

# EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE DIGITALIZACIÓN. EL NECESARIO PROTAGONISMO DE LA NORMA PACTADA

MARÍA SEPÚLVEDA GÓMEZ\*

*Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Sevilla

## EXTRACTO

**Palabras clave:** negociación colectiva europea; acuerdos colectivos; digitalización; empleo; relación laboral

Desde el inicio de la pandemia por Covid-19 estamos asistiendo a un impulso desconocido hasta el momento de la digitalización de la economía y de la sociedad en general y, en paralelo, a una intensa intervención normativa a escala europea y nacional, así como a un exponencial apoyo financiero de la UE para la recuperación de la economía europea y la consecución de los objetivos de transición verde y digital. En este contexto, se alcanza por los interlocutores europeos el Acuerdo marco sobre Digitalización, de junio 2020, de libre iniciativa y carácter autónomo, si bien en una dinámica de entendimiento con las instituciones europeas. Los profundos cambios que se están produciendo en el ámbito de las relaciones laborales derivados de la digitalización de la economía no pueden abordarse sin la intervención de la negociación colectiva a todos los niveles y, más ampliamente del diálogo social europeo y nacional. Este estudio analiza, de forma contextualizada, el alcance del Acuerdo marco y el punto de inflexión que supone para la negociación colectiva, sus contenidos, y una participación más integral y democrática de los representantes de los trabajadores y empleadores en la configuración de un marco regulatorio de las relaciones laborales, adaptado a las transformaciones digitales pero que, a la vez, debe poner a las personas trabajadoras en el centro de atención.

## ABSTRACT

**Key Words** European collective bargaining; collective agreements; digitalisation; employment relationship

Since the beginning of the Covid-19 pandemic, we are witnessing a hitherto unknown momentum in the digitalisation of the economy and society in general and, in parallel, an intense regulatory intervention at European and national level is taking place, as well as exponential financial support from the EU for the recovery of the European economy and the achievement of the green and digital transition objectives. In this context, the Framework Agreement on Digitisation of June 2020 was reached by the European partners, of free initiative and autonomous character, albeit in a dynamic of understanding with the European institutions. The profound changes that are taking place in the field of industrial relations as a result of the digitalisation of the economy cannot be addressed without the involvement of collective bargaining at all levels and, more broadly, of European and national social dialogue. In this study we analyse, in contextualised form, the scope of the Framework Agreement and the turning point it represents for collective bargaining, its contents, and a more comprehensive and democratic participation of workers' and employers' representatives in shaping a regulatory framework for industrial relations that is adapted to digital transformations but which, at the same time, must put the focus on workers.

\* El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación “*Los derechos fundamentales ante las transformaciones laborales en la nueva economía*”, DER2017-83488-C4-1. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

## ÍNDICE

1. UN ACUERDO EUROPEO PARA LA ADAPTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LOS EFECTOS LABORALES DE LA DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA
2. EL PROTAGONISMO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE DIGITALIZACIÓN
3. LA DIGITALIZACIÓN COMO ELEMENTO DE INTERVENCIÓN NORMATIVA
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO MARCO
  - 4.1. Ámbito funcional intersectorial
  - 4.2. Ámbito personal
  - 4.3. Ámbito temporal
5. LA INTERRELACIÓN DE LAS MATERIAS A NEGOCIAR Y EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN
  - 5.1. Las materias
  - 5.2. El proceso circular de negociación
6. COMPETENCIAS DIGITALES Y EMPLEABILIDAD
7. MODALIDADES DE CONEXIÓN Y DESCONEXIÓN
8. INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y GARANTÍA DEL PRINCIPIO DE CONTROL HUMANO
9. RESPETO DE LA DIGNIDAD HUMANA Y SISTEMAS DE VIGILANCIA
10. CONCLUSIONES

### 1. UN ACUERDO EUROPEO PARA LA ADAPTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LOS EFECTOS LABORALES DE LA DIGITALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

El 22 de junio de 2020, los interlocutores sociales europeos, CES, Business Europe, SME United, y CEEP (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC)<sup>1</sup>, alcanzaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. La denominación del Acuerdo marco se presenta un tanto imprecisa, dado el extensivo uso que del término digitalización se está haciendo desde hace unos años en todos los ámbitos, normativos, convencionales, científicos, o de la sociedad en general. Desde una perspectiva jurídico-laboral, y dado que estamos en presencia del resultado de una negociación colectiva a nivel europeo<sup>2</sup>, es lógico asociar el objeto del Acuerdo con la prestación de trabajo, esto es, que estamos en presencia de un acuerdo sobre

<sup>1</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES) <http://www.etuc.org/>; Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope) <http://www.besinesseurope.eu/>; SMEunited (antes UEAPME) asociación de artesanos y pymes de Europa <https://www.smeunited.eu/>; Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) <http://www.ceep.eu/>; Eurocadres (Consejo del Personal Profesional y Directivo Europeo) como parte de la delegación de la CES <http://www.eurocadres.org/>; y la Confederación Europea de Cuadros (CEC); como parte de la delegación de la CES <http://www.cec-managers.org/>.

<sup>2</sup> Entendemos que resulta más ajustada la calificación de negociación colectiva a este tipo de proceso negociador bilateral entre los interlocutores sociales, que la de diálogo social, sin que podamos entrar aquí en los detalles del debate jurídico existente en torno a la diferenciación de estos conceptos. Vid. al respecto, entre otros, García-Muñoz Alhambra, M. A. (2019): “Diálogo social europeo y negociación colectiva”, AAVV *Derecho Social de la Unión Europea*, M. E. Casas

la “digitalización del trabajo” y, de hecho, incluso podemos caer en la inercia de denominarlo así. No obstante, teniendo en cuenta su contenido, no cabe ninguna duda de que se refiere a la digitalización del trabajo. Es algo que se podrá entender mejor una vez podamos analizar su contenido, pero convendría anticipar algunas claves al respecto.

Los firmantes declaran en su introducción que el Acuerdo “es un compromiso compartido de los interlocutores sociales intersectoriales europeos para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral”, afirmándose que la digitalización de la economía tiene grandes repercusiones en los mercados laborales, y en todo lo relativo al trabajo. Por ello asumen un compromiso “compartido”, que trasladan a su vez a los empleadores, los trabajadores y sus representantes, como algo necesario que deben alcanzar desde un enfoque de colaboración. El objetivo general expresado va a ser lograr una transición consensuada mediante la integración satisfactoria de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo, aprovechando las oportunidades y haciendo frente a los riesgos (retos) de la digitalización en el mundo laboral.

Como ya se puede ver, no cabe duda de que el Acuerdo marco se dirige al ámbito del trabajo y de los efectos que la incorporación de la tecnología digital a la economía, a los procesos de producción de bienes y consumo, puede producir en el trabajo, en las personas trabajadoras y en las empresas. Sin embargo, pese a que el marco que se expone en el Acuerdo es muy amplio y pretende abarcar todos los aspectos del trabajo que se pueden ver afectados por las consecuencias negativas de la digitalización –aunque se afirma también que aporta claros beneficios a empleadores y trabajadores-, su contenido se concentra principalmente sólo en algunos de ellos: la formación permanente en competencias digitales para mantener el empleo; el tiempo de trabajo en la organización flexible del trabajo por el uso de la tecnología –conexión y desconexión- ya sea en el lugar de trabajo o mediante teletrabajo; directrices y principios sobre cómo se debe introducir la inteligencia artificial (IA) en el mundo laboral y la garantía de su control humano; y la preservación de la dignidad de las personas trabajadoras en el control empresarial de la ejecución del trabajo a través de dispositivos digitales.

De estas cuatro materias, resulta llamativo que la materia tratada de forma más extensa sea la relativa a la formación en competencias digitales de los trabajadores, por el hecho de que la política de empleo ha sido una de las más desarrolladas por la UE, y en los últimos años específicamente en competencias digitales. No obstante, entendemos que ello no impide su tratamiento a nivel de pacto europeo que aporte reglas dirigidas a los representantes de los trabajadores y empleadores. Respecto de las otras tres materias, si bien su contenido es menor en

Baamonde y R. Gil Albuquerque (Directores), Francis Lefebvre-El Derecho, Madrid, pp. 1170 a 1175; Molina García, M. (2002): *La negociación colectiva europea: entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*, Tirant lo Blanch, Valencia.

extensión, resulta contundente por establecer no sólo propuestas de medidas, sino directrices específicas que se deben integrar en los convenios y pactos colectivos a todos los niveles, con verdaderos núcleos mínimos de derechos y obligaciones de los trabajadores y las empresas.

Lo anterior, nos lleva a pensar que el hecho de adoptar una denominación del Acuerdo marco tan general, sin mención del ámbito del trabajo, ni tampoco de algún aspecto del mismo de los que pueden ser afectados por la digitalización, permite a los interlocutores sociales presentar un pacto ambicioso que en principio alude a todos los aspectos del mundo del trabajo afectados por la digitalización y sus efectos, pero a la vez centrarlo en lo que han considerado las materias prioritarias, o núcleo duro de intervención, lo que deja abierta la puerta a futuras negociaciones sobre otros aspectos laborales a los que la digitalización les impacta. También les permite la combinación de fórmulas en el tratamiento de dichas materias, de manera que siendo la pauta general, expresada reiteradamente, la de proporcionar criterios para la adaptación de contenidos de la negociación colectiva llevada a cabo en todos los niveles –empresa, sector, europeo-, motivada por la transformación digital de la economía y, como efecto, del trabajo y de los sujetos que en él intervienen, también les permite delimitar derechos y obligaciones de trabajadores y empresas en algunas concretas materias, a la par que se llama a la intervención negociada sobre las mismas.

Como se verá, este Acuerdo marco no pretende ser un pacto europeo a modo de código de buenas prácticas para la negociación colectiva en materia de digitalización del trabajo y, sin perjuicio de las diferentes valoraciones que se pueda hacer del mismo, puede suponer un importante impulso para la renovación de contenidos negociales a todos los niveles, y un marco que facilite su adaptación a los cambios en el trabajo como consecuencia de la digitalización de la economía.

## **2. EL PROTAGONISMO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE DIGITALIZACIÓN**

Desde 2015 los interlocutores sociales europeos han dado un nuevo impulso al diálogo social, alcanzando en 2016 una declaración conjunta con la Comisión europea denominada “Un nuevo comienzo para el diálogo social”<sup>3</sup>, para superar la etapa de hostilidad hacia el diálogo social producida durante el mandato de la Comisión Barroso<sup>4</sup>. La declaración conjunta subraya el papel fundamental del diálogo social europeo como un componente importante de la formulación de políticas sociales y de empleo de la UE. Identifica, asimismo, las medidas que deben

<sup>3</sup> “*A New Start for Social Dialogue*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15738&langId=en>.

