto de vista– también y además desde la óptica preventiva y de anticipación. Ello nos sitúa ante una serie de interrogantes sobre si el actual marco jurídico responde a los requerimientos que a los sujetos colectivos se les presentan en unas relaciones laborales en proceso abierto de transformación, sin que la mera reforma del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que acaba de efectuarse con la «ley de *riders*» sea suficiente, como tampoco la mera llamada a nuevos y más garantistas desarrollos del artículo 91 de la LOPDGDD (Baz Rodríguez, 2019, pp. 293 y ss.).

No obstante, una cuestión sí parece clara. El papel de la representación laboral en la gestión de los procesos propios de la economía basada en los datos y en las tecnologías digitales no puede quedarse en un paradigma de información pasiva. Como la doctrina judicial y jurisprudencial han dejado claro, no así la LOPDGDD, el conocimiento de los datos relevantes ha de ser previo y útil, tanto en aras de la transparencia accesible adecuada, cuanto de la consulta-negociación de buena fe efectivas. La referida reforma legal, no obstante su carácter difuso, incluso confuso, fuente de problemas judiciales seguro (Rojo Torrecilla, 2021b), evidenciaría que no puede mantenerse una visión de tales derechos comunicativos digitales como mera vía de atenuación de los efectos inmediatos de los cambios, adoptados por decisión unilateral, sino que requiere una actividad participativa proactiva (art. 91 LOPDGDD en relación con el art. 88 RGPD), como viene requiriendo un creciente sector doctrinal, reconstruyendo de una forma más sistemática y efectiva el disperso, incluso deslocalizado (dual: laboral y digital), marco normativo actual (Molina Navarrete, 2021, pp. 430 y ss.; Moraru, 2020). Una interpretación restrictiva, más limitada que lo derivado de la regulación precedente del artículo 64.5 del ET, carecería de sentido, de razón de ser e iría en contra del derecho de la Unión Europea en esta materia (Molina Navarrete, 2021, p. 441).

Una dirección de política-jurídica más proactiva que ya reflejan leyes más recientes, no solo la referida reforma del artículo 64 del ET –se insiste, por encima de su ensombrecida letra–, sino también la del trabajo a distancia en general, y muy en especial del teletrabajo. La vis expansiva de los derechos colectivos de comunicación digital se refleja claramente en el artículo 19 del Real Decreto 28/2020.

Por eso, sorprenden hoy decisiones judiciales tan restrictivas para el interés colectivo como la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) 130/2020, de 30 de diciembre. Esta sentencia niega que la empresa deba facilitar al sindicato demandante el listado de los correos electrónicos de las personas trabajadoras creados por ellas, esto es, personales, no corporativos, con el fin de articular un sistema de comunicación telemática con la empresa (Unísono), que había ordenado una migración masiva al teletrabajo para responder al confinamiento decretado por las autoridades. Estamos ante un ejemplo de la –aquí denunciada– tendencia a la individualización de las relaciones de trabajo digitales, en las que la protección de datos personales se convierte en auténtico ariete erosivo del interés colectivo y de los derechos que se asocian a él. Para la AN, la empresa:

[...] ante la situación excepcional existente, está generando una logística complicada para mandar a los trabajadores a prestar servicios en casa para preservar su salud. Se trata de una situación excepcional en la que los trabajadores voluntariamente han colaborado creando la cuenta Gmail en la que pueden acceder a chats y conectar con trabajadores de la campaña.

En estas circunstancias, no sería de aplicación (ni siquiera a efectos interpretativos –lo que a mi juicio debería haberse contemplado, pues estamos en el marco de un derecho fundamental y en una realidad, justamente, cambiada, exigiendo una evolución ex art. 3 Código Civil–) el artículo 19 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, que establece el deber empresarial de suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras todos los elementos necesarios para el desarrollo de su actividad representativa, como el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia. Y ello porque su ámbito de aplicación se limitaría:

[...] a los supuestos en que se desarrolle el trabajo a distancia con carácter regular, supuesto no concurrente en el presente caso puesto que se trata de un supuesto excepcional y temporal provocado por la situación de pandemia existente en nuestro país, siendo significativo que la empresa ofreció en el acto de conciliación el compromiso de generar un tablón virtual a través de la intranet lo que fue rehusado por CGT⁴

⁴ Reclama el precedente de la STS de 21 de febrero de 2019 (rec. 214/2017) (con cita de la STC 281/2005), que reitera la doctrina tradicional, según la cual entre las cargas asumidas por la empresa no puede incluirse la obligación de crear un canal digital, a falta de norma legal o convencional. No pudiéndose aplicar de forma analógica el artículo 8 de la Ley orgánica de libertad sindical (tablón sindical «analógico»).

El razonamiento me parece poco afortunado. Orilla que la norma refleja un principio jurídico general, que concreta para el trabajo a distancia, pero no es una norma *ad hoc*. Como ha puesto de relieve la doctrina más reciente, el nuevo «principio de participación colectiva en la gobernanza digital» requiere de interpretaciones evolutivas adaptadas a la realidad digital, distinta a hace dos décadas (Molina Navarrete, 2021, p. 428). En el caso, la empresa creó el canal digital, aun precario.

