

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

139 DICIEMBRE 2018



**EL DIÁLOGO SOCIAL ANTE LA DIGITALIZACIÓN EN ESPAÑA
UN PAISAJE EMERGENTE Y FRAGMENTADO**

WWW.1MAYO.CCOO.ES

EL DIÁLOGO SOCIAL ANTE LA DIGITALIZACIÓN EN ESPAÑA UN PAISAJE EMERGENTE Y FRAGMENTADO

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 139
ISSN: 1989-4473

© Madrid, diciembre 2018

Para más información y seguimiento sobre el proyecto Diresoc: www.diresoc.eu



 **DIRESOC**

The logo graphic consists of a cluster of small, multi-colored squares (red, yellow, green, blue, black) arranged in a roughly rectangular shape to the left of the word 'DIRESOC'.

Descargo de responsabilidad: el contenido de este texto no refleja la posición oficial de la Unión Europea. La responsabilidad por la información y opiniones expresadas corresponde exclusivamente a sus autores.

El Diálogo Social ante la digitalización en España

Un paisaje emergente y fragmentado

Principales conclusiones

Fernando Rocha Sánchez

Luis de la Fuente Sanz

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. PRINCIPALES RESULTADOS	6
2. LECCIONES APRENDIDAS	11
3. ANEXO: CLÁUSULAS DE CONVENIOS COLECTIVOS	14

INTRODUCCIÓN

El presente texto recoge las principales conclusiones del informe elaborado por la Fundación 1º de Mayo en el marco de la primera fase del proyecto de investigación europeo “*Digitalización y Reestructuración, ¿qué papel para el Diálogo Social?*” (DIRESOC, en su acrónimo en el original en inglés)¹.

Este proyecto, cofinanciado por la Comisión Europea, tiene como finalidad proporcionar una mejor comprensión sobre los modos en que el diálogo social contribuye a moldear los procesos de reestructuración vinculados a la digitalización. A tales efectos se plantea un doble objetivo de investigación: de una parte, comprender mejor el impacto de las reestructuraciones impulsadas por la digitalización sobre el diálogo social; y de otra, especificar el papel del diálogo social para influir en las reestructuraciones impulsadas por la digitalización y mitigar sus potenciales consecuencias negativas.

De forma más concreta, los objetivos específicos del proyecto son los siguientes:

- Analizar el impacto de la digitalización en diferentes niveles (mercado de trabajo, sector, empresa) y delimitar las diferentes formas de reestructuración vinculadas a la digitalización en diferentes países de la UE.
- Evaluar en diferentes países el papel del diálogo social para anticipar y gestionar los impactos sociales de la reestructuración vinculados a la digitalización.
- Estudiar el papel del diálogo social en su capacidad para anticipar y regular sus consecuencias en materia de reestructuración en cuatro sectores: (a) Industrias manufactureras; (b) Turismo; (c) Banca/seguros; y (d) Servicios postales y logística.
- Proporcionar a los responsables de políticas y a los interlocutores sociales ideas para la acción a nivel nacional y transnacional, que conduzcan a una mejora del diálogo social y su capacidad para anticipar las reestructuraciones y sus consecuencias.

La primera fase del proyecto se ha centrado en la elaboración de informes marco sobre los retos para el diálogo social que plantea la digitalización en los cuatro sectores contemplados, en ocho países: Alemania, Bélgica, Bulgaria, España, Francia, Italia, Portugal y Suecia. Estos informes se han realizado a partir de la revisión de la literatura especializada y de las entrevistas en profundidad a informantes clave.

¹ Una información más detallada del proyecto y sus diferentes líneas de trabajo puede consultarse en la web: <http://diresoc.eu/>

El presente documentos recoge, como ya se ha señalado, las principales conclusiones y lecciones aprendidas del informe sobre la situación en España. El informe completo, así como los informes correspondiente a los otros países, están disponibles (en inglés) en la página web del proyecto².

² <http://diresoc.eu/index.php/outcomes-results/wp1-literary-review-and-experts-interviews>

1. PRINCIPALES RESULTADOS

1. El nivel de digitalización de la economía y la sociedad en España muestra una imagen mixta en 2018 en comparación con la media de la Unión Europea (UE), destacando en algunas dimensiones, como Servicios Públicos Digitales, Integración de Tecnología Digital y Conectividad, y registrando una brecha en otras (Capital Humano y servicios de Internet).