<sup>4</sup> García-Muñoz Alhambra, M. A. (2019): “Diálogo social europeo y negociación colectiva”, AAVV *Derecho Social de la Unión Europea*, M. E. Casas Baamonde y R. Gil Alburquerque (Directores), Francis Lefebvre-El Derecho, Madrid, p. 1181 y 1182.

tomar los firmantes, con el objetivo de seguir reforzando el diálogo social a escala nacional y de la UE. Además, la declaración hace referencia a las conclusiones sobre «un nuevo comienzo para el diálogo social», adoptadas previamente por los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea en junio de 2016<sup>5</sup>.

Más adelante, y como continuidad en los objetivos marcados en dicho nuevo impulso para el diálogo social, los interlocutores europeos CES, BusinessEurope, SMEUnited, CEEP<sup>6</sup>, presentaron en 2019 el sexto *Programa de trabajo de los interlocutores sociales europeos para 2019-2021*<sup>7</sup>. En dicho Programa se acuerda negociar un acuerdo marco autónomo sobre digitalización, sobre la base de que hay que enfrentarse a una transformación fundamental en el mundo del trabajo, y de que la digitalización puede ser una oportunidad y un desafío, respecto de la que no se conocen todavía muchos de sus aspectos, por lo que se proponen explorar diferentes experiencias relacionadas con temas, como la adquisición de habilidades digitales, la organización del trabajo, incluidas las posibilidades y modalidades de conexión y desconexión, y condiciones de trabajo.

Y, en efecto, los interlocutores sociales dan cumplimiento al compromiso que habían adoptado en su programa de trabajo, acordando el Acuerdo marco que aquí se trata<sup>8</sup>. Las materias que aborda éste se centran en las que se enuncian en el programa de trabajo, si bien no de forma totalmente coincidente, pues tanto la organización del trabajo como las condiciones de trabajo quedan en cierto modo difuminadas a lo largo del Acuerdo marco, como se verá más adelante. Pero junto a la importancia de las materias tratadas, cabe destacar el especial protagonismo de los interlocutores sociales, que el propio Acuerdo marco resalta de forma reiterada, siendo una referencia que aparece constantemente a lo largo de todo el texto. Este protagonismo se evidencia en dos planos diferenciados: el primero, en el de los propios firmantes, y el segundo, en el del papel crucial que son llamados a desempeñar los interlocutores sociales a todos los niveles, esto es, el nivel de empresa, de sector y el nivel transnacional a través de comités de empresa europeos.

Desde la perspectiva de los sujetos firmantes, estos evidencian su interés por no quedar al margen de la construcción de nuevas reglas que permitan la adaptación del marco regulador de las relaciones laborales al proceso de digitalización del trabajo. No ignoran el papel que ya están desempeñando tanto la Unión Europea

<sup>5</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=es&pubId=7918&furtherPubs=yes>.

<sup>6</sup> Confederación Europea de Sindicatos (CES) <http://www.etuc.org/>; Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope) <http://www.businesseurope.eu/>; SMEUnited (antes UEAPME) asociación de artesanos y pymes de Europa <https://www.smeunited.eu/>; Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) <http://www.ceep.eu/>.

<sup>7</sup> <https://www.etuc.org/en/publication/european-social-dialogue-work-programme-2019-2021>

<sup>8</sup> Vid. la entrada de blog que realiza sobre el Acuerdo marco Rojo Torrecilla, E. (2020): “La importancia del diálogo social a escala europea. Notas a propósito del acuerdo marco sobre digitalización suscrito el 22 de junio de 2020”, en el Blog de Eduardo Rojo [<http://www.eduardorjotorrecilla.es/2020/06/la-importancia-del-dialogo-social.html>].

como los estados miembros en este ámbito, al que califican de importante, como en efecto está ocurriendo por la intensa intervención pública que está habiendo en torno a la digitalización de la economía y de la sociedad. Pero a la par que destacan este papel público, reclaman su propio espacio en esa intervención, y que el poder público europeo y nacional se asegure de que las condiciones marco que acuerdan los interlocutores sociales europeos cuenten con un espacio propio para que los empleadores y trabajadores puedan “encontrar soluciones”, o dicho de otra forma, que puedan alcanzar acuerdos para regular la materia, esto es, adaptar los mercados laborales, la educación y capacitación, los sistemas de protección, entre otras, para que la transición a un modelo de trabajo digitalizado pueda beneficiar a ambos.

El fundamento en el que basan esta exigencia de espacio y de apoyo por parte de los poderes públicos europeo y nacionales es que “ellos son los que mejor conocen la situación sobre el terreno y las medidas necesarias para favorecer a las empresas y trabajadores”. La negociación colectiva a todos los niveles debe, por tanto, moverse entre normas públicas, como ha tenido que hacer siempre, y los interlocutores sociales son conscientes de la importancia de estos cambios tan profundos que está suponiendo la digitalización del trabajo, y la capacidad de adaptación a la realidad que presenta la norma pactada, dentro de unos cauces públicos que distribuyen los espacios normativos en el ámbito de las relaciones de trabajo. Ello no obstante, parece que en este ocasión son las acciones públicas las que llevan la delantera en la intervención en materia de digitalización –como apuntaremos en el siguiente apartado–, tanto a nivel europeo como nacional. Se constata una abrumadora actividad de la UE en materia de digitalización, si bien no directamente respecto del ámbito de las relaciones de trabajo, sí en muchos otros ámbitos dentro de los cuales se pueden ver afectado el empleo, el contenido de los trabajos, las condiciones de trabajo y otros aspectos de las relaciones de trabajo.

Otra matización que conviene hacer, en relación con el espacio temporal, o sea, con el momento de la intervención de los interlocutores sociales mediante este Acuerdo marco es que, si bien se alcanza dentro del periodo programado, se afirma en el mismo que es necesario anticiparse a los cambios que está produciendo la incorporación de la tecnología digital en el mundo del trabajo, cuando la realidad es que en muchos procesos de producción de bienes y servicios esa incorporación ya hace tiempo que se inició, como es el caso de algunos sectores de la industria del metal –con uso de cobots, robots, sensores digitales, entre otras tecnologías digitales<sup>9</sup>, o también el sector financiero<sup>10</sup>. Pero también es cierto que la

<sup>9</sup> Como se expresa en la declaración conjunta sectorial de CEEM e INSINDUSTRIALL-ETU *The impact of digitalisation on the world of work in the MET industries*, de noviembre de 2020, consultable en: An industriAll Europe & Ceemet joint position [https://www.gesamtmetall.de/sites/default/files/iall\\_-\\_ceemet\\_digitalisation\\_statement\\_09.11.2020\\_eng\\_1.pdf](https://www.gesamtmetall.de/sites/default/files/iall_-_ceemet_digitalisation_statement_09.11.2020_eng_1.pdf)

<sup>10</sup> Como ilustra recientemente Martínez Girón, J. (2021): “Reestructuraciones empresariales”, AAVV Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de

implantación de la digitalización es todavía muy desigual y parcial, tanto entre sectores productivos como entre territorios, por lo que el Acuerdo marco presenta un importante potencial en este sentido, incluso en sectores ya digitalizados, dado que la tecnología digital se caracteriza por su constante evolución e innovación. En todo caso, el propio Acuerdo marco reconoce que ya se ha introducido una amplia gama de herramientas digitales, y de acuerdos al respecto, por lo que prevé que se tengan en cuenta por los negociadores y, en su caso, si en la fase de evaluación surgen preocupaciones sobre los efectos en las condiciones de trabajo, establece la adopción de las medidas necesarias.

De otro lado, destaca también el protagonismo de los interlocutores sociales a los que se dirige el Acuerdo marco, a todos los niveles –empresa, sector, transnacional europeo-, a la postre negociadores de los nuevos contenidos de los convenios y pactos colectivos. El Acuerdo marco resalta constantemente el protagonismo esencial de esos interlocutores sociales –negociadores-, que son los destinatarios del mismo. En este sentido, la idea fuerza que transmite el Acuerdo marco es la necesidad y el compromiso compartido de la intervención de los negociadores en todos los aspectos que tienen que ver con el trabajo, aunque como ya hemos avanzado, el Acuerdo se centra en algunos concretos aspectos laborales y no en todos. Una intervención transversal, planteada metodológicamente como un proceso circular –como exponemos más adelante-, en el que los negociadores deben participar en todas las fases de las medidas acordadas, participación que se debe basar en la colaboración entre representantes de los trabajadores y empleadores. A estos efectos, el Acuerdo marco expresa como uno de sus objetivos el de concienciar y mejorar la comprensión de los empleadores, los trabajadores y sus representantes sobre las oportunidades y los retos del mundo laboral derivados de la transformación digital. Pretende igualmente ser un marco para alentar, orientar y ayudar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes a concebir medidas y acciones encaminadas a aprovechar esas oportunidades y hacer frente a los retos, eso sí, teniendo en cuenta al mismo tiempo las iniciativas, las prácticas y los convenios colectivos existentes.

Esta intervención de los negociadores se concibe como una negociación dinámica, continua, pues una vez que se alcancen los acuerdos, se les encomienda la tarea de realizar un seguimiento de lo acordado y su implementación, así como una evaluación que les sirva para hacer nuevos análisis sobre las materias. A estos efectos, resulta coherente el mandato expreso de que los representantes de los trabajadores reciban las facilidades y la información necesarias para participar de manera efectiva en las diferentes fases del proceso.

Sabemos que es consustancial a los acuerdos colectivos europeos conocidos como “libres” o “independientes, esto es, los que no provienen del sistema de doble consulta de la Comisión previsto en el art. 154 TFUE, sino de una negociación libre con base en el art. 155 TFUE, que su vía de aplicación es mediante los acuerdos de los interlocutores sociales de cada Estado miembro, y que la eficacia final de ese acuerdo autónomo dependerá de la eficacia que tengan aquéllos en cada Estado miembro, lo que tiene como desventaja que no garantizan un mismo nivel de regulación en todos los Estados miembros, por lo que podría no conseguirse el objetivo fundamental perseguido por la negociación colectiva<sup>11</sup>. Es, por tanto, consustancial en este tipo de acuerdos el protagonismo de los interlocutores sociales destinatarios del mismo, cuyo objetivo principal es establecer criterios comunes que doten de homogeneidad al ámbito que regulan, que posteriormente serán desarrollados a otros niveles<sup>12</sup>.

Pero el Acuerdo marco sobre digitalización, que los propios firmantes califican de Acuerdo independiente y, por tanto, autónomo en su aplicación, hace un especial y reiterado llamamiento a los sujetos negociadores a todos los niveles, incluso con invitación a ser aplicado también por sus organizaciones miembros de países candidatos, para la integración de todo un modelo de negociación basado en un proceso circular dinámico. Es decir, que no se limita a proporcionar un marco relativo a las materias a negociar, sino que además diseña también una forma de negociar, con involucración y compromiso de ambas partes. En este diseño, puede tener cabida la participación de los representantes de los trabajadores en esferas hasta ahora reservadas al poder de dirección de los empleadores, como es el análisis previo del impacto que puede tener en el trabajo una determinada tecnología digital antes de que sea incorporada, así como evaluar si dicha digitalización beneficia a ambas partes, cuáles son los riesgos de la misma y qué medidas deben ser objeto de pacto, así como su evaluación y revisión posterior. Desde esta perspectiva, el Acuerdo marco tiene un importante potencial para la participación de los trabajadores, no sólo en la negociación de las condiciones de trabajo una vez implantadas en la empresa nuevas tecnologías digitales, sino también antes de su incorporación, evaluando las distintas posibilidades existentes y consensuando la idoneidad y el mayor beneficio para ambas partes, pudiéndose después pactar medidas para minimizar sus riesgos para el trabajo, así como estrategias digitales que establezcan objetivos para la empresa en el futuro.