Aun consciente de las notables diferencias fácticas, también jurídicas, es difícil no traer ahora a colación la citada STS 163/2021, de 8 de febrero, que confirma la SAN 13/2019, de 6 de febrero, y que declara la nulidad del denominado por la empresa (Telepizza) «Proyecto Tracker». Se recordará que este sistema de organización telemática del trabajo suponía la obligación para la persona trabajadora con categoría de repartidor/a de aportar a la actividad empresarial un teléfono móvil con conexión a internet de su propiedad, así como la aplicación informática que permitía la geolocalización del dispositivo y de la persona trabajadora durante su jornada laboral. Las razones de la nulidad derivarían de haber incumplido los requisitos de información-consulta previa ex artículo 64.5 del ET (en el caso, la AN sí reclamó el valor interpretativo del art. 90 LOPDGDD, sobre el que la sala de casación no entra seriamente), así como el código de conducta previsto en el convenio colectivo, pues se creaba un sistema disciplinario paralelo para dar mayor coerción a las obligaciones a cargo de las personas trabajadoras. Una vez más nos hallamos con un ejemplo (cierto, muy grosero) de prácticas de individualización de las relaciones de trabajo en detrimento de los derechos colectivos, abusando de las cláusulas de adhesión a través del contrato individual y en contra de la acción colectiva.

Aquí ambos niveles jurisdiccionales frenan en seco este intento de erosión del sistema vigente de garantías del interés colectivo, si bien ni la AN ni el TS niegan que, en aras de la libertad de empresa y también de la autonomía colectiva, un modelo de organización digital basado en usos de dispositivos de titularidad individual pueda ser legítimo. Para ello se requerirán muy diferentes condiciones, lógicamente. Ni se trata de una situación de excepción (como en el caso anterior) y sí median previsiones leoninas contra las personas trabajadoras (a diferencia del caso Unísono). Por lo tanto, con tan diferentes mimbres fácticos y jurídicos no sería acertado jurídicamente fijar una contraposición entre ambas interpretaciones. Ahora bien, sí me parece adecuado evidenciar que en este segundo caso hay una visión más favorable hacia la efectividad de los derechos colectivos en un tiempo de transformación digital que exige garantizar a las representaciones laborales, para que no sean «meros convidados de piedra». De ahí que se haya destacado el valor de la doctrina de instancia (ahora, reflejamente, de la doctrina jurisprudencial) para llevar a cabo interpretaciones de garantía y evolutivas (Molina Navarrete, 2021, pp. 240 y 248).

Una relectura evolutiva expansiva que debería reafirmarse con otras iniciativas recientes (Baz Rodríguez, 2021). Unas generales (Carta de los Derechos Digitales) y otras más específicas (Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización). En tal sentido, todas estas iniciativas deben saludarse como una secuencia convergente de oportunidades normativas para ir, jurídica y socialmente, más allá de la información, aún activa, para aferrar la consulta-negociación de

buena fe. Y que en buena medida haya su principal hito hoy, su mejor eslogan, en la necesidad de «negociar la gestión algorítmica» (De Stefano, 2018; Mercader Uguina, 2021). Este es el espíritu de las nuevas leyes, por encima de sus deficientes letras.

4.2. Instituciones representativas y medios de acción de representación: un modelo legal precisado de cambios y de reinterpretaciones evolutivas

Con todo, no vamos aquí a desdeñar las dificultades que encuentran la organización y acción de tales órganos e instancias de representación laboral con los procesos de transformación digital del trabajo, de las organizaciones y de los entornos productivos. De un lado, se constata cómo en torno a las nuevas formas de producción se arma un discurso ideológico que en buena parte de las ocasiones se centra en la expulsión de organizaciones sindicales de tales espacios; de otro, a ello se le suma la aparición de otro fenómeno como es el de la relegación del sindicalismo de clase por parte de determinados colectivos de personas trabajadoras en beneficio de la conformación de sindicatos específicos de corte corporativo –buen ejemplo de ello son los sindicatos de repartidores o de las camareras de piso–. A todo ello, además, no cabe menospreciar el hecho de la segregación y polarización de las personas trabajadoras –en concreto, entre cualificadas en el ámbito de la digitalización y no–, lo que impide el proceso de conformación de una identidad colectiva general.

Tales situaciones abren un importante reto de futuro para la acción sindical –en especial, para los nuevos empleos que surgen al albur de los procesos de innovación tecnológica– que se ha de centrar en una identificación precisa de los intereses colectivos propios del grupo, además de concretar los medios óptimos de su tutela, protección y defensa. A la vez, se ha de replantear cuál es el ámbito subjetivo de la propia libertad sindical –e incluso de los órganos de representación unitaria de las personas trabajadoras– en orden a la necesidad de poder integrar en su labor de acción de defensa de los intereses colectivos a los grupos de nuevas personas trabajadoras que no se ajustan a la determinada como persona trabajadora asalariada (Martínez Moreno, 2020, p. 84). En este sentido se inscriben recientes pronunciamientos judiciales por los que se consideran dentro del ámbito subjetivo de la libertad sindical a las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado en orden a su estatus mixto societario-laboral y no estar ello excluido por previsión legal alguna (STS de 8 de mayo de 2019, rec. 42/2018).

