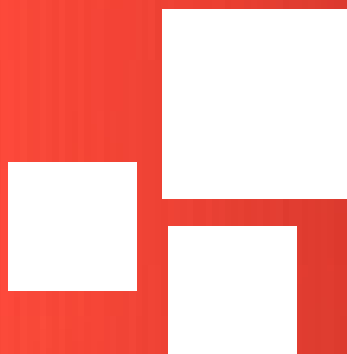


Guillermo García González
Amanda Moreno Solana
(Drs.)



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS RETOS JURÍDICO-LABORALES

Contratación, igualdad y digitalización



**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ANTE LOS NUEVOS RETOS
JURÍDICO-LABORALES:
contratación, igualdad y digitalización**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ANTE LOS NUEVOS RETOS
JURÍDICO-LABORALES:
contratación, igualdad y digitalización**

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

AMANDA MORENO SOLANA

(Dirs.)

CARLOS ARROYO ABAD

ORIOl CREMADES CHUECA

SUSANA DURO CARRIÓN

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

LUIS GORDO GONZÁLEZ

M^a DEL SOL HERRAIZ MARTÍN

LIDIA DE LA IGLESIA AZA

AMANDA MORENO SOLANA

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ

PATRICIA NIETO ROJAS

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

RAQUEL POQUET CATALÀ

Presentación a cargo de: JESÚS R. MERCADER UGUINA

Dykinson, S.L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

La Dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: conceptualización, prevención y reparación” (Proyecto PID2021-124979NB-I00 financiado por MCIN / AEI / 10.13039/501100011033 / FEDER, UE), en el marco del de Programa Estatal para Impulsar la Investigación Científico -Técnica y su Transferencia, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021 -2023, del Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España

© De los textos: los autores
Primera edición, 2023

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1170-838-8
Depósito Legal: M-35662-2023
DOI: 10.14679/2606

ISBN electrónico: 978-84-1070-151-9

Preimpresión:
Besing Servicios Gráficos, S.L.
besingsg@gmail.com

ÍNDICE

PRESENTACIÓN DEL LIBRO. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LOS NUEVOS RETOS JURÍDICO-LABORALES: CONTRATACIÓN, IGUALDAD Y DIGITALIZACIÓN	17
<i>Jesús R. Mercader Uguina</i>	

I. CONTRATACIÓN

LA AUTONOMÍA COLECTIVA FRENTE A LOS RETOS DE FLEXIBILIDAD EN LA INCORPORACIÓN A LA EMPRESA: POTENCIALIDADES E INERCIAS	25
<i>Guillermo García González</i>	
1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN.....	25
2. POTENCIALIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO MODULADOR DE LA TEMPORALIDAD: UN ANÁLISIS DESDE SU GÉNESIS.....	27
3. UN PRIMER BALANCE DE LAS PRÁCTICAS CONVENCIONALES EN RELACIÓN CON LA TEMPORALIDAD	31
3.1 Prácticas de integración convencional de la contratación temporal.....	32
3.2 Prácticas convencionales de reducción de la temporalidad	40
4. INERCIAS, IMPRECISIONES Y OMISIONES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LA TEMPORALIDAD	45

4.1	La negociación colectiva como mero instrumento de transcripción y otras inercias	45
4.2	Imprecisiones técnico-jurídicas y negociación colectiva	50
4.3	Silencios, omisiones e inacciones de la negociación colectiva	53
5.	REFLEXIÓN FINAL.....	56
	BIBLIOGRAFÍA	57
	ANEXO I. MUESTRA DE CONVENIOS ANALIZADOS	59
	LOS CONTRATOS FORMATIVOS	69
	<i>Carlos Arroyo Abad</i>	
1.	INTRODUCCIÓN	69
2.	LOS CONTRATOS FORMATIVOS.....	73
2.1	El contrato para la formación en alternancia	75
2.2	El contrato para la adquisición de la práctica profesional	87
2.3	Aspectos comunes	93
	BIBLIOGRAFÍA	95
	EL CONTRATO FIJO DISCONTINUO Y SU DESARROLLO POR EL CONVENIO COLECTIVO: UNA TAREA INCONCLUSA ...	99
	<i>Luis Gordo González</i>	
1.	LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE CONTRATACIÓN EN NUESTRO PAÍS	99
2.	CAUSAS QUE POSIBILITAN SUSCRIBIR UN CONTRATO FIJO-DISCONTINUO	102
3.	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA	107
3.1	Requisitos formales del contrato fijo-discontinuo y ordenación del llamamiento	107