<sup>11</sup>En este sentido García-Muñoz Alhambra, M. A. (2019): “Diálogo social europeo y negociación colectiva”, op. Cit. Pp.1187-1188.

<sup>12</sup>En este sentido, Bogoni, M. (2015): *El espacio europeo para la negociación colectiva*, Bomarzo, Albacete, p. 235.

### 3. LA DIGITALIZACIÓN COMO ELEMENTO DE INTERVENCIÓN NORMATIVA

La presidencia de la actual Comisión europea, en su programa *Orientaciones políticas para la próxima comisión europea 2019-2024*<sup>13</sup>, fijó entre sus seis grandes orientaciones políticas para Europa la relativa a “una Europa adaptada a la era digital”. Ya desde 2015 había sido aprobada la Estrategia Europea para el Mercado Único Digital, sin embargo las iniciativas habían sido limitadas y parciales. A ello se suma la necesidad de afrontar, no sólo la digitalización en el plano interno del mercado interior de la UE, sino también la hegemonía de otras potencias como EEUU y China y la irrupción del Covid-19, que llevan a la necesidad de afianzar la base económica europea, garantizar la soberanía tecnológica, reforzar la competitividad mundial, facilitar la transición ecológica, crear empleo y mejorar la vida de los ciudadanos<sup>14</sup>.

Para superar la situación de desventaja de la UE frente a otras potencias competidoras, la Comisión europea aprueba en 2020 el “*Libro Blanco sobre la inteligencia artificial - un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza*”<sup>15</sup>; la comunicación “*Una nueva estrategia de datos*”<sup>16</sup>; y la comunicación “*Un futuro digital para Europa*”<sup>17</sup>. En ésta se hace una llamada a los interlocutores sociales, ya que se constata que numerosas ocupaciones se transformarán por completo. Así, se afirma que la transición debe ser equitativa y justa, que se debe alentar a las mujeres a participar plenamente, y que los interlocutores sociales tienen un papel crucial que desempeñar en este contexto. Al mismo tiempo, se considera que el fomento de la innovación y la difusión tecnológica son un requisito previo para una buena calidad de vida, oportunidades de empleo y cerrar las brechas de participación existentes, especialmente en las zonas rurales y remotas que sufren el envejecimiento y el declive de la población. Tras ello, se han sucedido numerosas intervenciones legislativas de la UE en materia de digitalización del mercado, de servicios digitales, la ciberseguridad, la inteligencia artificial, etc<sup>18</sup>.

<sup>13</sup>Von Der Leyer, U. “Una Unión que se esfuerza por lograr más resultados. Mi agenda para Europa”, programa presentado a su candidatura a la presidencia de la Comisión europea, 2019, consultable en: [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission\\_es\\_1.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/political-guidelines-next-commission_es_1.pdf)

<sup>14</sup>Consejo Económico y Social España (2021): *La digitalización de la economía. actualización del informe 3|2017*. Informe 01/2021, consultable en: <http://www.ces.es/documents/10180/5250220/Inf0121.pdf>

<sup>15</sup>Bruselas, 19.2.2020 COM(2020) 65 final.

<sup>16</sup>A European strategy for data, Brussels, 19.2.2020 COM(2020) 66 final.

<sup>17</sup>Shaping Europe’s digital future.

<sup>18</sup>Consejo Económico y Social España (2021): *La digitalización de la economía. actualización del informe 3|2017*. Informe 01/2021, consultable en: <http://www.ces.es/documents/10180/5250220/Inf0121.pdf>

El Acuerdo marco forma parte de este contexto de iniciativas normativas de la UE en materia de digitalización, y se identifica con éstas en cuanto a los objetivos de aprovechar las oportunidades y afrontar los riesgos que se derivan de la digitalización de la economía, en este caso en el ámbito de las relaciones laborales, para que beneficie tanto a las empresas como a los trabajadores. También es coincidente en el planteamiento de un enfoque multidisciplinario amplio, que tenga en cuenta la interrelación de todos los ámbitos y evite el tratamiento aislado de las materias, igualmente relativo a las relaciones laborales. Y, al igual que se hace por las instituciones de la UE, el Acuerdo se marca como objetivo apoyar el desarrollo de un enfoque orientado al ser humano para la integración de la tecnología digital en el mundo laboral, con el doble fin de ayudar a los trabajadores y mejorar la productividad.

No obstante, la configuración de las diferentes estrategias de la UE y su actividad normativa se está produciendo a una enorme velocidad, no sólo por la necesidad de alcanzar los objetivos de la nueva Agenda digital, sino también por la necesidad de recuperación de la economía a escala europea de los efectos producidos por actual pandemia por Covid-19, a la que se pretende hacer frente con una financiación por parte de la UE sin precedentes, mediante el instrumento de recuperación temporal *Next Generation*<sup>19</sup> y su pieza central, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. Financiación que la UE ha sabido vincular o condicionar a la necesidad de reformas e inversiones por parte de los Estados miembros alineadas con los objetivos europeos de la doble transición verde y digital marcados por la propia UE. En este sentido, según el nuevo Reglamento sobre el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, los planes nacionales de recuperación y resiliencia deben asignar al menos el 20 % del gasto a la transición digital, sin perjuicio de la dotación presupuestaria específica para la financiación del “Programa Europa Digital”, para el despliegue de tecnologías de vanguardia en áreas fundamentales como la inteligencia artificial, la supercomputación y la ciberseguridad<sup>20</sup>.

Cabe añadir dos consideraciones sobre lo expuesto. La primera, relativa a que la ingente inyección de financiación pública por parte de la UE en un periodo

<sup>19</sup>Acordado por el Consejo europeo en julio de 2020 y aprobado por el Parlamento europeo y el Consejo en diciembre de 2020, que asciende a 750.000 millones de euros, [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_es](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es)

<sup>20</sup>Aprobado por el Consejo el 21 de marzo de 2021: <https://www.consilium.europa.eu/es/politicas/a-digital-future-for-europe/timeline-digital-europe/> Este Programa cuenta con un presupuesto de 7.588 millones de euros, que se ejecutará en el periodo 2021-2027. El programa Europa Digital financiará proyectos en cinco ámbitos, cada uno de ellos dotado de su propio presupuesto indicativo: informática de alto rendimiento: 2.200 millones de euros; inteligencia artificial: 2.000 millones de euros; ciberseguridad y confianza: 1.600 millones de euros; capacidades digitales avanzadas: 577 millones de euros; mejor uso de la capacidad digital e interoperabilidad: 1.000 millones de euros.

acotado de tiempo hará que los Estados promuevan inversiones para la digitalización de sus economías, y que muchas empresas no quieran perder esta gran oportunidad para su recuperación y/o adaptación con el objetivo de ser más competitivas. Toma, pues, un cariz importante la diferente velocidad de implementación de las normas europeas y la de la negociación colectiva a todos los niveles, que va a requerir que ésta no sólo sea dinámica, sino también ágil y capaz de intervenir a tiempo, sobre todo teniendo en cuenta que el propio Acuerdo marco alude a la necesidad de anticipación al cambio. Pero, por otro lado, el Acuerdo marco fija un plazo de implementación de 3 años, lo que puede resultar poco efectivo si se pretende que la negociación colectiva pueda intervenir en estadios previos a la incorporación de herramientas digitales en el ámbito laboral.

La segunda consideración, es relativa a la concurrencia de regulación sobre digitalización pues, si bien es cierto que la estrategia europea sobre la digitalización es mucho más amplia de la que pueden abordar los interlocutores sociales, también lo es el hecho de que integra algunos aspectos que son coincidentes y propios del ámbito de las relaciones laborales, como la formación, el empleo, la inteligencia artificial, o la protección de datos de las personas trabajadoras. De manera que los interlocutores sociales europeos deberán mantener un diálogo social permanente con las instituciones europeas a fin de poder consensuar la delimitación o deslinde de los aspectos que deben ser tratados por la vía de la negociación colectiva y aquellos otros que se puedan mantener en el ámbito de decisión de la UE. Cobra sentido a estos efectos, el llamamiento que hace el propio Acuerdo marco a la UE y a los gobiernos nacionales para que “les dejen el espacio necesario (a los trabajadores y empleadores) para encontrar las soluciones adecuadas (...), ya que son los que mejor conocen la situación sobre el terreno y las medidas necesarias para favorecer a las empresas y los trabajadores”. Siendo ello así, tampoco cabe desconocer que la UE tiene unos objetivos y estrategias geopolíticas en una competición con otras potencias económicas por la soberanía digital.<sup>21</sup>

El actual modelo de relaciones laborales se está viendo afectado por grandes transformaciones derivadas de la digitalización de la economía, cuyo concreto alcance cualitativo y cuantitativo no resulta nada pacífico<sup>22</sup>. Es una situación que

<sup>21</sup>Para el Consejo Económico y Social España (2021): *La digitalización de la economía. actualización del informe 3|2017*, pp 37-38, “La noción de soberanía digital se enmarca en el concepto más amplio de autonomía estratégica y ha cobrado fuerza en los últimos meses ante la necesidad de acelerar la recuperación económica tras la pandemia, reducir el desfase industrial y tecnológico europeo para competir por los mercados mundiales, enfrentar las presiones geopolíticas en relación al 5G o la ocupación de tramos de la cadena de valor digital por parte de terceros (...). A escala internacional (la UE) aspira a contribuir a la configuración de reglas y normas mundiales sobre la base de los valores europeos, los derechos fundamentales, la seguridad y la garantía del modelo económico y social europeo”.

<sup>22</sup>En este sentido Cruz Villalón, J., “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, AAVV: *Monográfico sobre el impacto de las tecnologías de*

requiere, entre otras, un importante acompasamiento entre las normas públicas y las normas pactadas, el diálogo social permanente, así como el fortalecimiento de la negociación colectiva en un marco normativo más democrático de las relaciones laborales<sup>23</sup>, pues buena parte del marco regulatorio público sobre la digitalización se produce fuera del ámbito de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, por lo que esa regulación no actúa como instrumento garante de los derechos sociales y laborales, y su análisis debería realizarse desde un enfoque amplio de justicia social y de derechos para evitar las desigualdades materiales entre las personas trabajadoras<sup>24</sup>.

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Acuerdo marco dedica un apartado específico a su ámbito de aplicación funcional, personal y territorial, y en otro apartado dedicado a su aplicación y seguimiento contempla su ámbito temporal. Nos referiremos seguidamente a estos ámbitos, salvo el territorial porque no hay mucho más que añadir al dato de que el Acuerdo marco extiende su ámbito de aplicación al conjunto de territorios de la UE y del Espacio Económico Europeo (EEE), del que forman parte Noruega, Islandia y Liechtenstein.

