

La «transición tecnológica sociolaboralmente justa»: por una gobernanza colectiva de la digitalización

Margarita Miñarro Yanini

Secretaria

No intento describir el futuro, trato de prevenirlo.

R. Bradbury

1. Todo lo relativo a la transformación digital suele estar envuelto en una gran dicotomía que, como advierte el [Comité Económico y Social Europeo](#) (CESE), es falsa, si bien sigue muy extendida. Así, de un lado se sitúan quienes ofrecen una imagen catastrófica del proceso, al considerar que supone el «principio del fin» del trabajo humano, que será sustituido por el «trabajo robótico». Además, inciden en la invasión de la privacidad que provoca, considerando que perder privacidad es perder poder, además de servir a un puñado de empresas para que estas amasen inmensas fortunas. Del lado opuesto se hallan quienes, con una mirada más inocente u optimista, consideran neutra la innovación tecnológica, adquiriendo matices en atención al modo en que se utilice. Así, el balance entre empleos destruidos por la digitalización y el de empleos creados tendrá un saldo positivo cuando el relativo a los beneficios para la economía –capitalismo digital– y las mejoras para la vida de la ciudadanía global –sociedad del bienestar digital– sea igualmente favorable. Con todo, evidentemente, entre ambos extremos hay un margen significativo para los matices.

Este debate no es una mera cuestión filosófico-especulativa, ajena al enfoque pragmático que ha de guiar estas cuestiones macroeconómicas y macrosociales, también propias de un cambio de época y de cultura –también del trabajo–. Al contrario, de él se derivan muchas consecuencias prácticas que la pandemia de COVID-19 ha hecho reflorar, evidenciándolas con más intensidad. De este modo, a título de ejemplo, se propone, en un plano de sujeción de la economía a la ética, [prohibir la «economía de datos»](#), apelando a que aún [«no es demasiado](#)

Este debate no es una mera cuestión filosófico-especulativa, ajena al enfoque pragmático que ha de guiar estas cuestiones macroeconómicas y macrosociales, también propias de un cambio de época y de cultura –también del trabajo–. Al contrario, de él se derivan muchas consecuencias prácticas que la pandemia de COVID-19 ha hecho reflorar, evidenciándolas con más intensidad

tarde para recuperar el control de nuestra privacidad y de nuestras democracias», mientras que, simultáneamente, ciertos Estados asumen la normalización de «un sistema de verificación facial como DNI digital». De nuevo, un país asiático es pionero en este ámbito, incorporando esta herramienta de alta tecnología a su programa de identidad nacional digital, como apuesta por la innovación tecnológica y paso decisivo para una transformación económica de gran calado.

Este debate es compartido en Europa y, dentro de ella, también en España. Así, en pleno estado de alarma por la pandemia, escenario jurídico-constitucional propicio para medidas restrictivas del ejercicio de ciertos derechos fundamentales, en coherencia con una situación excepcional, asistimos a una intensa polémica, que todavía continúa. Para algunas voces (Marzo Portera, 2020) parece más temerario que razonable que las autoridades competentes en la materia de los países con más incidencia hagan de la protección de datos un obstáculo para las bienintencionadas autoridades y empresas que tratan datos biométricos y de salud para mejorar la prevención –detección de casos, rastreo...–. Para otras, sin embargo, lo que resulta irrazonable es restringir derechos como los de protección de datos, privacidad e intimidad –la Sentencia del Tribunal Supremo (STS), Sala de lo Civil, 483/2020, de 22 de septiembre, distingue entre protección de datos e intimidad–, cuando ni la Constitución ni la normativa de excepción lo prevén. De este modo, la multiplicación de controles y el ansia por conocer datos especialmente protegidos chocarían con el nuevo marco comunitario, también aplicable al entorno laboral digitalmente colonizado (vid. Mercader Uguina, 2020).