De igual manera, la actuación sindical ha de buscar un nuevo territorio para llevar a cabo su actividad, en tanto que la tónica habitual deja de ser la de la concentración de personas trabajadoras en un espacio físico y temporal concreto. Es ahí donde se plantea la necesidad de que tanto organizativamente como desde el plano de la acción se han de combinar las formas tradicionales de actuación con las ligadas al ciberespacio. No se ha de olvidar que la convivencia de la empresa 3.0 y 4.0 requiere que haya una combinación de vías y medios de representación, debiéndose explorar todo el amplio espectro de posibilidades

que pueden abrir a las organizaciones sindicales las nuevas tecnologías (ejemplo de ello son las plataformas telemáticas creadas por los sindicatos para movilizar a este «precariado digital»). No es fácil, porque también reciben incompreensión de ciertos colectivos en estos ámbitos, incluso el contraataque, en línea con los modelos de empresa.

En este sentido, cuando se refiere al uso del ciberespacio como vía para la acción colectiva y se intenta combinar ello con las previsiones legales sobre los instrumentos y medios otorgados a las representaciones de intereses de las personas trabajadoras por la empresa para llevar a cabo su labor representativa –tablón de anuncios, derecho a recibir información sindical y uso del correo, etc.–, es importante destacar los escollos que se encuentran para entender que se produce una garantía real de tales derechos como vía esencial para materializar la efectividad de los derechos de representación y participación colectiva. Precisamente, ya hicimos referencia a la perpetuación de la vieja doctrina relativa al correo electrónico, extremadamente formalista y solo apta para un tiempo «analógico», no digital, aunque se abriera a usos colectivos de los sistemas digitales previstos, inicialmente, solo para usos productivos. Si bien, conocido es, que, en caso de conflictos, el favor tiende a correr hacia las razones de empresa:

[...] en caso de conflicto entre el uso empresarial y el sindical debe primar el interés de la empresa por tratarse de una herramienta configurada para la producción; y que el empleador puede adoptar las medidas y disponer lo necesario para regular y acomodar su utilización a las necesidades empresariales, armonizando unos y otros intereses. Todo ello a salvo de lo que pudiere haberse establecido mediante la negociación colectiva⁵.

Por tanto, vemos cómo, de un lado, hay una evidente limitación en cuanto a poder contar los sujetos colectivos de representación de intereses con un indubitado derecho de uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) (un asunto de interés es el resuelto por la STS 1033/2020, de 25 de noviembre –una empresa de *contact center* prohíbe a la representación laboral repartir comunicados e información en papel en la sala de operaciones o plataformas de *telemarketing* telefónico para garantizar la seguridad de las personas clientes, lo que es valorado como violación de la libertad sindical–). De otro, no se produce una acción de respuesta legislativa suficientemente contundente que revierta claramente esta situación y que venga a reconocer unas garantías efectivas de tales derechos. Un ejemplo de ello es el artículo 17.3 del Real Decreto-Ley 28/2020. Pese a ser tan reciente, y poder haber aprendido de errores pasados, como los cometidos por la LOPDGDD, que no solo minimiza los derechos colectivos, sino que los trata de forma confusa, incurre en los mismos vicios. De ahí que prevea el «derecho a participar la representación legal de las personas trabajadoras» en el establecimiento de criterios de uso personal y social de los dispositivos con finalidad productiva («respetando [...] los estándares mínimos de protección

⁵ Vid., entre otras, la síntesis de doctrina que hace la STS de 14 de julio de 2016 (rec. 199/2015).

de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente»), pero no señale ni cómo, ni cuándo, ni qué sucede si no se respeta este derecho colectivo participativo. No es el único caso de llamada confusa o difusa.

En fin, ya hemos visto cómo recientes pronunciamientos judiciales (si bien parece abrirse más recientemente una dirección jurisprudencial más esperanzadora para el interés colectivo) ofrecen «vías de agua» en el reconocimiento de derechos de comunicación digital. A los indicados más arriba podemos añadir otro, como la SAN 3/2021, de 2 de febrero, también anclada en las resistencias a la utilización sindical de los correos electrónicos e intranet de la empresa. En este asunto, se entiende que se ajusta al marco legal la decisión unilateral de la persona empleadora de que sean sustituidos tales usos por la migración de las comunicaciones sindicales a través de la utilización de una *app* de la empresa que «tiene un alto índice de uso por parte de los trabajadores –90 %–». Tal fallo judicial no debe dejarnos indiferentes, en tanto que se acepta que no hay lesión del derecho de información de las personas trabajadoras que se vehicula a través del uso del correo electrónico por el hecho de que una *app* de la empresa se viene usando por un porcentaje muy alto de la plantilla. Al contrario, debe reflexionar mucho más seriamente (en términos del jurista Dworkin) si la *app* tiene igual virtualidad y eficacia informativa que un correo electrónico, además de que uno y otra se visualizan por medios diferentes, lo que puede colocar a la *app* en un nivel de eficacia menor para alcanzar el fin de información pretendido.