##### 4.1. Ámbito funcional intersectorial

Por lo que se refiere a su ámbito funcional, el Acuerdo marco se aplica a todos los sectores públicos y privados y a todas las actividades económicas, en consonancia con el carácter intersectorial de las organizaciones firmantes. Por la parte sindical, la Confederación de sindicatos europeos (CES) que integra como delegación al Consejo del Personal Profesional y Directivo Europeo (EUROCADRES) y a la Confederación Europea de Cuadros (CEC). Por la parte empresarial, son firmantes la Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope); SMEunited (antes

*la información y las comunicaciones sobre las relaciones laborales*, Cruz Villalón (Dir.), *Revista Temas Laborales* 138/2017, pp 14 y ss.

23 Vicente Peralta, M. C. Y Rocha Sánchez, F. (2020): “El papel de la negociación colectiva en la forja de una «normalidad mejor»”, *Trabajo y Derecho* 12/2020.

24 En este sentido Aragüez Valenzuela, L. (2019): *Relación laboral digitalizada: Colaboración y control en un contexto tecnológico*, Aranzadi, Estudios, Cizur Menor (Navarra), pp. 29 y ss, donde desarrolla sólidos argumentos para mantener un enfoque de justicia social y la necesidad de atender a la parte viva de la relación jurídica con el fin de equilibrar a las partes intervinientes.

UEAPME) asociación de artesanos y pymes de Europa; y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP)<sup>25</sup>.

De manera que el Acuerdo marco es lo suficientemente representativo de todos los sectores como para extender su ámbito de aplicación a todos ellos<sup>26</sup>. Pero incluso, en ese deseo de los firmantes de contar con una amplia cobertura negocial, se expresa su aplicación “a todas las actividades económicas”, lo que va a permitir extender su aplicación a actividades –nuevas o no- que no se identifiquen con un sector concreto de la economía, como es el caso de las actividades que utilizan plataformas digitales, condicionado a aquellas “en las que existe una relación laboral, según se defina a nivel nacional”. Esta condición por el tipo de relación jurídica que une a las partes hace que se centre la atención no sólo en que el tipo de actividad no admita su inclusión en un sector concreto, sino en que la relación sea laboral y, por tanto, que se trate de trabajadores asalariados, por lo que nos referiremos a ello en el ámbito personal.

Por otro lado, consideramos un acierto que el Acuerdo se aplique también al sector público, ya sean administraciones públicas u otro tipo de entidades del sector público. En este ámbito, no obstante, el marco normativo regulador de los procesos de negociación en el sector público difiere notablemente de unos Estados miembros a otro. Los interlocutores sociales europeos, conocedores de las diferentes realidades normativas europeas, tanto en el sector público como en el privado<sup>27</sup>, han tenido en cuenta esta diversidad, lo que les ha llevado a contemplar una “adaptación” de lo que denominan “proceso de colaboración entre empleadores y representantes de los trabajadores”, en una terminología que ya en sí misma da cuenta del deseo de poder ser aplicada a todo tipo de modelos y prácticas nacionales de procesos de negociación de acuerdos laborales. En efecto, conforme a esa previsión de adaptación, el Acuerdo marco, al describir las diferentes fases y reglas que deben seguir los representantes de los trabajadores y empleadores para alcanzar “medidas/acciones apropiadas”, establece que “Aunque las fases del proceso continuarán siendo las mismas, este proceso debería adaptarse a las

<sup>25</sup>Confederación Europea de Sindicatos (CES) <http://www.etuc.org/>; Eurocadres (Consejo del Personal Profesional y Directivo Europeo) como parte de la delegación de la CES <http://www.eurocadres.org/>; y la Confederación Europea de Cuadros (CEC); como parte de la delegación de la CES <http://www.cec-managers.org/>. Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope) <http://www.businesseurope.eu/>; SMEunited (antes UEAPME) asociación de artesanos y pymes de Europa <https://www.smeunited.eu/>; y Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) <http://www.ceep.eu/>.

<sup>26</sup>Sobre los interlocutores sociales europeos, su conformación y consolidación y las reglas de medición de su representatividad, vid. el estudio de Molina García, M. (2002): *La negociación colectiva europea: entre el acuerdo colectivo y la norma negociada*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 74-98.

<sup>27</sup>Vid. sobre la materia AAVV (2019): *Negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal* (Dir. J. Cruz Villalón), Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales Núm. 115/2019.

diferentes situaciones nacionales, sectoriales y/o empresariales y a los sistemas de relaciones laborales, ajustando los instrumentos utilizados en el proceso, el contenido y/o las personas/expertos implicados. Esto permite tener un enfoque que es pertinente para diferentes trabajos, empresas y sectores”.

Cabe añadir una última consideración sobre el ámbito intersectorial del Acuerdo marco. Y es que al ser de carácter intersectorial, vincula también a las organizaciones sectoriales que sean miembros de las organizaciones intersectoriales firmantes<sup>28</sup>. No obstante, en el ámbito sectorial europeo “la gran mayoría de resultados son declaraciones, opiniones conjuntas y herramientas que tienen como destinatario mayoritario las Instituciones europeas y, en concreto, la Comisión”<sup>29</sup>, sin perjuicio de contar con algunos acuerdos en sentido estricto<sup>30</sup>. En materia de digitalización existen ya numerosas declaraciones y opiniones conjuntas por parte de los interlocutores sociales europeos de algunos sectores<sup>31</sup>, como son los de: transporte marítimo (junio 2019); industrias gráficas (octubre 2019); servicios postales (junio 2019); industria europea del mueble (junio 2020); metal (septiembre 2020); electricidad (septiembre 2020); telecomunicaciones (noviembre 2020); sector de seguros (marzo 2021); transportes públicos urbanos de Europa (marzo 2021). De ellos, los que son posteriores a la fecha de firma del Acuerdo marco, hacen referencia al mismo, como es el caso de las “Recomendaciones conjuntas de los interlocutores sociales europeos del transporte público urbano: Transformación digital y diálogo social en el transporte público urbano en Europa”<sup>32</sup>, o la opinión conjunta de los interlocutores sociales del sector europeo de las industrias del metal “El impacto de la digitalización en el mundo del trabajo en las industrias MET”<sup>33</sup>.

<sup>28</sup>Desde la reforma de 1998, el diálogo social sectorial europeo se lleva a cabo a través de los Comités de Diálogo Sectorial, existiendo en la actualidad cuarenta y tres comités de diálogo social sectorial, que comprenden sectores fundamentales y engloban aproximadamente al 75 % de la población activa de la UE, según García-Muñoz Alhambra, M. A. (2019): “Diálogo social europeo y negociación colectiva”, cit. p. 1176.

<sup>29</sup>García-Muñoz Alhambra, M. A. (2017): *La negociación colectiva europea de sector*, Bomarzo, Albacete, pp. 179.

<sup>30</sup>De un total de 827 documentos alcanzados por los interlocutores sociales europeos de sector, tan sólo 14 pueden considerarse acuerdos, lo que supone únicamente el 1,7% de los textos, *Ibidem*, p. 178.

<sup>31</sup>Datos obtenidos en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en>

<sup>32</sup>*Digital Transformation and Social Dialogue in Urban Public Transport in Europe. Joint Recommendations of the European Social Partners in Urban Public Transport ETF-UITP*. Consultable en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5730>.

<sup>33</sup>*The impact of digitalisation on the world of work in the MET industries. An industriAll Europe & Ceemet joint position*, consultable en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5720>.

## 4.2. **Ámbito personal**

El ámbito personal del Acuerdo marco se extiende a “todos los trabajadores y empleadores de los sectores público y privado y de todas las actividades económicas, incluidas las actividades que utilizan plataformas digitales en las que existe una relación laboral, según se defina a nivel nacional”. En coherencia con su ámbito funcional, no se excluye a ningún tipo de trabajador ni empleador, con independencia del tipo de empleador de que se trate o el tipo de actividad que desarrolle. Lo fundamental en este caso va a ser el vínculo laboral entre trabajador y empleador. En principio, se podría afirmar que, por tanto, el Acuerdo marco se extiende sólo a las relaciones de carácter laboral. Pero esta afirmación plantea al menos dos cuestiones, que dejamos planteadas sin que podamos abordarlas con la amplitud que requieren por desbordar el espacio de este trabajo.

La primera cuestión es la relativa a si se puede entender aplicable sólo a los trabajadores cuyo vínculo con la parte empleadora se pueda calificar de relación laboral, o también cabría incluir a quienes tienen una relación funcional pública, dado que el Acuerdo marco se aplica también al sector público. No se hace ninguna referencia al respecto en el Acuerdo marco, más allá de considerarlo aplicable a “todos los trabajadores”. El adverbio utilizado parece mostrar la intención de que el Acuerdo se aplique a toda persona que preste sus servicios a otro a cambio de una retribución, y bajo la organización de éste. Sin embargo, el Acuerdo no aporta ninguna indicación de a qué se refieren los interlocutores sociales al utilizar el término trabajador –sí se hace en cambio respecto de lo que se considera empresas-, y es sabido que no existe a nivel europeo un concepto único de trabajador, no al menos desde la perspectiva de las normas de la UE<sup>34</sup>. Por otro lado, conviene tener en cuenta que el condicionante que hace el Acuerdo de que “exista una relación laboral según se defina a nivel nacional”, se vincula específicamente a las actividades que utilizan plataformas digitales. Tampoco entendemos que la alusión a “todos los trabajadores y empleadores de los sectores públicos y privados y de todas las actividades económicas”, deba entenderse en el sentido de que el personal funcional y la entidad pública para la que trabaja no desarrollan actividades económicas, sino a servicios administrativos, lo que nos llevaría a su vez a preguntarnos qué se entiende por actividades económicas, o a qué se refieren los interlocutores sociales europeos con dicha expresión.

Como decimos, no podemos abordar aquí estas interesantes cuestiones, sin embargo entendemos que los procesos de determinación de las condiciones de trabajo del personal funcional del sector público pueden abordar las materias que

<sup>34</sup>Sobre el concepto de trabajador, vid. entre otros: Martínez Moreno, C., “El concepto de trabajador”, en AAVV *Derecho Social de la Unión Europea*, M. E. Casas Baamonde y R. Gil Alburquerque (Directores), Francis Lefebvre-El Derecho, Madrid, 2019, pp. 201 y ss. En la misma obra cit., L. J. Dueñas Herrero, “Empleo público”, pp. 1239 y ss.

se contemplan en el Acuerdo marco, incluso con más motivo, por el hecho de que dichas materias –formación, desconexión digital, inteligencia artificial y sistemas de vigilancia- cobran especial trascendencia en la actualidad por la progresiva y cada vez más consolidada digitalización del sector público<sup>35</sup>.