3.2	Materias reservadas a la negociación colectiva sectorial	117
4.	DERECHOS Y GARANTÍAS DE LA PLANTILLA FIJA-DISCONTINUA	121
5.	VALORACIÓN FINAL DE LA REFORMA DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO	124
	BIBLIOGRAFÍA	124

II. IGUALDAD

EL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA COMO MEDIDA DE CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	131
---	-----

Raquel Poquet Català

1.	INTRODUCCIÓN	131
2.	RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA	134
2.1	Modalidades y sujetos	134
2.2	Circunstancias justificativas	135
2.3	Procedimiento para su reconocimiento. El papel del convenio colectivo	137
3.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TORNO AL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA EX ART. 34.8 ET	139
4.	CONCLUSIONES	147
	BIBLIOGRAFÍA	150
	ABREVIATURAS	151

NUEVOS PRODUCTOS NEGOCIALES PARA LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA. EL ESPACIO DE LOS PLANES DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y LOS PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO 153

Patricia Nieto Rojas

1.	LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	153
2.	EL ENCAJE DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL MAPA NEGOCIAL ESPAÑOL. ASPECTOS CRÍTICOS	156
3.	EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN EL ÁMBITO LABORAL	162
4.	LA NEGOCIACIÓN DE PROTOCOLOS FRENTE A CUALQUIER TIPO DE ACOSO COMO OBLIGACIÓN AUTÓNOMA A LA LUZ DEL CONVENIO 190 OIT.....	165
4.1	Medidas prioritarias en el plan de igualdad: acciones de formación y sensibilización	170
4.2	Medidas paliativas incorporadas en los planes de igualdad y en los protocolos analizados	171
5.	LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS NEGOCIADAS DESTINADAS A LA PROMOCIÓN DE LA ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL.....	175
6.	A MODO DE CONCLUSIÓN.....	178
	BIBLIOGRAFÍA.....	179

LA SALUD LABORAL CON DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA TAREA PENDIENTE.... 181

M^a del Sol Herraiz Martín

1.	A MODO DE INTRODUCCIÓN.....	181
2.	DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO	186
2.1	Los riesgos tradicionales vinculados al trabajo y la mujer	186

2.2	Especial alusión a los riesgos emergentes derivados de la digitalización laboral y el teletrabajo: la pérdida de control sobre el tiempo y lugar de trabajo.....	190
3.	LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRATAMIENTO CONVENCIONAL DE LA SALUD LABORAL.....	195
4.	UNA BREVE CONCLUSIÓN	201
	BIBLIOGRAFÍA.....	202

III. DIGITALIZACIÓN

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	207
---	-----

Amanda Moreno Solana

1.	INTRODUCCIÓN.....	207
2.	EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO	209
3.	LA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN: BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS Y NATURALEZA JURÍDICA....	214
4.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS PROTOCOLOS DE DESCONEXIÓN DIGITAL	222
4.1	Convenios y Protocolos donde la empresa tiene que adoptar una posición activa: deber de la empresa	224
4.2	Convenios y Protocolos donde se regula el derecho a la desconexión como un derecho de la persona trabajadora a no responder	228
4.3	Regulación convencional de las “circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”.....	230
4.4	Desconexión digital como medida de conciliación de la vida laboral y familiar	234

4.5 Desconexión digital como medida de prevención de riesgos laborales.....	235
4.6 Referencias y Cláusulas sobre desconexión digital poco acertadas.....	238
BIBLIOGRAFÍA.....	240

UN ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: FUNCIONES, ÁMBITOS, TENDENCIAS, LIMITACIONES, SEGOS Y FUTURIBLES	243
---	------------

Oriol Cremades Chueca

1. ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL E INVOCACIÓN DEL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL	243
2. FUNCIONES Y ÁMBITOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: UNA METODOLOGÍA PARA UN ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO	252
3. ANÁLISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO EN ESPAÑA DE LAS FUNCIONES Y ÁMBITOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	257
4. A MODO DE CONCLUSIÓN: TENDENCIAS, LIMITACIONES, SEGOS Y FUTURIBLES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL EN MATERIA DE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	268
BIBLIOGRAFÍA	274
OTROS DOCUMENTOS REFERENCIADOS	276
ABREVIATURAS	277

EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA TRAS LA LEY 10/2021.....	279
<i>Lidia de la Iglesia Aza</i>	
1. INTRODUCCIÓN.....	279
2. RÉGIMEN NORMATIVO	283
3. EL TELETRABAJO EN EL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EN LA GUÍA DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS	290
4. EL CLAUSULADO SOBRE TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	294
4.1 Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares	294
4.2 Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes	294
4.3 XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública	295
4.4 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito	296
4.5 Convenio colectivo del sector de grandes almacenes	296
4.6 VII Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA...	297
4.7 V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU	297
4.8 XXVIII Convenio colectivo de Repsol Butano, SA.....	298
4.9 XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad	299
4.10 Convenio Colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España.....	299
4.11 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España ..	300

4.12	Convenio Colectivo de Goldcar Spain, SL	300
4.13	III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU	301
4.14	Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos	301
4.15	Convenio colectivo de bolsas y mercados españoles ..	302
4.16	Convenio Colectivo del Banco de España	303
4.17	Convenio Colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio	303
4.18	Convenio Colectivo estatal del sector de industrias cárnicas	304
4.19	Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.....	304
4.20	III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL.....	304
5.	CONCLUSIONES	305
	BIBLIOGRAFÍA.....	310
	ABREVIATURAS	313
	PROTECCIÓN DE DATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	315
	<i>Susana Duro Carrión</i>	
1.	INTRODUCCIÓN	315
2.	PROTECCIÓN DE DATOS Y OTROS DERECHOS AFINES EN LA RELACIÓN LABORAL.....	317
2.1	Protección de datos versus derecho a la intimidad	320
2.2	Derecho a la intimidad versus derecho al secreto de las comunicaciones	322
3.	CONTEXTO NORMATIVO DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS.....	323

4.	EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS RELACIONES LABORALES	325
4.1	La presunción de privacidad del trabajador en la relación laboral.....	325
4.2	La quiebra de la expectativa de privacidad	328
4.3	Las previsiones del Convenio Colectivo aplicable como limite a la presunción de privacidad	332
5.	EL ARTÍCULO 88 RGPD A LA LUZ DE LA RECIENTE STJUE 30 DE MARZO DE 2023, ASUNTO C-34/21	334
5.1	La exigencia del 88.2 RGPD como condición para la calificación de norma más específica	336
5.2	Consecuencias de la declaración de incompatibilidad de una norma nacional que no satisface las exigencias impuestas por el artículo 88.2 RGPD	338
	BIBLIOGRAFÍA.....	338
	ABREVIATURAS	339
	VIDEOVIGILANCIA, GRABACIÓN DE SONIDOS, GEOLOCALIZACIÓN	341
	<i>Ana Belén Muñoz Ruiz</i>	
1.	PLANTEAMIENTO GENERAL	341
2.	VIDEOVIGILANCIA Y GRABACIÓN DE SONIDOS.....	342
2.1	La evolución del marco legal y jurisprudencial y su incidencia en la negociación colectiva	343
2.2	Posibilidades de la negociación colectiva	355
3.	OTROS CONTROLES DE LA ACTIVIDAD LABORAL: DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS (CORREO ELECTRÓNICO, INTERNET, ORDENADOR) Y GEOLOCALIZACIÓN	359
4.	CONCLUSIÓN.....	361
	BIBLIOGRAFÍA.....	361

**PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO Y DIGITALIZACIÓN:
NUEVOS LÍMITES DESDE EL PLANO COLECTIVO 363**

Daniel Pérez del Prado

1.	DIGITALIZACIÓN, INFORMACIÓN Y PODER EMPRESARIAL	363
2.	TRANSFORMACIONES EN EL PODER DE DIRECCIÓN DERIVADAS DE LA DIGITALIZACIÓN	367
3.	NUEVOS LÍMITES Y CONTRAPESOS AL PODER DE DIRECCIÓN	372
3.1	La regulación como mecanismo de limitador y de contrapoder	372
3.2	El acceso a la información y la introducción de transparencia	376
3.3	El limitado (por ahora) papel de la negociación colectiva	389
4.	A MODO DE CONCLUSIONES	392
	BIBLIOGRAFÍA	393

Presentación del libro.