En este escenario resistente, otro de los elementos que pueden resultar disfuncionales dentro del marco regulador de la participación de las personas trabajadoras en la empresa es el del modelo en él diseñado que responde a unas características de las organizaciones productivas más propio de los sistemas de relaciones laborales clásicos del fordismo (para un estudio detallado, Martínez Moreno, 2020; Rodríguez Escanciano, 2019). Previsiones legales configuradas desde el punto de vista técnico-jurídico como de derecho necesario absoluto, y que establecen regulaciones precisas sobre aspectos clave como la referencia al centro-unidad electoral, o el establecimiento de las diferentes formas orgánicas de representación ligadas a alcanzar diversos umbrales numéricos de personas trabajadoras que componen la plantilla de la unidad de referencia, etc., que resultan ahora demasiado rígidas y obstaculistas para la efectividad de tales derechos colectivos. De nuevo, las interpretaciones jurisprudenciales restrictivas lejos de allanar los obstáculos legales los hacen más amurallados, cerrándose a la acción colectiva en formas organizativas innovadoras (por ejemplo, STS de 14 de julio de 2016, rec. 161/2015). Y ello se agravará en un futuro inmediato.

Contrasta esta visión reductiva (legal y jurisprudencial –en este caso con matizaciones–), de un lado, con otras fórmulas legales previstas para superar la ausencia de órganos de representación en las empresas (entre otras, las previsiones de los arts. 41.4 ET y 5.3 RD 901/2020), y, de otro, con la posición jurisprudencial más flexible y permisiva. A su través se supera la dicotomía centro de trabajo-empresa admitiéndose opciones organizativas más flexibles sobre la base de otras combinaciones posibles (provincia, interprovincial, etc.) (SSTS de 28 de enero de 2020, rec. 1361/2020, y 14 de febrero de 2020, rec. 130/2018).

5. La negociación colectiva, eje central para afrontar los retos de la gestión analítica: algunas experiencias más allá del teletrabajo y la desconexión digital

5.1. ¿Es la negociación colectiva siempre la «tabla de salvación» para las restricciones legales en espera de una reforma expansiva?: una aproximación cuantitativa

Si la ley contiene lagunas o deficiencias, o encuentra obstáculos para alcanzar una legislación socialmente consensuada, llámese a la negociación colectiva posterior. La negociación colectiva se viene valorando como la posible «tabla de salvación» frente a la retracción de la regulación heterónoma de los conflictos que surgen a raíz de la nueva cuestión social ligada a la Revolución Industrial 4.0. Los llamamientos que a la misma se realizan tanto por parte del poder legislativo (piénsese en el art. 34.9 ET –registro de jornada ordinaria–, o en el art. 88 LOPDGDD –derecho a la desconexión digital–; también en el RDL 28/2020, aunque aquí hay más contenido directo o de garantía legal), como desde diferentes instituciones e instancias relacionadas con el mundo del trabajo, la convierten en el instrumento por antonomasia para colmar las insuficiencias –por carencia y por obsolescencia– que presentan los sistemas jurídico-laborales. A veces, quizás, se confía demasiado en el instrumento, sirviendo más de fuente de «estrés regulador convencional» que de verdadero sistema de incentivos para una autorregulación normativa colectiva vinculante, adaptada, transaccional y flexible.

Por eso, desde el punto de vista doctrinal, se tiende a expresar, con perplejidad y desazón, la «pobreza», o cuando menos la lentitud, y la heterogeneidad, de la negociación colectiva para liderar el abordaje de los nuevos desafíos (ambientales, sociales, de género, tecnológicos, etc.). La capacidad de anticipación, o de mejor adaptación, a los cambios, a menudo no llega, y pocos son los convenios que asumen las llamadas realizadas por la ley, incluso cuando son expresas, como hace, muy genéricamente, el artículo 91 de la LOPDGDD, por ejemplo. La norma convencional solo en contadas ocasiones asume su función de mejora de las garantías de efectividad de los derechos –en este caso– digitales de las personas trabajadoras, a fin de actualizar el paradigma de transición digital justa (seguridad económica, igualdad de oportunidades y la justicia social).

En tal sentido, se destaca que la cuestión de la digitalización está teniendo una «gestión baja y reactiva» (Rodríguez-Piñero Royo, 2018, p. 98) por parte de los convenios colectivos. Sin embargo, ello no obsta a que se destaquen, en un plano ya cualitativo, previsiones innovadoras y sugerentes en cuestiones básicas ligadas a las innovaciones tecnológicas. Así sucederá respecto de la formación, el tiempo de trabajo (más allá de los registros y las desconexiones), la gestión de los procesos de reestructuración, la anticipación y participación activa en los cambios, y el reconocimiento de específicos derechos de participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo digitalizado y las nuevas tecnologías.