La segunda cuestión que dejamos apuntada es la relativa a la inclusión en el Acuerdo marco de los trabajadores que prestan servicios en actividades que utilizan plataformas digitales “en las que existe una relación laboral según se defina a nivel nacional”. En este caso, los interlocutores sociales europeos han sido más explícitos, pues no incluyen todo tipo de trabajos que utilizan plataformas digitales, sino sólo aquellos en los que exista una relación laboral, dejando por tanto al margen a los trabajadores autónomos -y falsos autónomos-. El trabajo en, o a través de, plataformas digitales, si bien es de aparición reciente, ha adquirido en la actualidad grandes dimensiones, siendo uno de los temas que más preocupa a los juristas del trabajo en el presente siglo; su tratamiento desde una perspectiva jurídica se encuentra todavía en una fase de identificación de problemas y de falta de respuestas válidas del ordenamiento, por lo que se están produciendo numerosas aportaciones de instituciones y personas interesadas promoviendo cambios legislativos<sup>36</sup>.

Precisamente por situarse en esa fase en la que todavía no existe un tratamiento jurídico completo, sino muy parcial y preliminar, con fuertes tensiones en la delimitación de las fronteras entre su calificación como trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, y derivado de ello, una alta judicialización, el Acuerdo marco pretende: 1) Por un lado situarse fuera del conflicto jurídico incluyendo sólo los supuestos en los que se haya reconocido a nivel nacional su calificación como relación laboral –como es recientemente el caso de España para las actividades de reparto a través de plataformas digitales<sup>37</sup>-. Aunque el Acuerdo marco se aplica a todas las relaciones laborales, incluir expresamente las actividades que utilizan plataformas digitales viene a disipar cualquier duda acerca de su equiparación al resto de trabajadores, al menos en lo que se refiere en este caso a la negociación colectiva de sus condiciones de trabajo adaptadas a la digitalización, lo que adquiere especial trascendencia en un tipo de trabajo que ya nace en gran parte digitalizado.

<sup>35</sup>Vid. Sepúlveda Gómez, M. (2019): “Negociación colectiva y derechos digitales en el empleo público”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* núm. 54/2019, pp. 138-167.

<sup>36</sup>En este sentido Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (2020): “La agenda reguladora de la economía colaborativa: Aspectos laborales y de seguridad social”, AAVV: *Monográfico sobre el impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones sobre las relaciones laborales*, Cruz Villalón (Dir.), *Revista Temas Laborales* 138/2017, pp. 126 y 135.

<sup>37</sup>Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

2) Por otro lado, el Acuerdo supera el obstáculo de que este tipo de actividades económicas que utilizan plataformas no se residencie fácilmente en sectores productivos concretos, pues puede participar de actividades de más de uno de ellos y no pertenecer a ninguno. Esto se salva en el Acuerdo precisamente mediante la extensión de su aplicación a todas las actividades económicas, incluidas las que utilizan plataformas.

El Acuerdo marco tiene además otra virtualidad, y es la de referirse en general a actividades “que utilizan plataformas digitales”, lo que engloba tanto a trabajadores que desarrollan su trabajo fuera de la plataforma digital y ésta sólo se utiliza como vínculo entre empresa-trabajador-cliente, como a aquellos trabajadores que sí ejecutan su trabajo en la propia plataforma digital, comprendiendo así en su ámbito de aplicación las diferentes realidades que pueden existir. Quedan, no obstante, otras cuestiones por resolver, como puede ser la de identificación de los interlocutores sociales que podrían pactar acuerdos en el ámbito de este tipo de trabajos que utilizan plataformas, sobre todo en los supuestos en los que la plataforma digital –empleador- se utiliza como vía de contacto con los trabajadores y los clientes.

### 4.3. Ámbito temporal

El Acuerdo marco entra en vigor a la fecha de su firma (22 de junio 2020), estableciendo un plazo de cinco años a contar desde su firma para que cualquiera de las partes pueda solicitar a los demás signatarios la evaluación y revisión del Acuerdo. Se puede entender por tanto que, si ninguna de las partes lo solicita, el Acuerdo continuará aplicándose una vez transcurridos los primeros cinco años de su vigencia.

Por otro lado, se establece el plazo de tres años desde su firma para la implementación del Acuerdo. Ya comentamos *supra* (epígr.3) la dificultad que puede suponer para la implementación del Acuerdo marco el hecho de que las normas de la UE sobre transición digital y su importante apoyo financiero se desarrollen a una velocidad mayor de lo que lo puedan hacer los procesos de negociación colectiva para la implementación del Acuerdo marco. Máxime si se tiene en cuenta que el éste pretende la anticipación a los cambios. Es una dificultad que debería tenerse en cuenta para que realmente lo negociado pueda llegar a alcanzar los objetivos que fija el Acuerdo marco.

A estos efectos, cumple un papel esencial la previsión relativa al Comité de Diálogo Social, ya que durante los tres primeros años después de la fecha de la firma de este acuerdo, dicho Comité debe preparar y aprobar un cuadro anual en el que se resumirá la implementación en curso del acuerdo. Transcurridos los tres primeros años, debe elaborar un informe completo que tiene que ser aprobado por los interlocutores sociales europeos durante el cuarto año de vigencia del Acuerdo. Aunque no se dice nada al respecto, entendemos que tanto los informes anuales

como el informe completo deben publicarse o, al menos, darse a conocer a los representantes de los trabajadores y empleadores destinatarios del Acuerdo, pues ello puede actuar como motivación tanto para aquellos que ya hayan iniciado la implementación del Acuerdo, como para aquellos otros que por la razón que sean todavía no lo hayan hecho.

Y es que la reacción ante una inacción por parte de los destinatarios del Acuerdo marco sólo se contempla a partir del cuarto año de vigencia del Acuerdo, tras el informe completo elaborado por el Comité de Diálogo Social y tras una evaluación por parte de éste. En este caso, el Acuerdo contempla la intervención de los interlocutores sociales europeos, que “emprenderán acciones conjuntas junto con los interlocutores sociales nacionales de los países interesados a fin de determinar la mejor manera de avanzar en la implementación de dicho acuerdo marco en el contexto nacional”.

La negociación colectiva en Europa, a todos los niveles, se enfrenta al enorme desafío no sólo de adaptar, renovar y/o negociar ex novo sus contenidos en relación con la digitalización del trabajo, sino que además debe hacerlo lo antes posible para no restar eficacia a su intervención, y para actuar con anticipación o, al menos en paralelo, a los propios cambios que se producen en las relaciones laborales por la digitalización y por la intervención normativa de la UE en materia de digitalización.

## **5. LA INTERRELACIÓN DE LAS MATERIAS A NEGOCIAR Y EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN**

### **5.1. Las materias**

Como indicábamos *supra*, una de las virtualidades del Acuerdo no es sólo tratar posibles contenidos negociales para la adaptación del empleo y las condiciones de trabajo a la digitalización del trabajo, sino también la descripción de unas fases para la negociación que permitan una participación integral de representantes de los trabajadores y empleadores, a todos los niveles de negociación, en lo que denomina “proceso de colaboración sobre la digitalización”. No obstante, la redacción no deja de presentar un cierto grado de generalidad que, por un lado, permite atender la diversidad de prácticas y modelos de negociación pero, por otro lado, conlleva un tanto de indefinición en su formulación.

Tanto las materias a negociar como las fases del proceso de negociación se plasman en un diagrama de círculos concéntricos, metodología “inspirada en ensayados procedimientos de coordinación institucional en el ámbito de la UE”<sup>38</sup>,

<sup>38</sup>Según Baz Rodríguez, J. (2021): “El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización”, AAVV *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España*, Baz Rodríguez (Dir.) Wolters Kluwer, p. 439.

que el acuerdo denomina como “un proceso circular dinámico”, y que debe ser acordado y gestionado conjuntamente y al mismo tiempo respetando las funciones y responsabilidades de los diferentes actores, como vía adecuada para que el acuerdo se cumple.

Resulta relevante que el conjunto de materias y aspectos del trabajo que se pueden tratar, denominados por el Acuerdo como “temas” o “cuestiones”, aparecen en los dos círculos más concéntricos.

Un primer núcleo de materias que son sobre las que el Acuerdo aporta directrices para los sujetos negociadores –formación/competencias; conexión/desconexión; inteligencia artificial/control humano; y dignidad/sistemas de vigilancia-, materias que examinaremos más adelante por separado.

Un segundo círculo de materias que, según el texto, están interrelacionadas y en ellas repercute la presencia o introducción de tecnología digital -aunque con la puntualización de que las herramientas digitales también pueden utilizarse o introducirse para mejorar todos estos aspectos del trabajo-. Respecto de este grupo de materias, el Acuerdo marco ofrece la definición de éstas para una mejor comprensión del proceso: 1) Contenido del trabajo, en el sentido de qué tareas o funciones se realizan por los trabajadores, qué impacto puede tener la introducción de herramientas digitales y qué competencias son necesarias para poder realizar ese trabajo digitalizado e interactuar con otros como compañeros, directivos, clientes, o intermediarios. 2) Condiciones laborales referidas al entorno laboral, tales como salud, seguridad, exigencias físicas y mentales, bienestar, clima laboral, confort, condiciones sanitarias, equipos de trabajo. 3) Condiciones laborales de los trabajadores, tales como la jornada laboral (turnos de trabajo), los períodos de descanso, el lugar o lugares de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, las licencias, las oportunidades de formación y aprendizaje y los mecanismos de evaluación. Y 4) Relaciones laborales, referidas a las relaciones entre personas, entre los propios trabajadores entre sí, y entre estos y la empresa y sus responsables, así como las relaciones con clientes y terceros. Se consideran que son relaciones que tienen un impacto en el rendimiento y bienestar de los trabajadores, y que se debe tener en cuenta su calidad, el estilo de gestión, la aparición de violencia o acoso, la gestión de conflictos y los mecanismos de apoyo.

Respecto de estos dos conjuntos de materias, el Acuerdo establece que se deben discutir y tener en cuenta, pero la diferencia más importante entre ambos grupos de materias es que mientras las primeras son desarrolladas en mayor o menor medida por el Acuerdo marco, el segundo grupo de materias no se desarrolla. Entendemos que ello no significa que no se puedan alcanzar pactos o acuerdos sobre las mismas y que sólo deban ser tenidas en cuenta, sino más bien que, en todo caso, se deben tener en cuenta a la hora de negociar sobre otros aspectos laborales, pero que también pueden ser objeto de negociación. En este sentido, entendemos que los interlocutores sociales están expresando su voluntad de que cualesquiera de

estas materias puedan ser objeto de negociación, pues sería una contradicción que los propios signatarios del Acuerdo marco vedaran el pacto sobre materias propias del ámbito laboral. Pero también expresa el Acuerdo marco la necesidad de que, dada la interrelación entre todas estas materias, no se deben tratar de forma aislada, es decir, que aunque se negocie sólo sobre una o varias materias, sean del grupo que sean, se debe valorar y tener en cuenta el impacto de la digitalización en todas las demás y, además, durante todas las fases del proceso de negociación. También es condición del Acuerdo marco al respecto, que se tenga en cuenta el tamaño de la empresa para así poder abordar diferentes situaciones o circunstancias.