2. En cualquier caso, ya se centre la atención en los beneficios o en los riesgos, lo cierto es que en la visión que siempre se muestra están ausentes los interlocutores sociales. De este modo, la «revolución industrial 4.0» parece patente exclusiva de las empresas –con la subvención de las Administraciones públicas–, mientras que la normativa de protección frente a los peligros de la economía parece poner el enfoque en las personas individuales. En consecuencia, parece que la digitalización no conoce más cauce que el económico y el de la ciencia-tecnología de datos, a través de las tecnologías de la información y la comunicación, y que la vía para su protección radica en la defensa de la privacidad de las personas trabajadoras.

La «revolución industrial 4.0» parece patente exclusiva de las empresas –con la subvención de las Administraciones públicas–, mientras que la normativa de protección frente a los peligros de la economía parece poner el enfoque en las personas individuales

Este exceso de unilateralismo finalista y de canal regulador ha sido reiteradamente criticado por el CESE desde 2017. En estos dictámenes viene defendiendo con rigor y firmeza que el diálogo social es el mejor canal posible para «abordar de forma [...] global las condiciones de trabajo en la época de la automatización, a fin de tener en cuenta los nuevos riesgos y oportunidades». De este modo, el diálogo social no solo está en condiciones de

mantener el pulso de la innovación tecnológica, sino también de anticipar sus riesgos y dotarlos de soluciones preventivas y de equilibrio entre las partes de las relaciones de trabajo, para facilitar la debida transición justa. Consecuentemente, entre las aplicaciones de su principio «un ser humano al mando», debe encontrarse el establecimiento de canales de gobernanza colectiva, que es la fórmula típica en el ámbito sociolaboral.

Es cierto que la regulación comunitaria no desconoce las bondades de este modelo de gobierno de la transformación digital en los entornos laborales. Así lo reflejan el Considerando 155 y el artículo 88 del [Reglamento 2016/679/UE, de 27 de abril de 2016](#), relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a su libre circulación (RGPD). No se abundará en ellos dado que se ha dado sobrada cuenta en esta revista, pero ha de recordarse que para su concreción se remite casi en blanco bien a una decisión de los Estados miembros, bien a la negociación colectiva nacional.

Como también se ha venido apuntando desde estas páginas, la mayoría de los Estados –como el caso español– ha optado por una previsión de garantía colectiva minimalista, a menudo incluso testimonial y con cierta frecuencia confusa. La situación posterior no es muy diferente a la precedente a la innovación normativa comunitaria, pues hay poco más allá del reclamo a la libre decisión de autonomía colectiva. Sorprendentemente, esta deficiente técnica reguladora se ha emulado, sin más matices, por el [artículo 17 del Real Decreto-Ley 28/2020](#), para el trabajo a distancia –examinado en la sección de [análisis de actualidad sociolaboral de este número](#)–.

La mayoría de los Estados –como el caso español– ha optado por una previsión de garantía colectiva minimalista, a menudo incluso testimonial y con cierta frecuencia confusa. La situación posterior no es muy diferente a la precedente a la innovación normativa comunitaria, pues hay poco más allá del reclamo a la libre decisión de autonomía colectiva

Es cierto que existe una excepción legislativa, la regulación del derecho a la desconexión digital ex [artículo 88.2 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre](#), de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), pero no por ello cambia el juicio crítico, porque su práctica aplicativa, lejos de tener un sentido garantista adicional, está actuando de neutralizador del efecto útil del derecho. Se volverá brevemente sobre ello, con alguna experiencia práctica ilustrativa que acredite el déficit denunciado.

Recientemente, la Comisión Europea ha tenido la oportunidad de incidir en la importancia de avanzar en una política comunitaria de gobernanza de la digitalización en el ámbito laboral no solo más específica, sino también más participada colectivamente. Este es el sentido de la Comunicación de la Comisión de 24 de junio de 2020 «[La protección de datos como pilar del empoderamiento de los ciudadanos y el enfoque de la UE para la transición digital: dos años de aplicación del Reglamento general de protección de datos](#)». En ella se refleja la contradicción existente entre la necesidad y el potencial de una mayor implicación

de los interlocutores sociales en la creación de normas y garantías más específicas relativas a la economía digital en general, a la privacidad y a la protección de datos en el trabajo, y su constatada deficiencia práctica.