Un análisis en mayor profundidad permite apuntar la persistencia de algunos desequilibrios que podrían perjudicar el desarrollo potencial y los beneficios de este fenómeno en los próximos años, relacionados con cuestiones como factores socioculturales, desequilibrios estructurales del modelo productivo y déficits de la gestión de la innovación en las empresas.

2. La transformación digital de la economía española no se está produciendo de forma homogénea. Por el contrario, se puede observar un desarrollo desigual de este proceso, atendiendo a factores como la rama de la actividad y, especialmente, el tamaño de la empresa.

Al enfocar la atención en los sectores abordados en el proyecto Diresoc, el análisis destaca que, aunque los usos básicos de las TIC son casi universales, las innovaciones digitales más avanzadas están teniendo lugar principalmente en algunas ramas de actividad (tales como las industrias automotrices y aeronáuticas, y los servicios financieros) y también están muy concentradas en las empresas más grandes, tanto transnacionales como domésticas.

3. La digitalización ha tenido una influencia relativamente menor en el desarrollo de los procesos de reestructuración durante la última década, en comparación con otros factores tradicionales. Esto puede explicarse por dos motivos: por un lado, la digitalización de la economía se encuentra aún en una etapa temprana en España. Además, como se señaló anteriormente, la implementación de las innovaciones más avanzadas con más impactos disruptivos potenciales sigue siendo minoritaria y se centra en un número reducido de empresas.

Por otro lado, el desarrollo de este fenómeno ha tenido que coexistir con las consecuencias duraderas de una profunda recesión que condujo a una importante crisis de empleo. Por lo tanto, los factores económicos han tenido un peso significativamente mayor en las causas de los procesos de reestructuración de las empresas.

4. No obstante lo anterior, el análisis sectorial permite remarcar algunas tendencias de reestructuración vinculadas a la digitalización, que se espera se profundicen en los próximos años: (a) la automatización de las tareas transversales más rutinarias, por

ejemplo: las relacionadas con la administración y campos financieros; (b) una creciente demanda de nuevos perfiles profesionales; (c) la adaptación y re-cualificación de la fuerza de trabajo; y (d) impactos negativos de las condiciones de trabajo, con respecto a cuestiones como la intensificación de la carga de trabajo, mayores demandas de disponibilidad y flexibilidad en el tiempo de trabajo, la aparición de nuevos riesgos para la salud y la seguridad, el aumento de la capacidad de la gerencia para el control y la vigilancia de los trabajadores, y la erosión de la protección de datos.

5. El análisis ha mostrado el potencial impacto de los nuevos actores digitales en España, particularmente en tres sectores: servicios financieros, con las Fintech e Insurtech; en el sector turístico, con las plataformas digitales que permite acceder a viviendas de alquiler. y en la logística, con las plataformas de distribución creadas por los grandes minoristas digitales.

La controversia sobre este tema se centra en dos cuestiones principales. Por un lado, los operadores económicos tradicionales denuncian que el comportamiento de estos nuevos actores digitales es un caso claro de competencia desleal, ya que no cumplen con las regulaciones legales existentes de cuestiones tales como la tributación, el registro, la responsabilidad y seguro.

Por otro lado, los sindicatos también enfatizan que las plataformas digitales promueven una nueva forma de subcontratación basada en el falso empleo autónomo y el trabajo precario.

6. El debate público sobre la digitalización en España se encuentra aún en una etapa temprana, con similitudes y diferencias en las opiniones de los principales actores involucrados.

a) El anterior gobierno impulsó entre 2013 y 2017 un conjunto de acciones destinadas a promover la sociedad y la economía digital, siguiendo las directrices adoptadas por la Comisión Europea en este campo. El desarrollo de estas iniciativas ha favorecido algunos avances durante este período, en dimensiones como la conectividad y la digitalización de los servicios públicos. Sin embargo, se pueden observar en paralelo algunos desequilibrios relevantes con respecto a temas como: la débil coordinación institucional entre los diferentes departamentos ministeriales; las restricciones presupuestarias existentes; y la falta de participación real de los interlocutores sociales en la formulación de políticas.