En un tercer círculo continuo, que rodea los dos anteriores vistos, se recoge la organización del trabajo, entendida como “la distribución y coordinación de tareas y autoridad en una organización. La organización del trabajo es la forma en que las tareas se distribuyen entre los individuos de una organización y las formas en que estos se coordinan para lograr el producto o servicio final. La organización o estructura de trabajo define quién hace cada cosa, ya sea en equipo o no, y quién es responsable de cada cosa, según se expresa en el Acuerdo marco”. La organización del trabajo aparece como un elemento del trabajo que se debe tener en cuenta a la hora de negociar, pues va a afectar a condiciones de trabajo relacionadas con la preparación o formación de los trabajadores, el tiempo y carga de trabajo, la automatización de parte de las tareas que viene desarrollando, etc. Por ello entendemos que, sin desconocer que la organización del trabajo es una facultad empresarial, ello no impide que pueda ser objeto de negociación en tanto que los cambios en la organización del trabajo, derivados de la digitalización, afecten a condiciones de trabajo. De este modo se entiende la afirmación en el texto del Acuerdo marco de que “A los empleadores y trabajadores les interesa adaptar la organización del trabajo, cuando sea necesario, a la transformación continua que se deriva del uso de los dispositivos digitales de trabajo. Esta adaptación debe realizarse de forma que se respeten los intereses de los trabajadores y las prerrogativas de los empleadores por lo que respecta a la organización del trabajo a nivel empresarial”.

## **5.2. El proceso circular de negociación**

El círculo más externo del diagrama lo conforman las diferentes fases de negociación que el Acuerdo marco describe, de manera que en todas y cada una de ellas, los negociadores tienen que tener en cuenta todos los aspectos del trabajo que hemos mencionado antes. De forma sintética, diremos que el Acuerdo marco pretende evitar en todo caso una negociación en la que las partes directamente comiencen a negociar sobre algún aspecto o condición de trabajo. Es un proceso en el que se quiere sobre todo la toma de conciencia, una toma de contacto, y el debate lo que comporta la introducción de la tecnología digital en el trabajo.

Por ello, el Acuerdo marco contempla dos fases iniciales en las que las partes deben explorar en un clima de confianza, las ventajas e inconvenientes de la digitalización –oportunidades y riesgos-, su impacto en el lugar de trabajo y las posibles acciones y soluciones. Se trata en esta primera fase de crear un ambiente apropiado para la negociación, en el que se empieza a hablar con confianza en una primera toma de contacto sobre estas cuestiones. En una segunda fase, las partes deben ya examinar qué materias o aspectos o condiciones del trabajo pueden ser objeto de impacto por la digitalización, y plantear las posibles medidas a acordar, siempre en términos de beneficio para ambas partes.

En una tercera fase se deben adoptar ya estrategias para la transformación digital que, además, establezcan objetivos para la empresa en el futuro. Se contempla como resultado de las fases anteriores, donde entendemos que van en paralelo las decisiones sobre digitalización y sobre las nuevas condiciones de trabajo en aquellos aspectos que se vean afectados por la transformación digital. Una vez acordadas estas decisiones de cambio, la cuarta fase contempla la adopción de medidas y acciones apropiadas, que tienen que ver con la implementación de lo acordado. Una aplicación que tenga en cuenta una visión conjunta de la situación, y que a la vez esté adecuadamente planificada. El Acuerdo incluye entre las posibles medidas: La posibilidad de una prueba/ aplicación experimental de las soluciones previstas; el establecimiento de prioridades; la sincronización, la aplicación en fases secuenciales de duración determinada; aclarar/definir las funciones y responsabilidades de la dirección y de los trabajadores y sus representantes; los recursos; Las medidas complementarias como el apoyo (de expertos), el seguimiento, etc.

La última fase del proceso, a modo de cierre del círculo, contempla la evaluación conjunta de la eficacia de las medidas y debatir si es necesario llevar a cabo nuevos análisis o tomar nuevas medidas.

Como ya hemos anticipado, estas fases se centran en la negociación de estrategias de digitalización del trabajo, que deben ser objeto de discusión y pacto entre representantes de los trabajadores y la empresa, pero que deben llevar aparejadas, entendemos, una adaptación en paralelo de aquellas materias, aspectos o condiciones de trabajo que en ese proceso de digitalización sean objeto de impacto y, por tanto, requieran cambios en su regulación convencional. Desde esta perspectiva, cobran sentido las directrices que el Acuerdo marco contiene respecto de las materias laborales que trata y que, como hemos dicho, no son todas las posibles, pero son las que han considerado los interlocutores sociales. Pasamos a realizar una aproximación a las mismas, sin ánimo de exhaustividad, para destacar los aspectos más importantes de cada una de ellas.

## 6. COMPETENCIAS DIGITALES Y EMPLEABILIDAD

En coherencia con las posibles transformaciones digitales que se hayan podido acordar entre los representantes de los trabajadores y la empresa, el Acuerdo marco pone en un primer plano y como desafío clave para la negociación colectiva, la identificación de cuáles son las competencias (digitales) y el cambio de procesos que es necesario introducir y, en consecuencia, organizar los procesos de formación adecuadas, tanto para el nivel nacional, sectorial y empresarial, y de acuerdo con los diferentes sistemas nacionales de relaciones laborales. Entendemos que el desafío es más amplio, y que debe incluir la identificación de aquellos puestos de trabajo y tareas que tienen posibilidades de ser totalmente digitalizados en un futuro próximo<sup>39</sup>. De este modo, se puede racionalizar la inversión en formación y, en estos casos, pactar al nivel adecuado una formación para la transición a otros puestos de trabajo, otras empresas, u otros sectores, pues poco eficaz resulta y hasta paradójico formar en competencias digitales en puestos donde la persona trabajadora va a ser sustituida por una completa automatización<sup>40</sup>, previsión que sí se ha tenido en cuenta por la ley alemana conocida como “la ley del trabajo del mañana”<sup>41</sup>.

Desde la anterior perspectiva y a partir de ella, podríamos diferenciar en el Acuerdo marco tres ámbitos de intervención en materia de formación y competencias digitales en relación con el empleo:

1. *La formación para el mantenimiento del empleo.* El Acuerdo marco refuerza la importancia del compromiso de las partes de la relación laboral para el éxito de la digitalización de la empresa y del trabajo. Así, se expresa la necesidad del “compromiso de los trabajadores de apoyar el crecimiento y el éxito de la empresa y de reconocer el papel potencial de la tecnología digital para que las empresas sigan siendo competitivas en el mundo moderno”. Y el compromiso de los empleadores “de utilizar la tecnología digital de manera positiva, tratando de mejorar la innovación y la productividad para una viabilidad duradera de las empresas, dar seguridad en el empleo a las plantillas, así como mejorar sus condiciones de trabajo”. Se hace además un llamamiento a la participación de los interlocutores

<sup>39</sup>Frey, C.B y Osborne, M. A. (2013): “The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?” [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf).

<sup>40</sup>Es el caso del sector bancario sobre el que con detalle ilustra Martínez Girón, J. (2021): “Reestructuraciones empresariales”, AAVV *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Informes y Estudios, Madrid, pp 29-30.

<sup>41</sup>Ibidem, p. 29. Para un estudio detallado de la citada ley alemana, vid. Arufe Varela, A. (2021): “La ley Federal alemana sobre «el trabajo del mañana», de 20 mayo 2020. Un estudio comparado con el derecho español”, *Revista Internacional de Direito Do Trabalho* núm. 1/2021.

sociales y de los departamentos de recurso humanos “en la motivación del personal para que participe en la formación” y, en definitiva, que se consiga un cambio hacia una verdadera cultura de aprendizaje en la sociedad y en las empresas. Esta labor de concienciación que se lleva a cabo por el Acuerdo marco, de compromiso, y de objetivos, se acompaña de la indicación de una serie de competencias que podrían necesitar los trabajadores según el tipo de tecnología digital introducida, así como una serie de instrumentos para poder identificar correctamente las futuras necesidades de competencias.

Como ocurre con la intervención normativa en materia de formación y competencias de los trabajadores, se parte de la base de la necesidad de una formación permanente, en la que tanto trabajadores como empleadores tienen un interés común, pero con diferentes responsabilidades, y que dicha formación –en este caso en competencias digitales- debe tener una doble finalidad. Por un lado, el mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo y, por otro lado, mejorar la productividad de la empresa para asegurar su viabilidad duradera. A estos efectos, el Acuerdo marco considera necesario un análisis compartido entre los negociadores y un compromiso conjunto para evaluar e identificar las necesidades de formación relacionadas con la digitalización para la empresa o el sector y su mano de obra. Y para ello proporcionar una serie de medidas a considerar, que fijan algunos parámetros sobre el tipo de formación, su idoneidad, financiación, calidad y eficacia, su validación interna o externa, su utilidad para la movilidad, o la organización de trabajo de forma compatible con la formación (turnos de trabajo).

2. *La formación para las transiciones de empleo a otros puestos, empresas o sectores.* Este ámbito y el siguiente que se trata a continuación son los que el Acuerdo marco considera como de “apoyo al empleo”, con la llamada a los interlocutores sociales para que en sus estrategias de transformación digital integren en un enfoque de asociación este objetivo de transición (y el siguiente de creación de empleo). En este caso, el objetivo es fomentar las transiciones de empleo de los trabajadores en las empresas, y más ampliamente entre las empresas y los sectores, mediante una inversión en competencias que garantice la actualización de los conocimientos y la capacidad de empleo continuo de la mano de obra<sup>42</sup>, así como de recuperación de las empresas. La formación para la transición a otros empleos de otras empresas y sectores, entendemos que requiere como nivel

<sup>42</sup>Según la OCDE (2019): *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives*, OECD Publishing, París, ya en la pasada década, 4 de cada 10 empleos creados surgieron en sectores con una elevada digitalización y de la mano vinieron otras nuevas formas de trabajo. Se calcula que un 14 % de los empleos en la OCDE se enfrentan a un alto nivel de automatización potencial, mientras que otro 23 % puede experimentar cambios en los próximos 10-20 años. Consultable en: <https://doi.org/10.1787/9789264312012-en>.

de negociación más apropiado el intersectorial, sin obviar que también puede tener cabida a nivel de empresa y grupos de empresa, a través de acuerdos específicos sobre recolocación en los casos de reestructuraciones empresariales extintivas, más allá de que en algunos casos puedan ser preceptivos. También sería adecuado el nivel de empresa en los supuestos de reestructuraciones empresariales no extintivas, en las que la transición se lleve a cabo a otros puestos de la misma empresa mediante la readaptación profesional de los trabajadores afectados<sup>43</sup>.