Si nos detenemos en el análisis cuantitativo que las estadísticas oficiales sobre negociación colectiva realizan acerca del tratamiento de la misma de las nuevas tecnologías, se puede apreciar, de un lado, el escaso relieve que tales previsiones convencionales tienen respecto del conjunto de regulaciones previstas en los convenios colectivos. De otro, que con el paso de los años no se produce un incremento de tales cláusulas, sino, por el contrario, hay una ligera disminución de su relieve. En tercer lugar, a la vista de las tablas 1 y 2, se aprecia que las previsiones convencionales sobre nuevas tecnologías se duplican en porcentaje en la negociación colectiva supraempresarial frente a la de ámbito de empresa. Por último, los temas que más centran la regulación negocial y que se incrementan año tras año son los de la implantación de las nuevas tecnologías y las condiciones del teletrabajo; es de prever que se incremente este último tema tras las remisiones que se le hace a la negociación colectiva por el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, que regula el trabajo a distancia (Álvarez Montero, 2021; Gallego Moya, 2021).

Tabla 1. Cláusulas sobre «Organización del trabajo y nuevas tecnologías» en convenios colectivos de ámbito de empresa

Tipos de cláusulas	Convenios		Personas trabajadoras	
	Total	%	Total	%
2017				
Organización del trabajo y TIC				
Participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo	208	14,2	47.082	16,98
Condiciones del teletrabajo	44	3	18.778	6,77
Implantación de nuevas tecnologías	51	3,48	13.780	4,97
2018				
Organización del trabajo y TIC				
Participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo	196	13,23	50.145	18,45
Condiciones del teletrabajo	59	3,98	53.770	19,79
Implantación de nuevas tecnologías	54	3,64	45.978	16,92



Tipos de cláusulas	Convenios		Personas trabajadoras	
	Total	%	Total	%
2019				
Organización del trabajo y TIC				
Participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo	163	13,19	46.940	18,98
Condiciones del teletrabajo	61	4,94	24.029	9,72
Implantación de nuevas tecnologías	65	5,26	34.330	13,88
2020				
Organización del trabajo y TIC				
Participación colectiva en la organización del trabajo	58	13,68	25.157	25,2
Condiciones del teletrabajo	31	7,31	27.626	27,67
Implantación de nuevas tecnologías	24	5,66	27.269	27,31

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2. Cláusulas sobre «Organización del trabajo y nuevas tecnologías» en convenios colectivos de ámbito superior a la empresa

Tipos de cláusulas	Convenios		Personas trabajadoras	
	Total	%	Total	%
2017				
Organización del trabajo y TIC				
Participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo	33	7,73	495.172	13,59

Tipos de cláusulas	Convenios		Personas trabajadoras	
	Total	%	Total	%
Condiciones del teletrabajo	10	2,34	287.413	7,89
Implantación de nuevas tecnologías	12	2,81	70.917	1,95
2018				
Organización del trabajo y TIC				
Participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo	30	7,06	569.993	13,06
Condiciones del teletrabajo	7	1,65	245.945	5,64
Implantación de nuevas tecnologías	10	2,35	316.888	7,26
2019				
Organización del trabajo y TIC				
Participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo	29	8,31	194.807	7,25
Condiciones del teletrabajo	15	4,3	494.532	18,41
Implantación de nuevas tecnologías	13	3,72	195.591	7,28
2020				
Organización del trabajo y TIC				
Participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo	14	14	130.145	15,62
Condiciones del teletrabajo	8	8	115.806	13,9
Implantación de nuevas tecnologías	7	7	27.884	3,35

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de convenios colectivos de trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Una vez más conviene ponderar las críticas. No es fácil, en el actual contexto normativo, pese a estar basado en el principio de autorregulación colectiva del sistema de negociación colectiva, con algunas limitaciones muy notables (por ejemplo, preferencia del convenio de empresa frente al sectorial ex art. 84.2 ET; exigencias rígidas de legitimación negociadora, etc.), y en orden a las disfunciones del marco regulador del procedimiento y de los sujetos, avanzar en el cumplimiento de los retos que presentan las nuevas realidades derivadas de la fisonomía de la empresa 4.0. La fragmentación de las organizaciones productivas lleva a dificultar en exceso la negociación colectiva por la inexistencia de sujetos legitimados en la parte social. De nuevo aquí aparecen los comentados problemas de organización institucional de la actividad de representación en las empresas, y cómo tales previsiones recogidas en el título II del ET tienen consecuencias nefastas en materia negocial.

Si a ello se suma el incentivo legal de huida de la negociación sectorial y la imposibilidad referida de negociar a nivel de empresa, nos encontramos con auténticos páramos de regulación, lo que conlleva una unilateralidad empresarial en la determinación de las condiciones de trabajo. Los tribunales han anulado toda la experiencia negocial que se ha producido al albur de tales situaciones de huida de la negociación sectorial haciendo referencia a la quiebra del principio de correspondencia entre el sujeto negociador y el ámbito del convenio negociado (las más recientes, SSTs de 31 de octubre de 2019, rec. 191/2017, y 17 de marzo de 2020, rec. 136/2018). Por tanto, esta problemática institucional, ligada a los procesos negociales y a los sujetos legitimados, ha de llevar más pronto que tarde a abordar tales cuestiones por parte de la legislación a fin de cerrar el paso a la huida que se detecta de la negociación colectiva sectorial, con el consiguiente incremento de los efectos peyorativos sobre las condiciones de trabajo de las personas que prestan sus servicios en tales empresas.