El cambio de gobierno producido en junio de 2018 ha llevado a un escenario de incertidumbre, aunque el nuevo partido gobernante ha expresado que la promoción de un nuevo modelo productivo y la profundización de las iniciativas dirigidas a fomentar una "digitalización justa" representan objetivos estratégicos de su acción política.

b) Tanto las organizaciones empresariales como los sindicatos están de acuerdo en reclamar una "Estrategia de país" para abordar la digitalización, y en el papel necesario del diálogo social en el diseño e implementación de la misma. De hecho, la revisión de sus propuestas muestra cierto consenso entre ambos interlocutores sociales con respecto a objetivos como el desarrollo de infraestructuras, la conectividad y la mejora de las habilidades digitales de los trabajadores.

Sin embargo, también hay algunas diferencias claras de enfoque entre empresarios y sindicatos, relacionadas con temas candentes como la regulación legal de la economía digital, los efectos sobre las condiciones de trabajo y la preservación de los derechos de los trabajadores.

c) También se constata una creciente implicación en el debate público de nuevos actores como las plataformas digitales. Básicamente, estas plataformas están desarrollando un "lobby" intensivo destinado a fomentar la liberalización de los marcos regulatorios de esas actividades (vivienda, transporte, servicios financieros, mercados postales) donde están surgiendo estas plataformas. Además, se está promoviendo una fuerte campaña contra la regulación legal de la economía digital, argumentando que ello obstaculizaría las posibilidades de innovación y emprendimiento.

7. El análisis del papel del diálogo social frente a la reestructuración impulsada por la digitalización en España, ha permitido contrastar las tres hipótesis iniciales de la investigación:

- H1: El papel del diálogo social tripartito en la digitalización ha sido casi irrelevante en los últimos años en España, en un contexto marcado por la virtual parálisis del diálogo entre el gobierno y los interlocutores sociales.
- H2. La digitalización está teniendo hasta ahora una gestión baja y reactiva por parte de las relaciones laborales en España.
- H3. Existen algunos convenios colectivos emergentes que abordan la digitalización, que se llevan a cabo principalmente en empresas multinacionales que operan en sectores con una mayor presión competitiva a nivel global.

7.1. El papel del diálogo social tripartito puede considerarse un "punto débil" del proceso de transformación digital de la economía y la sociedad españolas, a pesar de las reiteradas declaraciones públicas sobre la importancia del mismo.

Hay dos factores detrás de esta situación: primero, la aplicación por parte del anterior gobierno español de un enfoque unilateral de gobernanza desde 2012, que dejó poco o

ningún espacio para los interlocutores sociales. La consecuencia ha sido la virtual parálisis del diálogo social tripartito en España, a pesar de algunos intentos frágiles de recuperarlo en los últimos años.

En segundo lugar, la opción del anterior gobierno por las "consultas públicas" en el diseño de las principales iniciativas políticas relacionadas con la digitalización, en lugar del diálogo social. Este es un método de "gobernanza abierta" ampliamente promovido por las instituciones europeas, que ha sido muy criticado por los interlocutores sociales (especialmente, por los sindicatos).

Sin embargo, hay que decir que el nuevo gobierno en vigor desde junio de 2018 ha declarado su voluntad de relanzar el diálogo social tripartito con respecto a diversos temas, incluida la digitalización. Los avances registrados hasta la fecha de redacción de este informe (diciembre de 2018) han sido, sin embargo, muy escasos.

7.2. El análisis también pone asimismo en evidencia que la digitalización está teniendo hasta ahora una gestión baja y reactiva por parte de las relaciones laborales en España. Esto se puede explicar por varias razones:

- La negociación colectiva en España ha desempeñado históricamente un papel menor en relación al cambio tecnológico, debido a diferentes factores: (a) el desarrollo de innovaciones tecnológicas se identifica como un componente del diseño de la organización del trabajo, que el derecho laboral reconoce como exclusiva competencia del empleador; (b) el bajo nivel de innovación de la mayoría de las empresas en España, particularmente entre las PYME y las microempresas; y (c) la falta de conocimiento de los actores de la negociación, en ambos lados de la mesa, sobre los impactos de las innovaciones tecnológicas en las condiciones de trabajo.
- Las reformas de la legislación laboral en la etapa de la Gran Recesión, en particular la de 2012, profundizaron fuertemente la asimetría de poder entre el capital y el trabajo, fortaleciendo la capacidad de los empleadores para regular unilateralmente las condiciones de trabajo. Esto ha sentado las bases para un patrón más autoritario de relaciones laborales en España, con mucho menos espacio para la participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones a nivel de empresa.
- Las prioridades clave de los sindicatos españoles siguen centradas en la actualidad en tratar de recuperar las condiciones laborales y los derechos laborales gravemente dañados durante la Gran Recesión, particularmente en materia salarial. En este sentido, los temas emergentes como la digitalización están en su mayoría fuera de las prioridades de la agenda de negociación actual de los representantes de los trabajadores.
- Los enfoques para anticipar los procesos de reestructuración no se han desarrollado en los últimos años en España, a pesar del impacto de la crisis. En este sentido,

“como regla general, la reestructuración continúa llevándose a cabo de manera operativa y específica por tiempo, con espacio limitado para aplicar medidas de anticipación” (Rodríguez, 2014, p. 23)³.

- Por último, pero no menos importante, el rápido ritmo de la digitalización y las incertidumbres sobre el alcance y la intensidad de sus impactos sociales no coinciden fácilmente con el marco institucional actual de las relaciones laborales, que a menudo están más organizados en un calendario fijo regulado y generalmente cubren una gama limitada de temas específicos y tradicionales.

7.3. No obstante lo anterior, es posible destacar algunas cláusulas emergentes incluidas en convenios colectivos que abordan los efectos de las innovaciones tecnológicas y las digitalizaciones en temas como la formación, el tiempo de trabajo, la anticipación del cambio, la gestión de los procesos de reestructuración y la participación de los representantes de los trabajadores.

Estas iniciativas se llevan a cabo principalmente en empresas multinacionales que operan en sectores con una mayor presión competitiva a nivel global⁴.

7.4. La implicación del diálogo social en el campo emergente de la economía de plataformas todavía es embrionaria en España, debido a varias razones: (a) el porcentaje de trabajo de la plataforma es todavía muy reducido; (b) las plataformas digitales se niegan a considerarse como empleadores, por lo que no reconocen a los trabajadores como empleados, sino como "contratistas independientes"; (c) la fuerte controversia dentro de las principales asociaciones empresariales con respecto a las posiciones en economía de plataforma, siendo particularmente negativa del lado de los operadores tradicionales; y (d) las estrategias de los sindicatos tradicionales con respecto a esta realidad emergente se encuentran todavía en una etapa muy temprana, y se centran principalmente en los litigios judiciales relacionados con situaciones de falso empleo autónomo.

³ La bibliografía manejada en el estudio se incluye en el informe completo.

⁴ Ver anexo.

2. LECCIONES APRENDIDAS

1. El cambio tecnológico no es ciertamente un fenómeno novedoso, pero existe un consenso generalizado en torno a que las transformaciones actuales impulsadas por las innovaciones digitales se están produciendo a una velocidad mucho mayor que en el pasado, y el alcance de sus impactos en la economía y la sociedad también se espera sea mucho más grande

En este contexto, la anticipación y el gobierno de las tendencias que han comenzado a dibujarse en los últimos años es un requisito esencial para favorecer una transformación tecnológica que también sea inclusiva en el campo del empleo y las relaciones laborales. Dado este complejo y objetivo a largo plazo, es apropiado proponer medidas integradas en estrategias de gran alcance basadas en un diagnóstico compartido y con la participación efectiva de los interlocutores sociales.

En este sentido, el diálogo social tripartito entre el gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales debe desempeñar un papel de liderazgo en este proceso que puede complementarse, pero en ningún caso ser reemplazado, por la consulta abierta a otros actores o grupos sociales.

Naturalmente, los actores involucrados deben acordar el alcance y los temas que se cubrirán en el diálogo social tripartito. Sin embargo, vale la pena sugerir que debería abordar al menos temas como: (a) las brechas de regulación legal de la economía digital; (b) el apoyo a la creación de empleo y calidad del empleo; (c) la tutela de los derechos laborales; (d) la mejora de las cualificaciones; (e) las políticas activas de empleo (f) la protección social; (g) la igualdad de género; y (h) la mejora de las capacidades institucionales de las administraciones públicas (Rocha, 2017.b).