La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales: contratación, igualdad y digitalización

JESÚS R. MERCADER UGUINA¹

*Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid
jmercade@der-pr.uc3m.es*

*“Nuestro mundo es más parecido a una nube que a un reloj”
 (“On clouds and Clocks”, Karl Popper).*

Que estamos en un tiempo nuevo es obvio. Y que ese tiempo va a suponer un cambio transcendental en los modos de entender y comprender el Derecho, creo que nadie lo duda. Pero me parece también que es una cuestión incontrovertida el protagonismo que en esta transformación del sistema de fuentes (por utilizar la terminología clásica) está llamada a tener la negociación colectiva. Por eso coincido con aquellos que dicen que la innovación tecnológica y la negociación colectiva no son mutuamente excluyentes, antes, al contrario, podría decirse que la incapacidad para concebir su coexistencia no sería otra cosa que un fracaso de la imaginación. O, dicho de otro modo, la capacidad de adaptación a condiciones de mercado en un entorno digital dependerá de la respuesta rápida y eficiente de empresas y trabajadores en el marco de la negociación colectiva. No puede ser más rotundo el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Plan coordinado sobre la inteligencia artificial»: cuando señala: *“El diálogo social desempeña un papel fundamental cuando se trata de anticipar los cambios y las necesidades relacionados con el ámbito laboral”*. Por ello no me sorprende que la negociación colectiva, aunque todavía de manera tímida, venga recogiendo el guante que le está lanzando esta nueva era.

¹ Investigador Principal Proyecto Nacional de Investigación de I+D+I: “La dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: Conceptualización, prevención y reparación”.

El libro que presento. “*La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales: contratación, igualdad y digitalización*”, pone encima de la mesa esta importante cuestión. Magníficamente dirigido y coordinado (como siempre nos tienen acostumbrados) por el Profesor Guillermo García y la Profesora Amanda Moreno (a quienes agradezco su interés para que abra las páginas de esta obra), quienes sitúan perfectamente los ejes del debate y los trabajos que pueblan el mismo, firmados por reconocidos expertos en los temas analizados, que de manera muy precisa ponen el foco en las principales cuestiones en las que se concentra el interés en esta materia.

La reforma laboral de 2021 mostró una clara tendencia a dotar de una función especialmente importante a la negociación colectiva en materia de contratación. Son por ello muy oportunos los tres estudios que integran esta obra y que se refieren a esta materia: “*La autonomía colectiva frente a los retos de flexibilidad en la incorporación a la empresa: potencialidades e inercias*”; “*Los contratos formativos*” y “*El contrato fijo discontinuo y su desarrollo por el convenio colectivo: una tarea inconclusa*”. Y es que, efectivamente, estos son los focos de interés.

Ejemplo de ello es la regulación del nuevo modelo de contrato formativo que busca ser completada a través de convenios sectoriales en aspectos tan esenciales como la determinación de los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que se puedan desempeñar por medio de contrato formativo (art. 11.4.e) ET) o, en el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, a la hora de establecer los límites de duración de este contrato atendiendo, siempre, a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar (art. 11.3 c) ET). La llamada a la negociación colectiva es igualmente relevante a la hora de completar el marco regulador de los dos tipos contractuales básicos resultantes de la reforma: contrato por circunstancias de la producción y de sustitución. Así, siguiendo la tradición de su antecedente natural, el contrato de eventualidad, en relación con el nuevo contrato temporal por circunstancias de la producción, se establece que la duración del contrato no podrá ser superior a seis meses, pero se precisa que, “por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año” (art. 15.2, párr. 3º ET). Sin embargo, en el caso del contrato de sustitución, se precisa que podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, “cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo” (art. 15.3 párr. 2º ET).