En este escenario, tan posibilista como deficiente, resulta positivo que los interlocutores sociales a nivel comunitario hayan recogido el guante y hayan asumido esta tarea en el [Acuerdo marco europeo sobre la digitalización de 22 de junio de 2020](#), fruto de la negociación de diálogo social en la cumbre entre los interlocutores sociales ex artículo 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La importancia jurídica y social de este acuerdo radica en que es la primera vez que empresariado y sindicatos aceptan que la digitalización laboral debe ser un tema de interés común, despojado de los unilateralismos actuales, como el CESE venía exigiendo. Con todo, no tiene fuerza vinculante directa, porque se trata de un acuerdo autónomo –por tanto, dependiente en su eficacia del poder de influencia de las partes en los sistemas nacionales–, ni su contenido permite esperar resultados inmediatos, pues está plagado de remisiones generales y compromisos solemnes.

Este acuerdo tiene la misma naturaleza que el [Acuerdo marco comunitario de teletrabajo de 2002](#), pero es mucho menos concreto. Debe recordarse que este ha sido obviado durante casi dos décadas, cobrando actualidad solo por la pandemia, con el necesario recurso masivo al teletrabajo que ha producido.

3. El establecimiento de «un marco adecuado para el trabajo a distancia» forma parte del [Acuerdo para la reactivación económica y el empleo](#), firmado el 3 de julio pasado entre el Gobierno y los agentes sociales, según se expuso en el [editorial del número de octubre](#), si bien destacando otra de sus vertientes con la que la digitalización pretende conectarse estrechamente, la transición ecológica justa. Así, se indicaba en él que el nuevo modelo económico anunciado no solo debe ser «verde» e «inclusivo», sino también «digital».

En consecuencia, la digitalización aparece como uno de los elementos sumatorios de la tríada que ha de inspirar y acompañar el «nuevo» modelo de crecimiento económico, y que se presenta como objetivo y como reto. A fin de alcanzarlo, las partes se comprometen a trabajar para llegar a acuerdos en los foros que correspondan, incidiendo, entre otras materias, en más de un aspecto vinculado con la digitalización, como es el desarrollo de mecanismos orientados, además de al referido trabajo a distancia:

La digitalización aparece como uno de los elementos sumatorios de la tríada que ha de inspirar y acompañar el «nuevo» modelo de crecimiento económico, y que se presenta como objetivo y como reto. A fin de alcanzarlo, las partes se comprometen a trabajar para llegar a acuerdos en los foros que correspondan, incidiendo, entre otras materias, en más de un aspecto vinculado con la digitalización

- A la capacitación y recualificación de las personas trabajadoras en el ámbito digital, para acceder a los puestos de trabajo que se creen y su recolocación en la misma u otra empresa o sector, reclamando especial atención en aquellos sectores afectados por un proceso de reconversión o transformación por la COVID-19.
- A impulsar la digitalización de la economía en general, insistiendo en la capacitación digital continuada y la integración de la pyme en el desarrollo tecnológico.

De este modo, una situación coyuntural –la pandemia de COVID-19– se inserta de plano en un proceso estructural, como es la digitalización del sistema económico-empresarial, clave de la llamada «revolución industrial 4.0». Es cierto que no todos los trabajos pueden tener un nivel idéntico de tecnologización, pero su potencial es general, hasta proyectarse en todos los sectores de actividad económica, desde la industria al [sector primario](#), pasando por el de servicios de atención a personas –como la [teleasistencia domiciliaria](#)–. Sin embargo, llamativamente, incluso quienes apelan a la implicación de la totalidad de quienes actúan en un sector económico para que la transformación digital pueda prosperar realmente, incluida la implicación de las personas consumidoras, tienden a olvidar a los sindicatos, como si de un obstáculo presunto se tratara.

Así, se confirma el olvido por parte del foco «económico-tecnológico» del debate de la digitalización del otro ámbito afectado, el «socioprofesional», que apuntaba el CESE. No obstante, dado que la realidad revela que las cualidades «verde, digital e inclusiva» de la economía no suelen convivir pacíficamente, el CESE insiste en que la transición digital inclusiva debe ser producto del diálogo social.