2. El refuerzo del papel de la negociación colectiva y el enriquecimiento de sus contenidos en relación con los cambios tecnológicos y sus repercusiones en el empleo y las relaciones laborales es una condición clave para favorecer la transformación digital del sector y las empresas, y una transición justa para los trabajadores.

Una vez más, el diseño y la implementación de esas propuestas específicas sobre este tema corresponden lógicamente a los actores involucrados. Sin embargo, es posible sugerir algunos puntos para el debate:

a) El restablecimiento de un marco legal más justo y equilibrado para las relaciones laborales, gravemente dañado en España debido a las últimas reformas laborales aprobadas en España durante la Gran Recesión.

Por cierto, esta es una demanda ampliamente compartida en otros países, como condición previa necesaria para el buen gobierno de la digitalización a nivel

sectorial y de empresa. Por ejemplo, en un país como Alemania, donde los derechos de participación de los sindicatos son mucho más amplios que en España, se ha señalado que “en lugar de limitarse a reducir la erosión de la cobertura de la negociación colectiva y la representación del personal en el lugar de trabajo que hemos visto en las últimas décadas, deberíamos esforzarnos por revertir esta tendencia” (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2017, pág. 13).

b) El análisis realizado en el marco de este proyecto muestra una falta generalizada de conocimiento entre los interlocutores sociales sobre el alcance y los efectos de la digitalización, y sobre cómo abordar en la práctica la adaptación digital de las empresas y los trabajadores (en particular, en las empresas más pequeñas).

Como resultado, “estos cambios son difíciles de manejar cuando los trabajos están en riesgo y cuando los requisitos de habilidades cambiantes no están claros. Para los representantes de los empleadores y los sindicatos, el temor y la incertidumbre para el futuro no son un buen augurio para el establecimiento de un diálogo constructivo; en muchos casos ni los gerentes ni los empleados son plenamente conscientes de las consecuencias inminentes ”(Jolly, 2018, p.2010).

En este sentido, debe promoverse la creación de organismos compuestos por representantes de empleadores y trabajadores, tanto a nivel sectorial como empresarial, con el objetivo de promover diagnósticos y directrices compartidas con respecto a la digitalización. Por ejemplo: observatorios sectoriales; grupos de trabajo; o comités conjuntos.

c) La mejora de los niveles de información y capacitación recibidos por los actores de la negociación, en particular con respecto a los efectos potenciales de las innovaciones más disruptivas (Big Data, Internet de las Cosas e Inteligencia Artificial).

d) El enriquecimiento de los contenidos de los convenios colectivos en relación con los cambios tecnológicos y sus repercusiones en el empleo y las relaciones laborales, como se señaló anteriormente. A este respecto, las disposiciones seleccionadas incluidas en el anexo de este informe ofrecen algunos ejemplos de este enfoque⁵.

3. El surgimiento de la economía de plataformas representa un serio desafío para el diálogo social en el futuro próximo, que no ha sido abordado adecuadamente por los interlocutores sociales en España, aunque se pueden observar algunas iniciativas muy emergentes en este campo (Rocha, 2018.b).

⁵ Ver anexo.

4. Finalmente, el proceso de transformación digital se está produciendo hoy en día en un contexto marcado por el aumento de la desigualdad, la precariedad laboral y la segmentación, especialmente en los países europeos más afectados por la reciente crisis como España (Rocha, 2017.a). En este sentido, es esencial promover, a través del diálogo social, una estrategia integral para la transición justa a la economía digital, que favorezca la creación de trabajo decente y contribuya paralelamente a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social entre la población.

ANEXO: CLÁUSULAS DE CONVENIOS COLECTIVOS

1. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

XIX Convenio General de la industria química (2018-2020)

Artículo 10. Nuevas Tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos estos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a los trabajadores afectados la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

XIX Convenio Colectivo de Seat, SA (2016-2020)

Artículo 68. Formación industria 4.0.