La llamada al convenio colectivo es especialmente significativa cuando de la contratación fija-discontinua se trata. La importancia estratégica de esta figura en el nuevo diseño de la contratación en nuestro país, dentro de un

modelo en el que recobra un especial valor la presunción de indefinición, resulta de especial relevancia y, por ello, el papel que se da al nivel sectorial en su completo diseño es de especial importancia. Así lo reconoce el Preámbulo del RDL 32/2021 cuando recuerda el “papel fundamental” que se otorga a la negociación colectiva en esta materia. La referida remisión se proyecta en un aspecto estratégico: cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas. Un aspecto central en la regulación, en la medida en que viene a suplir la función del extinto contrato para obra o servicio determinado. También en relación con esta modalidad contractual, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán contribuir a definir y complementar el diseño legal, tal como señala el art. 16.5 ET, a través del establecimiento de bolsas sectoriales de empleo u otros aspectos que pueden ser centrales para su futuro desarrollo.

Otro de los retos de la negociación colectiva viene representado por la necesidad de que la misma atienda al desarrollo dinámico de la igualdad en la empresa. Y, de nuevo, los tres estudios que ofrece la obra resultan de enorme interés: *“El derecho a la adaptación de la jornada como medida de conciliación en la negociación colectiva”*; *“Nuevos productos negociales para la consecución de la igualdad en la empresa. El espacio de los planes de igualdad, diversidad y los protocolos de prevención frente al acoso”* y, en fin, *“La salud laboral con dimensión de género en la negociación colectiva: una tarea pendiente”*.

Los planes de igualdad, definidos normativamente como *un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, han situado a la negociación colectiva como eje vertebrador de su efectividad*. Los planes de igualdad deben ser objeto de negociación por la representación, unitaria o sindical, del personal de la empresa, en idénticos términos previstos para la negociación de convenios colectivos. Tanto es así, que el reglamento de desarrollo de los planes de igualdad remite a la regulación de la negociación colectiva, tanto la legitimación para su negociación como el procedimiento aplicable, y remite al título III del Estatuto de los Trabajadores como norma supletoria en “todo aquello no regulado expresamente...”, “todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias”.

En definitiva, la normativa sobre planes de igualdad responde a una intención clara y evidente del legislador: asegurar que los Planes de Igualdad cumplen adecuada y eficazmente su función como instrumento de supera-

ción de las diferencias por razón de sexo que aún perduran en las organizaciones empresariales y que el proceso de integración venga de la mano de la negociación colectiva. Y que lo hagan, además, en el mayor número de empresas posibles, no exclusivamente en las de gran tamaño, sin que la inexistencia de representantes de los trabajadores en los centros de trabajo se convierta en un obstáculo insuperable para la elaboración de los Planes de igualdad, garantizando, en fin, la transparencia y publicidad de los planes de igualdad, asegurando de esta forma que el compromiso de las empresas por la igualdad no lo es sólo con sus propios trabajadores y trabajadoras, sino con la sociedad en su totalidad.

El último bloque de la obra es también central: el papel de la negociación colectiva ante el cambio digital. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), fruto de la negociación entre las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos CC.OO. y UGT, ha puesto en el centro mismo de sus objetivos en esta materia la necesidad de una gestión compartida por empresas y trabajadores de este conjunto de cambios: *“las partes firmantes del V AENC consideramos que los convenios colectivos de sector y de empresa deben promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos y entendemos oportuno que establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras, de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras que facilite esta transición en la empresa”*. La gobernanza de la transformación digital, lo que se ha llamado también la “gobernanza colectiva de la dirección algorítmica” debe resultar, esencialmente, colaborativa.

Este objetivo es atinadamente explorado por el conjunto de trabajos que integran el capítulo correspondiente de la obra que presento. *“La negociación colectiva ante el derecho a la desconexión digital”*, *“Un análisis cuantitativo y cualitativo sobre la negociación colectiva laboral en materia de algoritmos y de sistemas de inteligencia artificial: funciones, ámbitos, tendencias, limitaciones, sesgos y futuribles”*, *“El teletrabajo en la negociación colectiva tras la Ley 10/2021”*, *“La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales: Protección de Datos”*; *“Videovigilancia, grabación de sonidos, dispositivos electrónicos y geolocalización”* y, por último, *“Poder de dirección del empresario y digitalización: nuevos límites desde el plano colectivo”*.