3. *La creación de empleo*. Es otro de los objetivos que el Acuerdo marco considera que se debe introducir en las estrategias de transformación digital, en un enfoque de asociación: “Proporcionar las condiciones para una transformación digital de las empresas que conduzca a la creación de empleo, incluido el compromiso de los empleadores de introducir la tecnología de manera que beneficie al mismo tiempo al empleo, la productividad y el contenido de la prestación de servicio y a la mejora de las condiciones de trabajo”. Conviene hacer dos precisiones al respecto. La primera que, en este caso, el Acuerdo marco no menciona la formación como elemento sobre el que actuar para la creación de empleo, sino que hace referencia a “las condiciones” para que una transformación digital conduzca a la creación de empleo. Pero el objetivo se encuadra dentro del apartado dedicado a las competencias digitales y empleabilidad. De manera que, de algún modo, este objetivo debe asociarse a la formación, lo que lleva a pensar en las contrataciones en régimen de formación dual de jóvenes, o en fórmulas similares según las normativas nacionales. Ésta es una de las medidas financiables que ha adoptado la Comisión europea en su *Recomendación 2021/402, de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la Covid-19 (EASE)*<sup>44</sup>, que contempla el apoyo a la formación de aprendices como vía útil para desarrollar las

<sup>43</sup>Un reciente estudio detallado y algunas propuestas sobre las medidas de acompañamiento social en las reestructuraciones empresariales, en Navarro Nieto, F. (2021): *Medidas sociales de acompañamiento y mantenimiento del empleo*, AAVV AAVV *Reestructuraciones empresariales. XXXI Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Informes y Estudios, Madrid, pp. 247 y ss, especialmente en pp. 271 y ss. En la misma obra colectiva, vid. Terradillos Ormaetxea, E., “Las medidas de acompañamiento social en los procesos de reestructuraciones de empresas”, pp. 305 y ss; y Correa Carrasco, M. “Autonomía colectiva y reestructuraciones empresariales no extintivas”, pp. 39 y ss., para quien la materia relativa al empleo, incluyendo limitaciones de facultades directivas vinculadas a la libertad de empresa, pueden ser materias objeto de pacto en los acuerdos que ponen fin al periodo de consulta, p. 75.

<sup>44</sup>DOUE L 80/1, de 8 de marzo 2021, que contempla la financiación de las medidas previstas en dicha Recomendación, disponibles a escala de la Unión procedente de los Fondos Estructurales, en particular el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), del Fondo de Transición Justa, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), la Ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa (REACT-EU),

capacidades requeridas en el mercado laboral y ayudar a los jóvenes a acceder al empleo.

La segunda consideración es que, en este caso, el objetivo no es sólo la creación de empleo, sino también el compromiso de que la tecnología introducida beneficie al mismo tiempo al empleo, la productividad, el contenido de la prestación de servicio y a la mejora de las condiciones de trabajo. En la consecución de este objetivo cobra pues especial interés las fases segunda y tercera del proceso de negociación contemplado en el Acuerdo marco. La amplitud del objetivo, asociado a la creación de empleo, parece indicar que el empleo que se cree reúna unos estándares mínimos de calidad, evitando así por esta vía la precarización<sup>45</sup>.

## 7. MODALIDADES DE CONEXIÓN Y DESCONEXIÓN

Esta materia se centra por el Acuerdo marco en el uso de dispositivos digitales de trabajo y, aunque el texto no es especialmente largo, cualitativamente fija las claves esenciales a modo de hoja de ruta para la negociación colectiva. En efecto, en primer lugar, el Acuerdo marco no se centra sólo en el teletrabajo y el trabajo a distancia, sino que incluye toda modalidad de trabajo en la que se usen dispositivos digitales para ejecutar el trabajo, por lo que contiene directrices también para el trabajo presencial. Desde este punto de vista, el Acuerdo marco denota la voluntad los interlocutores sociales europeos de que cualquier aspecto de la relación laboral que se pueda ver afectado por el uso de dispositivos digitales en el trabajo pueda ser tratado por la negociación colectiva, incluido adaptar la organización del trabajo cuando sea necesario por la transformación continua que supone el uso de dispositivos digitales, lo que supone un claro protagonismo negocial<sup>46</sup>.

En segundo lugar, el Acuerdo marco admite que la introducción de dispositivos o herramientas digitales en los lugares de trabajo puede ofrecer nuevas oportunidades y posibilidades de organizar el trabajo de manera flexible, en beneficio tanto de los empleadores como de los trabajadores. Pero al mismo tiempo presenta el riesgo de delimitación del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, tanto durante la jornada de trabajo, como después. Es ésta una materia que abre un campo de trabajo importante para la negociación colectiva, pues el tiempo de trabajo y de descanso habrán de definirse conforme a nuevos parámetros acordes con la digitalización del trabajo, y en clara relación con la carga de trabajo; el respeto de

la Reserva de Adaptación al Brexit y el Instrumento de Apoyo Técnico, para diseñar y ejecutar las medidas EASE.

<sup>45</sup>Vid. sobre la materia el estudio de Cabeza Pereiro, J.: “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, *Revista Temas Laborales* núm. 155/2020.

<sup>46</sup>En este sentido, Baz Rodríguez, J. (2021): “El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización”, cit., p. 446.

la jornada de trabajo y del tiempo personal en el que el trabajador no esté obligado a estar localizable fuera de su horario de trabajo; una compensación apropiada por cualquier tiempo extra trabajado; o sistemas de alerta para evitar perjuicios para los trabajadores por no estar localizables –cultura de no culpabilidad-. Medidas éstas a las que el propio Acuerdo marco hace alusión, no sin cierto desorden. A lo que se añade la medida instrumental de proporcionar información a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera de respetar las normas relativas a la jornada laboral y las medidas apropiadas para asegurar su cumplimiento.

En tercer lugar, y muy conectada con la anterior condición de trabajo, se encuentra la necesidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, haciendo especial hincapié el Acuerdo marco en que la atención se debe centrar en la cultura de la prevención, mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, con máxima prioridad al principio de prevención, con alusión específica a la prevención del aislamiento.

En cuarto lugar, cabe destacar la apuesta del Acuerdo marco por lograr la transparencia a través de la negociación colectiva en cuanto a las expectativas legítimas de los trabajadores cuando utilizan dispositivos digitales en su trabajo. A estos efectos, entre las medidas que se proponen se encuentran las relativas a la manera de utilizar las herramientas digitales, como por ejemplo, el correo electrónico, y ser claro en cuanto a las políticas y/o las normas acordadas sobre el uso de herramientas digitales para fines privados durante la jornada laboral. No hay en este apartado del Acuerdo marco referencia específica a la protección de datos de carácter personal, no obstante, entendemos que ese principio de transparencia en las expectativas legítimas de los trabajadores cuando usan dispositivos digitales en el trabajo da cobertura suficiente como para que también pueda ser tratado por la negociación colectiva, lo que está en consonancia con el art. 88 del Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales<sup>47</sup>. Aunque sí se recogen en un apartado diferente –dedicado a la dignidad y los sistemas de vigilancia– algunas directrices específicas sobre protección de datos en relación con los sistemas de vigilancia digitalizados. Entendemos que debería haber un tratamiento más sistematizado de la materia, sobre todo en lo que se refiere a la protección de derechos fundamentales de los trabajadores.

<sup>47</sup>Sobre la materia, vid. Sierra Hernáiz, E. (2020): “El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores”, *Revista Temas Laborales* 152/2020; y, entre otros, García Murcia, J.: “Derecho a la protección de datos personales en el marco de la relación laboral”, *Revista Temas Laborales* 155/2020.

## 8. INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y GARANTÍA DEL PRINCIPIO DE CONTROL HUMANO

El uso de la IA en los procesos productivos de bienes y servicios está centrando en los últimos años toda la atención desde múltiples ámbitos, tanto desde planos de posibles intervenciones normativas a nivel europeo y nacional, como desde su estudio científico por diferentes ramas de conocimiento, entre ellas especialmente la jurídico-laboral<sup>48</sup>. Y es que el impacto de la IA en el empleo, en las condiciones de trabajo, y en los derechos fundamentales<sup>49</sup>, es todavía incalculable, pero no cabe duda de su trascendencia<sup>50</sup>. Cuando todavía se está analizando el impacto de la industria 4.0, que incorpora a la economía la robótica, la automatización, la inteligencia artificial y el análisis de grandes datos, su propia capacidad de innovación y rápida evolución está dando ya lugar a la que se denomina la industria 5.0<sup>51</sup>.

El Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial, de la Comisión europea, de febrero 2019, COM (2020) 65 final, destaca que los trabajadores y las empresas experimentan las consecuencias directas del diseño y el uso de los sistemas de inteligencia artificial en el lugar de trabajo, por lo que la participación de los interlocutores sociales será un factor decisivo para garantizar un enfoque antropocéntrico de la IA en el trabajo. Este Libro Blanco ha dado lugar a una propuesta de la Comisión europea, presentada al Parlamento europeo el 21 de abril de 2021. El Parlamento europeo cuenta con una comisión especial sobre inteligencia artificial, según la cual “Europa necesita desarrollar una inteligencia artificial que genere confianza, elimine cualquier tipo de sesgo y discriminación, contribuya al bien común al tiempo que asegure que las empresas y la *industria* prosperan y generan prosperidad económica»<sup>52</sup>.

<sup>48</sup>Vid. entre otros, Valverde Asencio, A. J. (2020): *Implantación de sistemas de inteligencia artificial y trabajo*, editorial Bomarzo, Básicos de Derechos Social, Albacete.

<sup>49</sup>Vid. sobre la materia Sáez Lara, C.: “El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación”, *Revista Temas Laborales* 155/2020.

<sup>50</sup>Vid. sobre la materia Mercader Uguina, J. R. (2017): El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica, Tirant lo Blanch, Valencia. De Stefano, V.: “Negotiating the algorithm”: automation, artificial intelligence, and labor protection”, *Comparative labor law and policy journal*, Vol. 41, núm. 1.

<sup>51</sup>Østergaard, E. H. ingeniero danés, fundador de Universal Robots, indica los rasgos de la industria 5.0 en *Welcome to industry 5.0. The “human touch” revolution is now under way*, consultable en: [https://info.universal-robots.com/hubfs/Enablers/White%20papers/Welcome%20to%20Industry%205.0\\_Esben%20%C3%98stergaard.pdf?submissionGuid=00c4d11f-80f2-4683-a12a-e821221793e3](https://info.universal-robots.com/hubfs/Enablers/White%20papers/Welcome%20to%20Industry%205.0_Esben%20%C3%98stergaard.pdf?submissionGuid=00c4d11f-80f2-4683-a12a-e821221793e3), de la que destaca que supone una vuelta al toque humano para personalizar en masa productos y servicios. Es una industria que pone al ser humano en el centro del trabajo, ayudado por robots colaborativos en aquellas tareas repetitivas, peligrosas, o sucias (“Three D’s” – dull, dangerous and dirty Jobs), que no necesitan la intervención humana.

<sup>52</sup><https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20210115STO89417/regulacion-de-la-inteligencia-artificial-en-la-ue-la-propuesta-del-parlamento>.

El Acuerdo marco se alinea con los objetivos y garantías marcados por las instituciones europeas sobre la IA, y tiene la virtualidad de integrarlos de forma adaptada al ámbito del trabajo y de la negociación colectiva. Entendemos que supone un avance importante el que se abra un marco desde la propia negociación colectiva (europea), que marque las directrices a seguir en todos los niveles de negociación en materia de incorporación de la IA al trabajo, y que permita garantizar los derechos de los trabajadores, en especial, los derechos fundamentales, y aportar fórmulas para el mantenimiento, transición y creación de empleos.