A fin de dar respuesta a las necesidades requeridas por la industria 4.0, la empresa elaborará un modelo de formación de carácter general dirigida al personal que voluntariamente quiera recibirla, el cual se impartirá fuera del horario laboral, ya sea al inicio o final de la jornada laboral.

Correrán a cargo de la empresa los gastos de organización e impartición de la formación, así como los que se ocasionen al trabajador por los conceptos de subvención de comedor de empresa y desplazamiento.

El objetivo de esta formación es conseguir una plantilla altamente cualificada y especializada en las futuras tecnologías, para avanzar hacia una industria digitalizada e interconectada, que favorezca la eficacia de los procesos industriales, en los ámbitos de I+D, gestión, producción, comercialización, y competitividad de la empresa, entre otros.

Convenio interprovincial de Renault España (2017-2020)

Nuevas tecnologías

Para mantener la indispensable capacidad competitiva, hay que emplear, como lo hacen las demás empresas del sector de automoción las nuevas tecnologías de simplificación del diseño, automatización de las instalaciones, robotización de las mismas y racionalización y optimización del proceso productivo (con un denominador común de máxima calidad del producto).

La Comisión de Nuevas Tecnologías integrada, en cuanto a la representación de los trabajadores, por siete miembros elegidos por ella, tendrá como funciones las de informar, sugerir y proponer a la Dirección de la empresa.

Igualmente la Dirección de la empresa, a través de la Comisión de Ascensos, podrá atender determinadas solicitudes de la representación de los trabajadores para asistencia de algunos miembros de la misma a cursos sobre nuevas tecnologías.

La Dirección de la empresa se compromete a facilitar en el seno de esta Comisión Paritaria información previa sobre nuevas tecnologías, suficientemente amplia, a la representación de los trabajadores, así como su repercusión en el empleo y condiciones de trabajo.

VII Convenio Colectivo Robert Bosch España Fábrica de Aranjuez (2015-2020)

Anexo 12. Reconversión

1. Convencidos de que, en razón de sus características y proyección en los mercados internacionales, el futuro de la Empresa y de los que, en cada momento, trabajen en ella, dependen de la expansión y de la competitividad de la misma, se reconoce como conveniente y necesario el continuo cambio técnico y de la organización que impone, paralelamente, una reestructuración del personal y de sus capacidades.

Para ello, y conforme a las disposiciones vigentes, la Empresa se compromete y el personal acepta, una acción apropiada de reconversión de los trabajadores, que les adapte, aplicando las técnicas sociológicas y de formación adecuadas, a las nuevas necesidades productivas, de forma que nadie quede desfasado por el progreso técnico, alejando, además, el riesgo de un posible desempleo tecnológico.

2. En virtud de la necesidad de reestructurar servicios y puestos de trabajo, el reajuste del personal afectado se concretará especialmente en:

Trasladar trabajadores de puestos indirectos a puestos directos.

Trasladar profesionales de oficios atípicos a puestos de oficios típicos en la

Empresa.

Adiestrar a dichos trabajadores en las técnicas de sus nuevos puestos.

Capacitar, en general, a todo el personal afectado por los avances técnicos y de organización, para un satisfactorio desempeño de su misión.

3. Quienes se vieran afectados por la reconversión, no perderán la categoría alcanzada en la Empresa y conservarán su salario base y complementos salariales fijos que tuviera, estando para el resto de los conceptos retributivos a lo que esté establecido respecto al puesto que pase a ocupar.

4. El proceso de reconversión se efectuará por los Servicios de Formación y Psicología de la Empresa, en colaboración con los representantes de los Trabajadores de la Empresa.

5. Se concretarán las condiciones de traslado y reconversión desarrollando el punto 2.1.2. de los acuerdos de la prórroga del PRI

VII convenio colectivo del Grupo Iberdrola (2017-2020)

Artículo 8. Principios generales de organización del trabajo

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección.

Sin menoscabo de este principio, las partes firmantes constatan que, en su entorno social, se vienen produciendo profundos cambios que afectan a los campos económico, tecnológico, cultural y social, y a la propia estructura del sector en el que prestan sus servicios las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio colectivo. Esta permanente situación de cambio, hace rigurosamente necesaria la adaptación de la organización de la empresa con la finalidad de afrontar la mejora de competitividad y la incorporación constante de nuevas tecnologías, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional del personal y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevos trabajadores.