Dentro de este panorama digital, la Ley de Trabajo a Distancia puso inquestionablemente el foco en la intervención de la representación legal de los trabajadores en la construcción del modelo que la misma diseñaba. Esa idea quedó reforzada por el conjunto de remisiones que a lo largo y ancho

de la norma se realizan de manera recurrente a la negociación colectiva. Una llamada al convenio y al acuerdo colectivo que se debe aplaudir como método imprescindible para la construcción de los modernos marcos de relaciones laborales, pero que abre frentes de duda si nos detenemos en la forma que han adoptado las citadas remisiones. Las mismas se articulan típicamente sobre la base de llamadas a la supletoriedad o a la complementariedad entre norma estatal y convenio colectivo (el precepto estatal determina y define los principios, bases o criterios generales de la regulación de una determinada materia, y remite, reenvía, llama, encarga o, si se prefiere, invita al convenio colectivo a regular los restantes aspectos). Esta sucesión de invitaciones y llamadas dota al marco resultante de una sensación de regulación inacabada, de modelo por armar, como en alguna ocasión hemos tenido oportunidad de subrayar.

El convenio colectivo posee también un lugar importante en un terreno especialmente sensible a los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial: la protección de datos personales. El Reglamento General de Protección de Datos (“RGPD”) incorpora una regulación específica en materia laboral al establecer que “los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral (...)” (art. 88 RGPD). Particularmente importante para la comprensión del sentido y alcance del art. 88 RGPD es la reciente STJUE de 30 de marzo de 2023, asunto C-34/21. La llamada a la negociación colectiva también se ha producido por la legislación española. En concreto, el art. 91 Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales prescribe que “los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral”, lo que da entrada a la autonomía colectiva en la determinación del contenido de estos derechos.

Los convenios y acuerdos colectivos están llamados a cumplir, pues, una tarea fundamental a la hora de determinar las modalidades, contenido y periodicidad de acceso de la representación de las personas trabajadoras a la información relativa a los parámetros y a las reglas en los que se basan los algoritmos utilizados por la empresa para la toma de las decisiones que puedan incidir directa o indirectamente en las condiciones de trabajo, el acceso o el mantenimiento del empleo. Es buen ejemplo el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca que, en precepto dedicado a los “Derechos digitales”, dedica un elocuente apartado al “Derecho ante la IA”. En él se incorporan reglas reforzadas de transparencia colectiva en aquellos procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales que se ba-

sen, exclusivamente, en modelos digitales sin intervención humana. En estos casos, se dice, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial y dicha información abarcará, como mínimo, “los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados”.

En todo caso, en la Gobernanza (con mayúsculas) de esta nueva era digital la creatividad de los agentes sociales resultará fundamental. Los Sandboxes pueden resultar un instrumento de enorme interés, como normativamente ha venido a subrayar el Real Decreto 817/2023, de 8 de noviembre, que establece un entorno controlado de pruebas para el ensayo del cumplimiento de la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. Se trata de una nueva forma de acercarse a estas realidades a través del ensayo y el error. Por ello, no sorprende que la negociación colectiva, aunque todavía de manera tímida, venga recogiendo el guante que le está lanzando esta nueva era. Buen ejemplo de ello es el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes. El mismo incorpora una Disposición transitoria undécima (Compromisos para el gobierno de la transición digital y organizativa del sector) que creo que debe destacarse porque resulta toda una declaración de intenciones sobre cómo afrontar esta realidad desde una acción conjunta de los actores sociales.

El propósito de Popper en la conferencia “Sobre nubes y relojes”, que sirve de base a la cita con la que se inicia este texto, es analizar de qué modo las cosas no físicas, como los propósitos, deliberaciones, planes, decisiones, teorías, intenciones y valores, pueden introducir cambios físicos en el mundo. Una idea particularmente importante, en un momento en el que la transformación de la sociedad viene de la mano del cambio tecnológico y de los riesgos aparejados al mismo. Es bueno por ello recordar a Popper para asumir que en la naturaleza no todo está determinado. De cómo pueda evolucionar nuestro mundo en el futuro, dependerá de nuestras actuaciones sociales y es ahí donde la negociación colectiva y el diálogo entre los interlocutores sociales tendrá un papel fundamental. La obra que he tenido el placer de prologar viene a poner en práctica en esa idea.