4. La ambivalencia del proceso de transformación digital es evidente, pues las nuevas tecnologías de la información y la comunicación facilitan el trabajo, e incluso hacen posible la realización de tareas –o la continuación de la actividad laboral, como se ha visto durante los meses del confinamiento–, pero comportan importantes riesgos de amplio espectro. Por ello, es imprescindible regular la digitalización –más allá de la protección de datos y de la economía de plataformas– para aprovechar sus ventajas y mitigar su impacto negativo, haciendo que sus aprovechamientos beneficien a la mayoría. Esta es la razón de ser última que subyace en el [Acuerdo marco autónomo comunitario sobre digitalización de 22 de junio de 2020](#), que refleja la necesidad de aportar soluciones europeas –que recuerda la [Comunicación de 24 de junio de 2020 de la Comisión Europea](#)–, contribuyendo

La ambivalencia del proceso de transformación digital es evidente, pues las nuevas tecnologías de la información y la comunicación facilitan el trabajo, e incluso hacen posible la realización de tareas –o la continuación de la actividad laboral, como se ha visto durante los meses del confinamiento–, pero comportan importantes riesgos de amplio espectro

a reducir el nivel de fragmentación del mercado único. Los interlocutores sociales europeos han demostrado así que comprenden la necesidad y muestran su disponibilidad a afrontar su parte de responsabilidad autorreguladora con la agenda de la digitalización y las implicaciones para los mercados de trabajo y las relaciones laborales.

Sin pretender ahora un análisis en profundidad en este acuerdo, objeto de comentarios ya por analistas de relieve (*vid.* Rojo Torrecilla, 2020), procede resaltar algunas de sus líneas básicas. La primera, que en él no se oculta su doble faz, pues refleja sus aspectos positivos, pero sin ignorar los negativos. De este modo, se refiere a las «oportunidades y desafíos» de la transformación digital en el ámbito del trabajo, siendo su objetivo maximizar las primeras y reducir al mínimo posible los efectos negativos de los segundos.

En segundo lugar, el acuerdo de autorregulación comunitaria prima el enfoque de «humano al mando», en línea con las consignas del CESE. Así, potencia los beneficios de la digitalización en las personas, sobre todo de recualificación y autonomía, con lo que comporta en cuanto a mejora de la productividad. Asume, asimismo, una lógica de garantías de derechos relacionados con la digitalización, sin perder la flexibilidad que promete el trabajo digital. Junto al artículo 155 del TFUE, se vincula al [Pilar europeo de derechos sociales](#), que reclama la importancia del diálogo social en los entornos digitales laborales para

(1) hacer efectivo el derecho a la adaptación de las capacitaciones laborales a aquel, a fin de prolongar la participación de las personas en el mercado de trabajo, y (2) preservar su derecho a la protección de los datos personales en el contexto del empleo.

La tercera cuestión a destacar es su lógica de transversalidad, pues su ámbito subjetivo es muy amplio, al integrar a todas las personas empleadoras y trabajadoras, de cualquier sector, privado o público. Merece mención especial la inclusión del «trabajo a través de plataformas», aunque solo cuando «exista relación laboral», una cuestión aún hoy muy discutida, como se sabe, respecto de la que no hay una solución unívoca en todos los Estados miembros, si bien en España la inclinación es claramente hacia la naturaleza laboral, en especial tras confirmarse jurisprudencialmente –[STS 805/2020, de 25 de septiembre](#) (sobre Glovo)–.