Convenio colectivo de la empresa Nano Automotive SL-Tudela (2017-2020)

Artículo 12. Nuevas tecnologías

Ambas partes, Dirección y Representantes de los trabajadores, reconocen que el progreso de la Tecnología es indispensable para el desarrollo de la empresa. Por consiguiente, la implantación de nuevas tecnologías debe ser la ocasión para mejorar las condiciones de trabajo además de la productividad.

La Representación de la Dirección se compromete a informar previamente, con la antelación suficiente para estudiar las eventuales propuestas que los Representantes de los Trabajadores y sus Sindicatos pudieran realizar, sobre los cambios tecnológicos y a establecer y valorar previamente con la Representación de los Trabajadores cualquier repercusión que pueda conocerse en ese momento en el empleo, formación de los trabajadores afectados y las condiciones de trabajo, etc.

Convenio colectivo de Electrotécnica Arteché Grid SL (2017-2020)

Artículo 8. Cambios tecnológicos y técnicos

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

No obstante y ante cambios sustanciales de tipo tecnológico u organizativo, y que impliquen adaptación de los trabajadores/as a nuevos puestos de trabajo, estos cambios deberán ser participados a los representantes legales de los trabajadores/as de la Empresa, para permitir su participación, asesoramiento y orientaciones, y esto, con la antelación suficiente, antes de su implantación.

La implantación o modificación de los sistemas de trabajo señalados supondría que la Dirección de la Empresa presente un plan que, entre otras, contemple las siguientes materias:

1. Objetivos del cambio.
2. Repercusión en la productividad y el empleo.
3. Estudio de la nueva función a desarrollar por los trabajadores o trabajadoras de cara a dichos cambios.
4. Plan de formación y capacitación necesario para la adaptación de los trabajadores/as a los puestos de trabajo.
5. Plan de formación con respecto a los elementos de Seguridad y Salud referente a dichos puestos.

IX Acuerdo Marco del grupo Repsol (2017-2019)

16.9 Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.

En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación.

2. SERVICIOS FINANCIEROS

Convenio colectivo del grupo AXA (2017-2020)

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital.

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

VI Convenio colectivo del grupo Generali (2017-2020)

Artículo 9. Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Ambas partes reconocen que el teletrabajo constituye una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

En consecuencia, previa información y consulta a las Secciones Sindicales de grupo, las empresas del grupo podrán implementar un sistema o régimen de teletrabajo, respetando lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a distancia y en el artículo 20 del Convenio general sobre teletrabajo, así como los siguientes criterios:

(i) El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el personal como para las empresas del grupo.

(ii) La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto al personal comparable que trabajan en las instalaciones de la empresa.

(iii) La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

En orden a la consideración y desarrollo de estos criterios, las partes coinciden en tener como referencia a estos efectos los contenidos que integran la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015 y la declaración suscrita por Generali con el Comité de empresa europeo de fecha 16 de mayo de 2017 sobre promoción del teletrabajo.

Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (2017-2020)

Artículo 14. Formación y desarrollo profesional. Principios generales.

1. Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de las personas empleadas y permitir su promoción personal y profesional. Es, asimismo, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación de las nuevas formas de organización del trabajo y los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora y, en definitiva, a posibilitar la consecución de los objetivos de la estrategia de la empresa.

3. TURISMO

Convenio colectivo del sector de hostelería en la provincia de Segovia (2018-2021)

Artículo 33. Nuevas tecnologías

La implantación de nuevas tecnologías que innoven totalmente el sistema productivo de las empresas, será puesta previamente en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, a los efectos de una mejor planificación.

Igualmente los representantes de los trabajadores/as tendrán que ser consultados en aquellas decisiones que conduzcan a la utilización de aparatos, materiales o materias primas que puedan tener alguna repercusión en la salud física o psíquica de los trabajadores/as.

La implantación de nuevas tecnologías no debe suponer la reducción de las plantillas. A este efecto se procurará la capacitación del personal mediante cursillos orientados a este fin. En el supuesto de que, a pesar de los cursillos de adaptación, algún trabajador/a no se adaptara a las nuevas tecnologías, la empresa procurará adaptarlo a otro puesto de trabajo, previa consulta a los representantes del personal.