5.2. Negociando la IA en la organización del trabajo y en su gestión: ¿entre realidad y utopía?

Si del análisis cuantitativo pasamos al –más favorable, o al menos decepcionante, salvo lo que se comentará– cualitativo, y sin ánimo aquí de abordar un estudio detallado, hasta el momento cinco son los grupos de materias que centran los afanes y desvelos reguladores convencionales:

- Formación en nuevas tecnologías (capacitación digital)⁶.

⁶ Convenio colectivo de Seat, SA; XVIII Convenio colectivo general de la industria química; II Convenio colectivo de empresas vinculadas de Telefónica 2019-2021.

- Prevención de los riesgos laborales ligados a la implantación en los sistemas productivos de tecnologías digitales⁷.
- Previsiones sobre mejora de los mecanismos de información y consulta en materia de introducción de nuevas tecnologías⁸.
- El ejercicio de los poderes de control de la persona empleadora y los derechos digitales de las personas trabajadoras (Baz Rodríguez, 2019).
- Los tiempos de trabajo y descanso, sea en su vertiente de registros horarios (buena parte de los cuales hoy se hacen por vía telemática), sea en la de desconexión digital, si bien, según indica la doctrina, estas últimas experiencias guardan algunas perplejidades.

En efecto, si bien se ha señalado que, por lo común, la doctrina científica tiende, a la hora de hacer balances de negociación colectiva sobre nuevos contenidos y retos, a complementar sus críticas valoraciones cuantitativas (por lo general, presididas por el calificativo de «pobres») con loas respecto de experiencias concretas, por su valor innovador, en materia de desconexión digital, y algo parecido podría decirse respecto de los registros horarios telemáticos, el balance cualitativo no parece muy halagüeño. En efecto, en gran medida, los convenios y acuerdos colectivos, aún pocos, que han afrontado la regulación de garantías efectivas para actualizar el derecho legal a la desconexión digital, más que establecer un derecho a la negociación colectiva parecen dirigirse a forjar una «obligación de reconexión digital», incluyendo un creciente abanico de excepciones (más allá de la fuerza mayor), en las que las personas trabajadoras parecen obligarse a retomar la conexión, pese a estar en tiempo de descanso (Molina Navarrete, 2021, p. 320). De este modo, más que reforzar la garantía de efectividad en términos de derechos exigibles –no solo libertades de no respuesta–, contenido esencial del derecho social fundamental comunitario al descanso, lo que se hace es enfatizar las excepciones, anticipando un elemento estructural que integrará el contenido de la regulación comunitaria de prosperar la propuesta de directiva alentada por el Parlamento Europeo ante la Comisión. Los convenios colectivos posteriores, pues, perpetúan e incluso llevan a su máxima intensidad lo que se ha denominado «pecado original» de las experiencias pioneras en desconexión digital, antes de la regulación legal (Molina Navarrete, 2021, p. 317).

⁷ II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal; XVIII Convenio colectivo general de la industria química; VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio); Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, entre otros.

⁸ Convenio colectivo de las empresas y trabajadores de perfumería y afines; VII Convenio colectivo estatal del sector del corcho 2017-2019; XVIII Convenio colectivo general de la industria química; Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco; Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición, entre otros.

Pero, en la actualidad (que avanza aceleradamente y devora en poco tiempo los temas que parecen ser los más mediáticos y relevantes), el debate sobre la regulación convencional se centra, como se anticipó, en su capacidad real para abordar el gran reto de la gestión algorítmica (De Stefano, 2018; Mercader Uguina, 2021; Rivas Vallejo, 2020, pp. 394 y ss.). Y, justamente, contamos ya con alguna reciente experiencia convencional que avanza en esa dirección, actuando, como en su día el convenio de Axa Seguros para la desconexión artificial, referente pionero para las reglas convencionales en torno a la IA y los derechos, individuales y colectivos, que tendría asociados. En buena medida podría tenerse también como expresión de las posibilidades reales de avanzar, de forma concreta, real, en el objetivo del artículo 91 de la LOPDGDD, en su relación con el artículo 88 del RGPD (también de su art. 22).

Me refiero, naturalmente, al XXIV Convenio colectivo de banca (2019-2023), firmado en enero de 2021 (BOE de 30 de marzo de 2021). Si los artículos 27 y 28 regulan el trabajo a distancia en general, y el teletrabajo en particular, y el 29 el registro horario, el capítulo 15 pretende ser un código convencional integral o completo de ordenación de la transformación digital y los derechos derivados de ella. El artículo 79 fija la filosofía con la que se afronta el proceso, reafirmando la visión transaccional o ambivalente indicadas (tiene efectos positivos, pero también riesgos), y el 80, el elenco de derechos digitales. Sin duda, de ellos, el más innovador es el relativo a la ordenación de la IA, incluyendo la transparencia algorítmica y la prohibición de discriminación de esta naturaleza.