La cuarta y última se refiere a su contenido, puesto que, como ya se ha anticipado, es muy programático, lo que complica sus expectativas de aplicación, al menos en un tiempo corto, y quizás también medio. En todo caso, el acuerdo ofrece pautas generales de interés para un progreso cierto en la autorregulación colectiva de la evolución tecnológica en el ámbito laboral, sea en las políticas de digitalización general del trabajo –capacitación,

El acuerdo de autorregulación comunitaria prima el enfoque de «humano al mando», en línea con las consignas del CESE. Así, potencia los beneficios de la digitalización en las personas, sobre todo de recualificación y autonomía, con lo que comporta en cuanto a mejora de la productividad

condiciones de trabajo, sistemas de conexión y de desconexión, inteligencia artificial...-, como en las propias de protección de la privacidad. En última instancia, al ser un acuerdo autónomo, no reforzado, su éxito depende del tipo de trasposición que se haga en los sistemas de relaciones laborales nacionales, ya sea a través de acuerdos generales, con valor más de recomendación que de compromiso jurídico vinculante –este ha sido hasta ahora el caso español para el teletrabajo, acoso en el trabajo o estrés laboral-, o ya sea a través de auténticos convenios colectivos (Lerouge, 2020). En suma, no es un punto de llegada sino de partida, lo que resulta esperanzador pero incierto.

5. Para este tránsito, desde el marco del diálogo social comunitario –incluso nacional– hasta la negociación colectiva sobre la agenda digital, el balance nacional, hasta ahora, no es halagüeño, pues son más las llamadas –incluso legales– a la autonomía colectiva que las efectivas realizaciones.

Así, por una parte, ni siquiera en los temas más conocidos y que antes se plantearon, como las condiciones de uso de los dispositivos digitales con fines productivos, los convenios ofrecen un acervo de autorregulación suficientemente normalizado, quedando a expensas de la política de usos razonables de cada empresa. Solo en contadas ocasiones se llama al acuerdo sobre las mismas –**Convenio colectivo Grupo AXA**–, especialmente en empresas tecnológicas o del sector de las comunicaciones. Tampoco el teletrabajo cuenta

Ni siquiera en los temas más conocidos y que antes se plantearon, como las condiciones de uso de los dispositivos digitales con fines productivos, los convenios ofrecen un acervo de autorregulación suficientemente normalizado, quedando a expensas de la política de usos razonables de cada empresa

con un bagaje mínimamente representativo del conjunto empresarial español, **limitándose a un puñado de convenios colectivos –apenas 120– de grandes empresas**, pese al impulso que debió suponer el acuerdo marco de 2002, que es mucho más concreto en sus obligaciones que el de digitalización de 2020. Seguramente, este deficiente balance cambiará de forma relevante a partir de la nueva regulación, que llama recurrentemente a la negociación colectiva para ofrecer pautas ciertas y equilibradas a los acuerdos individuales de teletrabajo a fin de compensar la asimetría de posiciones.

Asimismo, por otra parte, no siempre la autorregulación convencional establece las garantías adicionales que serían esperables conforme al mandato del **artículo 88 de la LOPDGDD** –y ahora también **art. 17 RDL 28/2020**–, como sucede con el régimen relativo a la desconexión digital previsto en el **Convenio colectivo de Telefónica**. Además, tampoco garantiza necesariamente ese «justo equilibrio» entre razones de eficacia tecnológica de empresa y razones de protección tecnológica de las personas trabajadoras. Así, sorprendentemente, con frecuencia establece una sobrecarga de obligaciones, adoptando un enfoque netamente disciplinario sin compensarlo con el formativo –v. gr. **art. 150 II Convenio colectivo de**

empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU-.

En otras ocasiones, la intervención de autorregulación colectiva sí tiene un inequívoco signo garantista, pero queda en una total incertidumbre aplicativa al depender de condiciones externas. Es el caso del artículo 4 del [Acuerdo laboral estatal de hostelería](#) (V ALEH), que incluye en su ámbito funcional el servicio de reparto de comidas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo, con expresa inclusión de «las plataformas digitales o a través» de ellas, que solo es útil si se reconoce el carácter laboral de las relaciones de trabajo que se desarrollan en su marco, lo que no ha sucedido hasta fechas recientes.