Siguiendo la misma pauta que en las anteriores materias, el Acuerdo marco destaca las oportunidades y riesgos que para los trabajadores y empleadores puede suponer la IA en el trabajo. En paralelo se destaca el aumento de la productividad y del bienestar de los trabajadores, para lo que se deben explorar las opciones de diseño de la utilización de la IA, para el éxito económico y las buenas condiciones de trabajo.

El eje central de las directrices descansa sobre el principio del control de las personas sobre la IA en el lugar de trabajo, respetando los controles de seguridad, lo que da lugar a una IA fiable, y se definen los componentes de la misma: Ser lícita, justa, transparente, segura y fiable, cumpliendo con todas las leyes y reglamentos aplicables, así como con los derechos fundamentales y las normas de no discriminación; Seguir las normas éticas acordadas, asegurando el respeto de los derechos humanos y fundamentales de la UE, la igualdad y otros principios éticos; Ser robusta y sostenible, tanto desde el punto de vista técnico como social, ya que, incluso con buenas intenciones, los sistemas de IA pueden causar daños involuntarios.

En consonancia con los condicionantes que debe cumplir la IA fiable, el Acuerdo marco indica alguna de las medidas que se pueden adoptar, que en cierto modo vienen a ser un tanto reiterativas de lo ya dicho con anterioridad, si bien se especifican algunos detalles respecto de alguno de los rasgos de la IA fiable, como son: la necesidad de suministro de información para salvaguardar la transparencia cuando se utilizan sistemas de IA en los procedimientos de recursos humanos, como la contratación, la evaluación, el ascenso y el despido, y el análisis de la actuación profesional. En estos casos se contempla que el trabajador pueda solicitar la intervención humana y/o impugnar la decisión junto con la prueba de los resultados de la IA. O la necesidad de respecto de la legalidad vigente en el diseño y operación de los sistemas de IA, incluido el Reglamento General de Protección de Datos, así como garantizar la privacidad y la dignidad del trabajador.

## **9. RESPETO DE LA DIGNIDAD HUMANA Y SISTEMAS DE VIGILANCIA**

Es la materia a la que el Acuerdo marco dedica un menor tratamiento, pero no por ello es menos importante, pues se trata de integrar en la negociación colectiva el respeto de la dignidad de las personas trabajadoras, que se puede ver comprometida a través de la tecnología digital, los sistemas de vigilancia de la IA y el procesamiento de datos personales, en particular en los casos de vigilancia personal. A estos efectos, el Acuerdo marco recuerda que el art. 88 del RGPD permite la posibilidad de establecer mediante convenios colectivos normas más específicas para garantizar la protección de datos en el contexto de las relaciones laborales. Como también recuerda la necesidad de respetar las normas del RGPD relativas al tratamiento de datos personales de los trabajadores.

A este respecto, el Acuerdo marco proporciona a modo de directriz, la necesidad de minimizar la recogida de datos -que se debe vincular a propósitos concretos y transparentes-, y normas claras sobre el tratamiento de los datos personales. Como medidas instrumentales, se contemplan la de permitir a los representantes de los trabajadores que aborden cuestiones relacionadas con los datos, el consentimiento, la protección de la privacidad y la vigilancia, así como proporcionarle servicios y herramientas digitales para que cumplan sus funciones en la era digital.

Dos consideraciones breves al respecto. Primera, que la protección del derecho a la dignidad se debería vincular no sólo a los sistemas de vigilancia, sino también a la utilización de dispositivos digitales para la ejecución del trabajo, donde también se puede ver comprometida no sólo la dignidad sino otros derechos fundamentales, incluido el de protección de datos personales. En el Acuerdo marco, el uso de dispositivos digitales se trata desde la perspectiva de la conexión y desconexión, el tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, quedando huérfanos de reglas específicas negociadas para la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, que se pueden ver comprometidos en ese uso de dispositivos digitales para el desarrollo de su trabajo.

La segunda, que el derecho a la protección de datos personales no sólo se puede ver comprometido cuando el trabajo se somete a vigilancia digitalizada, sino en todos los aspectos del trabajo y situaciones por las que pueda pasar la relación laboral, incluida la fase previa de acceso al empleo.

En todo caso, es de esperar que lo previsto en el Acuerdo marco sobre protección de la dignidad de los trabajadores en relación con la tecnología digital sirva para crear también una cultura normalizada de pacto, que incluya reglas específicas para la protección de todos aquellos derechos fundamentales u ordinarios, que se puedan ver afectados negativamente por la digitalización del trabajo.

## 10. CONCLUSIONES

A pesar de que se han ido haciendo valoraciones concretas en los diferentes apartados de este trabajo, puede ser de interés destacar aquí algunas conclusiones generales, a grandes rasgos y sin ánimo de exhaustividad, pues el Acuerdo marco supone un punto de partida y habrá que estar a su evolución práctica e implementación.

Un primer elemento llamativo del Acuerdo marco es su carácter ambicioso desde una doble perspectiva. La primera, por la amplitud de materias que en teoría se deberían llevar a negociación colectiva, más allá de las estrictamente digitalizadas, pues los interlocutores sociales son conscientes de la onda expansiva que produce en todo el ámbito laboral cualquier transformación digital de los procesos de producción de bienes y servicios. La segunda, por configurar un modelo de negociación colectiva, dinámico, circular, y permanente, en el que destaca la participación de los representantes de los trabajadores en toma de decisiones sobre digitalización, implantación, valoración de impactos, y propuestas de revisión. El Acuerdo marco pretende concienciar a los negociadores, a todos los niveles, de la importancia de que la digitalización aporte beneficios para todas las personas involucradas en el trabajo, personas trabajadoras y empresas, pero también en el empleo y la sostenibilidad del medio ambiente. Una amplitud de fondo y de forma que hace que la negociación colectiva deba afrontar el reto de regenerar sus métodos y contenidos, y una nueva mentalidad que parta de una realidad en proceso de transformación digital y ecológica.

En segundo lugar, el Acuerdo marco supone una llamada de atención sobre la necesidad de respeto del espacio de la norma pactada frente a la norma pública, espacios normativos compartidos que nunca han sido fáciles en la historia de las relaciones laborales, y que en materia de digitalización está adquiriendo una especial transcendencia. Se observa una abundante producción normativa europea y nacional en muchas de las materias centrales de la digitalización de la economía y del trabajo, acelerada además con ocasión de la situación de pandemia y la consiguiente expansión experimentada en la digitalización. En este contexto, deben quedar claros los espacios de cada centro normativo y analizar si es necesaria una reformulación de los mismos, lo que en nuestra opinión no está del todo definido en este nuevo contexto. En todo caso, los interlocutores sociales europeos reclaman su espacio, en todos los niveles de negociación colectiva, y así se refleja en el contenido del Acuerdo marco, que establece criterios y objetivos dirigidos a la negociación colectiva sobre materias centrales como la formación, la desconexión digital, la inteligencia artificial, el teletrabajo, la dignidad y vigilancia digitalizada, entre otros. El papel de la negociación colectiva en todos estos ámbitos y en sus consecuencias sobre las condiciones de trabajo y el empleo, es crucial, y no sólo desde un punto de vista de la adaptación del marco normativo a los sectores y empresas, sino también desde el punto de vista de su construcción, en participación

con la norma pública. Esta ardua tarea requiere además un acompasamiento temporal entre ambos centros de poder normativo, elemento que tratamos en la siguiente conclusión.

En tercer lugar, en efecto, el elemento temporal adquiere una especial importancia desde la perspectiva de las relaciones entre la norma pública y la norma pactada en materia de digitalización. Y es que el contexto de pandemia existente desde principios de 2020 ha provocado un dinamismo abrumador de la norma pública, en cierto modo entendible por lo excepcional de la situación. Pero a la par, casi el mismo proceso han experimentado las normas públicas que tratan alguna materia relativa a la digitalización de la economía y de la sociedad en general, dada su relación en parte con el contexto de pandemia. En cambio, el efecto ha sido el inverso respecto de las normas pactadas. Los propios interlocutores sociales reconocen circunstancias y limitaciones excepcionales impuestas por la pandemia Covid-19, que interrumpieron los marcos de participación estándar e instituciones establecidas. En muchos países de la UE el diálogo social se ha visto restringido -no así en cambio en otros con una estructura de diálogo social tripartito bien establecido<sup>53</sup>. Se constata que durante 2020 la pandemia de Covid-19 tuvo un impacto considerable en el diálogo social y la negociación colectiva en la UE, Noruega y el Reino Unido, aunque en diversos grados. La negociación colectiva a menudo se pospuso o suspendió indefinidamente, especialmente en aquellos sectores que se vieron más afectados por los bloqueos impuestos por el gobierno. El número de convenios colectivos renovados disminuyó drásticamente en algunos países<sup>54</sup>. También en España, a partir la declaración del estado de alarma *se produjo una ralentización de la actividad negociadora y de la firma de nuevos convenios colectivos, y consiguientemente también una disminución del ritmo de registro de los convenios*<sup>55</sup>.

Este desfase temporal en la producción de normas hace difícil, aunque no imposible, la co-participación en la construcción del nuevo marco normativo de las relaciones laborales digitalizadas, pero lo que resulta evidente es que el espacio que reclaman los interlocutores sociales en el Acuerdo marco implica una voluntad por parte del poder público, europeo y nacionales, de facilitar una actividad negociadora normalizada, y especialmente fortalecer el diálogo social,

<sup>53</sup>Según Eurofound (2021), *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>54</sup>Eurofound (2021), *Mixed impacts of COVID-19 on social dialogue and collective bargaining in 2020*

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/mixed-impacts-of-covid-19-on-social-dialogue-and-collective-bargaining-in-2020>

<sup>55</sup>Consejo Económico y Social España, *memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2020: Economía, Trabajo y Sociedad* [http://www.ces.es/documents/10180/5258232/Memoria\\_Socioeconomica-CES-2020.pdf/0d4daa5c-46e5-e053-f35b-eb48c66fb37a](http://www.ces.es/documents/10180/5258232/Memoria_Socioeconomica-CES-2020.pdf/0d4daa5c-46e5-e053-f35b-eb48c66fb37a)

pues ese nuevo marco normativo no se puede concebir sin la participación de los interlocutores sociales.

Desde esta perspectiva, finalmente, y habiendo transcurrido un año desde la firma del Acuerdo marco, es probable que su implementación se encuentre actualmente en proceso de negociación. Se trata de un aspecto que reviste especial interés, sin que podamos ocuparnos de ello aquí por desbordar los límites de este trabajo, y un verdadero reto para la negociación colectiva y su articulación. Los derechos laborales en juego requieren ir más allá del pacto concreto en cada empresa, sin restar la importancia de este ámbito, para evitar nuevas formas de segmentación laboral digital si no se construye un marco común pactado, en coparticipación con las normas públicas.