No hay gran novedad relevante en el derecho a la desconexión digital, salvo su conexión expresa con la protección frente a la fatiga informática, en línea con el artículo 88 de la LOPDGDD («un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo»), y la llamada a medidas de protección automática y colectiva (respuestas derivadas de los propios dispositivos, sin sobrecargar a la persona trabajadora con la decisión de responder o no, aunque no tenga obligación de hacerlo). Sin embargo, es criticable, en línea con el sector de doctrina científica referido que se recoja con tanta extensión la «obligación de reconexión digital» fuera de jornada (Molina Navarrete, 2021), pues se dice que concurren las excepciones «cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas». En relación con el derecho a políticas de control de datos, se establece (art. 80.4) la obligación a cargo de la empresa de dar participación a la representación laboral para establecer los «protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales».

Por supuesto, de gran interés es el derecho a la capacitación (educación) digital. Según este derecho, que al tiempo se conforma, como los derechos de formación profesional, también en un deber profesional a cargo de las personas trabajadoras:

Las empresas se comprometen a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así

su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

Sin embargo, como se decía, la verdadera novedad del convenio reside en lo que llama «derecho ante la inteligencia artificial», esto es, garantías de protección efectiva frente a la cada vez más extendida gestión analítica de personas (con gran detalle, Molina Navarrete, 2021, pp. 390 y ss.; Rivas Vallejo, 2020). De nuevo, reafirmada la filosofía ambivalente ante las herramientas de gestión algorítmica («pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente [...] ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión», pero «requiere[n] de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas»), formula una serie de reglas para favorecer la gobernanza colectiva, e individual, de la gestión algorítmica. Por ello:

[...] las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos [...].

Vemos que la norma convencional, hasta aquí, refleja el sistema comunitario ex artículo 22 del RGPD. La prohibición de decisiones automáticas enteramente, salvo que concorra un título suficiente (la necesidad de cumplimiento del contrato de trabajo es suficiente para ello, otra cosa es determinar en qué casos concurre «necesidad», no la mera conveniencia o interés legítimo), de un lado, y la prohibición, en todo caso, de discriminación algorítmica, por otro. En caso de que sí concorra título legítimo para el tratamiento automatizado mediante gestión algorítmica, el derecho a una justificación razonable accesible humanamente se convierte, en la regla convencional (art. 80.5), en las siguientes dos garantías, una individual y otra colectiva. A saber:

- La posibilidad de «solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la empresa, en caso de discrepancia».
- El deber de las empresas de informar a la representación laboral «sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana». Dicha información, como mínimo, abarcará:
 - Los datos que nutren los algoritmos.
 - La lógica de funcionamiento.
 - La evaluación de los resultados.

6. Reflexión final

No podemos ir más allá en el análisis de esta interesante regulación, pero sí evidencia que se abre una nueva etapa, tanto de gobernanza colectiva como de autorregulación normativa de la gestión analítica de personas, de la gestión mediante IA de las personas en los entornos de trabajo. Aunque quizás no es conveniente abusar de valoraciones excesivas, máxime ante las limitaciones de la reforma legal propuesta y ante la escasez de preceptos convencionales de este tipo, parece claro que sí implica una cierta reapropiación o empoderamiento sindical del control de las relaciones de trabajo basadas en la gestión por IA. De este modo, no solo se crea un sistema de garantías de transparencia algorítmica, individual y colectiva, más allá del derecho legal a una justificación empresarial humanamente razonada y accesible, sino que se crea un espacio para auditorías algorítmicas, siempre dentro de la confidencialidad debida, para prevenir los riesgos de discriminación de este tipo (sindical, de género, etc.), fundamental para progresar tanto en un principio de gobernanza colectiva de la IA como de autorregulación útil de la misma. El tiempo dirá el grado de penetración convencional de este nuevo horizonte de acción sindical en materia de transformación digital.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Montero, Antonio. (2021). ¿Ha respondido la práctica negocial a las numerosas llamadas realizadas por el RD-L 28/2020 sobre teletrabajo? *Transforma e-Work*. <https://www.transformaw.com/blog/ha-respondido-la-practica-negocial-a-las-numerosas-llamadas-realizadas-por-el-rd-l-28-2020-sobre-teletrabajo/>.
- Baylos Grau, Antonio. (2019). El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España. *Labour & Law Issues*, 1(5), 3-14.
- Baz Rodríguez, Jesús. (2019). *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*. Wolters Kluwer.
- Baz Rodríguez, Jesús (Dir.). (2021). *Nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras*. CISS-Praxis, Wolters Kluwer.
- Brynjolfsson, Eryk y McAfee, Andrew. (2014). *The Second Machine Age, Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Norton & Company.
- CES. (2019). *El futuro del trabajo*. Informe 03/2018. <http://www.ces.es/informes>.
- CES. (2021). *La digitalización de la economía*. Informe 01/2021. <http://www.ces.es/informes>.
- CESE. (2019a). Dictamen sobre «El diálogo social para la innovación en la economía digital» (Dictamen de iniciativa). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018IE2162>.
- CESE. (2019b). Dictamen sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de