6. La negociación colectiva tiene, en consecuencia, un importante recorrido por delante, y es muy importante que asuma el enfoque garantista *ex* artículo 88 del [RGPD](#) y [Acuerdo marco sobre digitalización](#). Así, tomando como ejemplo el artículo 150 del [II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica](#), tras recordar que los ficheros de tratamiento de datos personales «habrán de reunir las condiciones de integridad y seguridad que garanticen la debida confidencialidad», se establece que «[...] aquellas personas trabajadoras que por razón del puesto de trabajo que ocupan deban acceder y utilizar ficheros que contengan datos de carácter personal están obligadas a guardar el secreto profesional respecto a los mismos, incluso después de cambiar de función».

La negociación colectiva tiene, en consecuencia, un importante recorrido por delante, y es muy importante que asuma el enfoque garantista *ex* artículo 88 del RGPD y Acuerdo marco sobre digitalización

Esta norma convencional traduce la necesidad de concienciar a las personas empleadas –más con la promoción del teletrabajo, pues los sistemas de datos son más vulnerables, [según ya advirtió la Agencia Española de Protección de Datos](#)– de la trascendencia real del cumplimiento del deber de confidencialidad en el manejo de datos personales, por la extrema gravedad de las consecuencias a causa de las «brechas de seguridad» (art. 32 [RGPD](#)), lo que merece un juicio positivo. No obstante, en un examen más profundo, se aprecia que esta cláusula se formula en términos unilaterales, pues se centra en el interés empresarial, cargando sobre la persona trabajadora nuevas obligaciones, pero obviando la necesidad de que el deber contractual se ajuste a la capacidad o competencia digital, como el CESE y el acuerdo marco comunitario requieren.

Otro ejemplo de la necesidad de avanzar en la autorregulación colectiva de la política de digitalización laboral sobre bases de mejora cualitativa puede hallarse en los códigos de barras QR, tan en boga últimamente. En el ámbito laboral, también se utilizan cada vez más, máxime teniendo en cuenta que, frente a otro tipo de controles y registros horarios laborales, como el biométrico basado en el reconocimiento de la huella dactilar, no precisa contacto

físico alguno y resulta más seguro. En este contexto, resulta de interés el [Convenio colectivo de la empresa de limpieza Brillosa, SL](#) (BO Illes Balears núm. 64, de 25 de mayo de 2017), cuyo artículo 29 –Código de conducta laboral. Principios generales– es expresión de modernidad y obsolescencia reguladora a un tiempo. En la primera dimensión, es de destacar que incorpora un código específico de autorregulación colectiva para los usos razonables de medios tecnológicos, pero no en una empresa de alta tecnología o de telecomunicaciones, sino de limpieza. No obstante, en la segunda, resulta obsoleto, porque, además de incluirlo dentro del «código disciplinario», lo que revela una visión sesgada, asume una vertiente prohibicionista, que contrasta con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y con el marco comunitario de protección de datos. Así, no solo prohíbe todo uso privado –aun razonable– de los dispositivos digitales de uso productivo, sino que habilita a la empresa para monitorizarlos «sin aviso previo». Asimismo, prohíbe toda distracción en la jornada derivada de viajes internautas que no sean laborales, incluso realizar o atender llamadas salvo que sean «urgentes» –sobre esta cuestión, es muy interesante la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 438/2020, de 18 de mayo](#)–.

Los QR aparecen aquí en la regulación –muy moderna y anticipada a la reforma legal– del «Registro diario de entrada y salida» (art. 29 e) del [convenio](#)). A fin de adaptarse a los mandatos legales –arts. [12.4 c\)](#) y [35.5](#) Estatuto de los Trabajadores (ET), a los que ahora se ha de añadir el [art. 34.9](#) y, en su caso, [art. 14 RDL 28/2020](#), para el trabajo a distancia– y a las «exigencias cada vez mayores de los clientes», se implanta el sistema EMF-PEGASUS, que consiste en el registro de entradas y salidas mediante un teléfono móvil y una pegatina con un código QR. El convenio atiende a las necesidades socioprofesionales, estableciendo una opción para cada persona trabajadora –o se instala en su móvil con abono del coste que derive del tráfico de datos, o la empresa lo facilita para este uso–, así como asegurando «la necesaria y suficiente información para el uso de este sistema». Por supuesto, como se recuerda, si se infringe este deber, podrá ser considerado «como falta grave o muy grave, según el perjuicio ocasionado a la empresa, al cliente o al usuario». De este modo, se integra la perspectiva disciplinaria con la formativa, aunque no contempla la preventiva.