- las Regiones-Plan coordinado sobre la inteligencia artificial». <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/EESC-2018-05386-00-01-AC-TRA-ES.docx/content>.
- DESI. (2020). The Digital Economy and Society Index. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>.
- De Stefano, Valerio. (2018). «*Negotiating the algorithm*»: automation, artificial intelligence and labour protection. OIT.
- Durand, Cédric. (2020). *Techno-féodalisme. Critique de l'économie numérique*. La Découverte-Zones.
- Frey, Carl Benedikt y Osborne, Michel. (2017). The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, (114), 254-280.
- Gallego Moya, Fermín. (2021). [El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto-Ley 28/2020](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 71-106.
- Johnston, Hannah y Land-Kazlauskas, Chris. (2018). *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_651708.pdf.
- Lerouge, Loïc. (2020). El Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo: ¿una regulación para la protección de la salud laboral? *Transforma e-Work*. <https://www.transformaw.com/blog/el-acuerdo-marco-europeo-sobre-la-digitalizacion-del-trabajo-una-regulacion-para-la-proteccion-de-la-salud-laboral/>.
- Martínez Moreno, Carolina. (2020). Digitalización, nuevas formas de empleo y libertad sindical. *Temas Laborales*, 155, 81-92.
- Mercader Uguina, Jesús Rafael. (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Tirant lo Blanch.
- Mercader Uguina, Jesús Rafael. (2021). Algoritmos: personas y números en el derecho digital del trabajo. *Diario La Ley*, 48.
- Miñarro Yanini, Margarita. (2018). Según el Tribunal Constitucional «si es tecnológico, no es esquirolaje»: retos del derecho de huelga en la sociedad del trabajo digitalizado y externalizado. Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2017, de 2 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 429, 211-220.
- Miñarro Yanini, Margarita. (2020). [La «transición tecnológica socialmente justa»: por una gobernanza colectiva de la digitalización](#). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 5-16.
- Molina Navarrete, Cristóbal. (2021). *Datos y derechos digitales de las personas trabajadoras en tiempos de (pos)covid19: entre eficiencia de gestión y garantías*. Bomarzo.
- Monereo Pérez, José Luis. (1996). *Introducción al nuevo derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Monereo Pérez, José Luis. (2017). *La metamorfosis del derecho del trabajo*. Bomarzo.
- Monereo Pérez, José Luis. (2018). Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de seguridad social. *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 2(8), 251-298. https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/3493/2762.
- Moraru, Gratiela-Florentina. (2020). *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*. Bomarzo.
- OIT. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf.

- Ramos Antón, Francisco. (2018). *El pilar europeo de derechos sociales. La última oportunidad para la Europa Social*. Fundación Alternativas. https://www.fundacionalternativas.org/public/storage/fundacion_documentos_archivos/78475dc8e0e318bab051e4e75f076082.pdf.
- Rivas Vallejo, Pilar. (2020). *La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Rodríguez Escanciano, Susana. (2019). Participación de los representantes de los trabajadores en el tratamiento de datos personales: derechos de información y consulta. *Jurisdicción Social. Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 197, 4-68.
- Rodríguez-Piñero Royo, Miguel. (2018). El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo. En *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
- Rodríguez-Piñero Royo, Miguel. (2020). Registro de jornada mediante controles biométricos: un caso de incoherencia en el derecho del trabajo digital. En Miguel Rodríguez-Piñero Royo y Adrián Todolí Signes (Dirs.), *Vigilancia y control en el derecho del trabajo digital* (pp. 273-298). Thomson Reuters Aranzadi.
- Rojo Torrecilla, Eduardo. (2019). ¿Un paso atrás en los derechos de información y consultas de los empleados público a escala europea? ¿Un paso atrás en el desarrollo del diálogo social? Notas a la Sentencia del Tribunal General de la UE de 24 de octubre de 2019. *El Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/10/un-paso-atras-en-los-derechos-de.html>.
- Rojo Torrecilla, Eduardo. (2021a). ¿Hacia una nueva y reforzada política social europea? El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. *El Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/03/hacia-una-nueva-y-reforzada-politica.html>.
- Rojo Torrecilla, Eduardo. (2021b). Repartidores y empresas de la economía de plataformas. Octava parte. Y el MITES dijo (y ahora de verdad) «este es el texto final»..., y se llegó al acuerdo en la mesa del diálogo social. ¿Ha dejado de ser un debate jurídico? *El Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/03/repartidores-y-empresas-de-la-economia.html>.
- Rojo Torrecilla, Eduardo. (2021c). Sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo... y sobre los intentos de devaluar la importancia del diálogo social europeo y su trascendencia jurídica. A propósito de la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 (y unas notas sobre las conclusiones del abogado general del TJUE en el asunto C-928/19). *El Blog de Eduardo Rojo*. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/02/sobre-el-derecho-la-desconexion-digital.html>.
- Rota, Anna. (2018). La acción sindical en la sociedad altamente tecnológica. Una reflexión sobre el contexto italiano. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 420, 77-99.
- Tascón López, Rodrigo. (2018). *Esquirolaje tecnológico*. Thomson Reuters Aranzadi.
- Todolí Signes, Adrián. (2018). La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: «big data», creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos. *Revista de Derecho Social*, 84, 69-88.
- UGT. (2018). Impacto de la automatización en el empleo en España. Recopilación y traslación de los principales estudios. https://www.ugt.es/sites/default/files/24-_maquetado-_impacto_de_la_automatizacion_en_el_empleo_en_espana.pdf.