En este sentido, como ha venido apuntando el CESE y ahora asume expresamente el acuerdo marco, la digitalización del trabajo genera nuevos factores de riesgo laboral a evaluar, especialmente psicosociales, como prevé el [artículo 88 de la LOPDGDD](#) y ahora también el [artículo 18 del Real Decreto-Ley 28/2020](#) respecto a la fatiga digital.

Por lo que respecta a los QR, la regulación colectiva incurre en dos factores de posible riesgo psicosocial. Por una parte, establece

Como ha venido apuntando el CESE y ahora asume expresamente el acuerdo marco, la digitalización del trabajo genera nuevos factores de riesgo laboral a evaluar, especialmente psicosociales, como prevé el artículo 88 de la LOPDGDD y ahora también el artículo 18 del Real Decreto-Ley 28/2020 respecto a la fatiga digital

que el móvil siempre deber estar cargado, pues de otro modo no se puede registrar la entrada-salida, lo que implica que la persona trabajadora ha de cargar el teléfono en el tiempo no laboral previo de acceso, lo que supone que la desconexión no puede ser completa. Por otra, la empresa se reserva la facultad de cambiar el sistema cuando considere oportuno, sin más exigencia que la previa consulta al comité de empresa. El artículo 31 del [convenio](#), relativo a la seguridad y salud en el trabajo, no integra esta perspectiva, lo que puede suponer un factor de riesgo psicosocial no previsto que requería estar incluido.

No es esta la única experiencia convencional que hace referencia a usos modernos de estos tipos de codificación electrónica para el cumplimiento de las diferentes obligaciones laborales. También lo hace el [V Convenio colectivo estatal de la construcción](#), que ha actualizado en su anexo IV el formato de la conocida tarjeta profesional de la construcción (TPC), que es expedida por la Fundación Laboral de la Construcción y que acredita, entre otros datos, la formación específica recibida del sector por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales, así como el grupo profesional y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad. Igualmente, se ha adaptado –punto quinto del acuerdo novatorio– a la reforma del sistema de formación profesional para el empleo, que suprimió la modalidad de formación a distancia, permitiendo únicamente la presencial –preferente– y la e-formación o de «teleformación» –excepcional si es exclusiva–, así como la mixta –subsidiaria–.

El [Acuerdo marco comunitario sobre digitalización](#) pone énfasis precisamente en este aspecto formativo, aunque es más concreto respecto de los deberes de capacitación profesional y quién los paga, si bien tampoco aporta nada nuevo. Así, dado que la formación beneficia a la empresa, será esta quien la pague, conforme a la práctica nacional, además de que habrá de realizarse preferentemente dentro de la jornada, o, en caso contrario, «organizar una compensación adecuada».

7. Los ejemplos expuestos ponen de manifiesto que la negociación colectiva refleja la necesidad de avanzar en autorregular las condiciones para una transformación digital de las empresas sociolaboralmente más justa, a fin de que el compromiso de las personas trabajadoras con el cambio tecnológico impulsado por las empresas también las beneficie en términos de seguridad en el empleo, riqueza de los contenidos de la actividad y mejora de las condiciones de trabajo. En este sentido, piénsese en el desafío que supone incluir la gestión algorítmica en cada vez más fases de la gestión de personas

La negociación colectiva refleja la necesidad de avanzar en autorregular las condiciones para una transformación digital de las empresas sociolaboralmente más justa, a fin de que el compromiso de las personas trabajadoras con el cambio tecnológico impulsado por las empresas también las beneficie en términos de seguridad en el empleo, riqueza de los contenidos de la actividad y mejora de las condiciones de trabajo

—«*analytical people*» o «*human resource analysis*»—. Esta tendencia incluye los procesos de evaluación del desempeño o rendimiento, en particular para quienes trabajan directamente en contacto con la clientela, clave no solo para el establecimiento de la retribución y para la promoción dentro de la empresa, sino también para la propia continuidad del empleo, a fin de controlar la aplicación de la exigencia de rendimiento mínimo ex artículo 49.1 b) del ET —de interés, en este sentido, SSTs 566/2020 y 600/2020, de 1 de julio y 3 de julio, respectivamente, que revelan el carácter adhesivo de estas prácticas y su desproporción—.

Consecuentemente, el camino que resta por recorrer es cuantitativa y cualitativamente largo, pero el Acuerdo marco de digitalización tampoco nace en un desierto. Así lo ilustra la reciente demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato italiano CGIL contra Deliveroo en la que, partiendo de que las personas repartidoras son trabajadoras asalariadas, la cuestión se centra en determinar si el algoritmo utilizado provoca efectos discriminatorios. En suma, el acuerdo supone un primer pilar colectivo comunitario sobre el que llevar a cabo la digitalización de la empresa y de las relaciones laborales.

El camino que resta por recorrer es cuantitativa y cualitativamente largo, pero el Acuerdo marco de digitalización tampoco nace en un desierto. Así lo ilustra la reciente demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato italiano CGIL contra Deliveroo en la que, partiendo de que las personas repartidoras son trabajadoras asalariadas, la cuestión se centra en determinar si el algoritmo utilizado provoca efectos discriminatorios

8. La problemática que ello entraña es compleja y muy amplia, como ilustran los trabajos que componen este número de la revista, realizados en su práctica integridad por el inquieto y prolífico equipo de investigadores del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León. La multiplicidad de cuestiones que plantea la «industria 4.0» en el ámbito de las relaciones de trabajo ha determinado que, excepcionalmente, este número se haya configurado como monográfico íntegramente, alcanzando a todas sus secciones. Sin duda, la digitalización ha alterado las bases o desarrollo de instituciones laborales clásicas, exigiendo la reinterpretación de los mismos.

En este sentido, la irrupción del trabajo en plataformas ha afectado a nociones tan esenciales como son la ajenidad y dependencia de la relación laboral, tema este abordado por el profesor Rodrigo Tascón López en su estudio. Asimismo, la intensidad de control empresarial que permiten las nuevas tecnologías y el paralelo riesgo de vulnerar los derechos de las personas trabajadoras que entraña se hacen manifiestos en los trabajos de los profesores Roberto Fernández Fernández, relativo a la geolocalización, y José Gustavo Quirós Hidalgo, centrado en el uso de los dispositivos digitales ex artículo 87 de la LOPDGDD. Desde otra perspectiva, la profesora Beatriz Agra Viforcós analiza la problemática que entraña la protección del secreto profesional en la empresa digitalizada y sus límites. Por lo demás, como no podía ser de otra manera, este monográfico incluye un estudio relativo a los retos que

plantea la digitalización en toda su extensión en relación con la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras, tema de capital importancia que desarrolla el profesor [Javier Fernández-Costales Muñiz](#). Acompañando estos espléndidos estudios doctrinales, los profesores y profesoras [Juan José Fernández Domínguez](#), [Patricia Prieto Padín](#), [Susana Rodríguez Escanciano](#), [Henar Álvarez Cuesta](#), [María de los Reyes Martínez Barroso](#), [Diego Megino Fernández](#), [Natalia Ordóñez Pascua](#), [Cristina González Vidales](#) y [Francisco Xabiere Gómez García](#) examinan, a través de sus cinco «diálogos con la jurisprudencia», las más punteras y recientes sentencias sobre la materia.

En suma, por la cuidada selección de los temas tratados, la calidad de los trabajos que incluye y la solvencia científica de sus autores y autoras, este número 452 de la revista que el lector o la lectora tiene entre sus manos está llamado a ser un referente en el ya muy concurrido ámbito de los análisis jurídico-laborales sobre los efectos y consecuencias de la revolución 4.0 en el trabajo.

Cómo citar: Miñarro Yanini, Margarita. (2020). La «transición tecnológica sociolaboralmente justa»: por una gobernanza colectiva de la digitalización. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 5-16.