

FUNDACIÓN Boletín Digital 1º DE MAYO

PRESENTACIÓN DEL INFORME DEL OBSERVATORIO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA • AGOSTO, 2022

Un análisis a las políticas de empleo, el teletrabajo y la digitalización en los convenios colectivos

El pasado 15 de junio se presentó en Madrid el nuevo informe del Observatorio de Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), titulado 'Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales'. La jornada fue organizada por la Fundación 1º de Mayo en el Consejo Económico y Social de Madrid.

La digitalización y el teletrabajo está cambiando profundamente el mundo del trabajo y son elementos cada vez más importantes del entorno laboral. Así, la digitalización se ha vuelto casi omnipresente y afecta no sólo a las competencias demandadas a los y las trabajadoras, sino también a sus condiciones laborales. Por otra parte, la pandemia provocada por la COVID-19 generalizó el trabajo a distancia y llevó a una actualización de la normativa para dar respuesta a esta nueva realidad.

En este contexto, el nuevo informe del Observatorio de Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), presentado el pasado 15 de junio en el Consejo Económico y Social de Madrid, se ha centrado en el análisis de estas nuevas realidades y su relación con la negociación colectiva, así como en los avances sobre políticas de empleo dentro de los convenios colectivos. El nuevo informe, titulado 'Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales', presta así atención a las políticas de empleo en ámbitos como la contratación y extinción del contrato de trabajo, la subcontratación o la igualdad para colectivos vulnerables; a elementos de la digitalización como la organización del trabajo, la vigilancia o la

desconexión digital, y a la relación entre el teletrabajo y la negociación colectiva.

Durante la presentación del estudio, **Jesús Cruces**, coordinador del Observatorio de la Negociación Colectiva e investigador de la Fundación 1º de Mayo, explicó que, para analizar los tres elementos de estudio, se estudiaron "muestras de convenios colectivos y, en algunos casos, acuerdos colectivos no registrados que resultaban interesantes". Esos convenios, sin embargo, son previos a la última reforma laboral, que entró en vigor a finales de 2021 y cuyas novedades empezaron a implantarse de forma progresiva a partir de marzo de 2022.



Por su parte, **Joaquín Rey**, secretario de Estado de Empleo y Economía Social, recordó que este es "el

72

primer observatorio tras la reforma laboral” y que esa reforma laboral tenía como “elemento central”, además de la estabilidad en el empleo, “la negociación colectiva”.

María Cruz Vicente Peralta, secretaria confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras, recalcó además que el informe “va más allá de conocer el contenido de los convenios,” y que “analiza también las deficiencias que existen, por lo que es un estudio muy riguroso”. El informe incluye además recomendaciones para mejorar aspectos concretos en la negociación, con el objetivo de tener unos convenios colectivos que se adapten mejor a las nuevas realidades.



La primera mesa de la presentación se centró en la parte de políticas de empleo en la negociación colectiva. Así, **Amparo Bohigues Esparza**, de la Universidad de Valencia, habló de contratación, fomento del empleo y extinción del contrato y apuntó a que las grandes organizaciones “tienen claro el potencial de esta negociación colectiva” a la hora de fomentar la creación de empleo. Sin embargo, a pesar de sus potencialidades, no hay una apuesta real por utilizar la negociación colectiva en este sentido y las intenciones se quedan en meras declaraciones. Existe además, explicó Bohigues, una “visión muy rígida” de las estructuras empresariales por parte de los empresarios en España, con una “gestión empresarial que cabría calificar de autoritaria”. Esto mina la puesta en práctica de los convenios colectivos, ya que muchos empresarios se niegan a aceptar compromisos vinculantes y claros en cuanto a derechos laborales, aseguró.

Por su parte, **José Luis Monereo Pérez**, de la Universidad de Granada, analizó el fenómeno de la subcontratación, una tendencia creciente que “hasta hace pocas décadas no tuvo la importancia que merecía”. “A medida que se expande la subcontratación y se convierte en un elemento nuclear que afecta sistemáticamente a pequeñas empresas se pasa de la marginalidad a la centralidad dentro del mercado de trabajo”, explicó en la presentación. Así, durante los últimos años se ha observado un incremento de cláusulas convencionales relacionadas con la subcontratación, especialmente en los convenios sectoriales. Estas cláusulas también están dotando a los convenios de un contenido más específico que va más allá de la regulación general, en aspectos como la identificación de los trabajadores a subrogar, la jornada de trabajo o la representación legal de los trabajadores. Una de las principales observaciones del estudio es el incremento que se ha producido en el número de convenios que se refieren expresamente al carácter voluntario u obligatorio que la subrogación debe tener para el trabajador.

Como colofón de la primera mesa, **Miguel Ángel Almendros**, también de la Universidad de Granada, explicó el reflejo que tienen los colectivos vulnerables en los convenios colectivos, prestando especial atención a “mujeres, personas migrantes y otras personas de ciertas franjas de edad que se han considerado vulnerables”.



Almendros recordó que las cláusulas específicas sobre igualdad son una minoría y sólo se encuentran en un porcentaje muy pequeño de los convenios colectivos. Así, más allá de las referencias generales de “no dis-

criminación” se han encontrado pocos ejemplos de cláusulas que regulen el empleo y las condiciones de trabajo de los colectivos vulnerables adaptados a sus particularidades. Entre los colectivos mencionados por el jurista, Almendros se detuvo en el caso de los trabajadores de franjas de edad más avanzada, o *trabajadores maduros*, que a menudo “se usan como moneda de cambio de las políticas de rejuvenecimiento de las plantillas, utilizando las jubilaciones forzosas como excusas para contratar a personas jóvenes”, apuntó.

En la segunda parte de la presentación se analizó el trabajo a distancia y el teletrabajo, así como los derechos digitales en la negociación colectiva. Sobre el primer asunto, habló **Rafael Gómez Gordillo**, de la Universidad Pablo Olavide, quien recordó que recientemente se ha aprobado una “reforma legal que ha modificado intensamente el marco legislativo”, por lo que el estudio se dirigía también a ofrecer recomendaciones para la adaptación a esta nueva regulación.



Así, según Gómez Gordillo, la nueva legislación deja en manos de la negociación colectiva la fijación de un gran número de acuerdos. “La ley podría ayudar un poco más a la negociación colectiva. A veces se dejan demasiadas cuestiones a la negociación”, apuntó. Gómez Gordillo destacó además dos elementos clave que habían encontrado en su análisis: el carácter voluntario del teletrabajo, algo que se encuentra en la mayor parte de los textos analizados, y la escasa flexibilidad del trabajador a la hora de organizar su jornada y sus condiciones laborales. Por otra parte, un cambio significativo en los convenios más recientes ha sido la incorporación de forma clara y concisa de derechos a la dotación, mantenimiento y compensación de los

gastos generados durante el trabajo a distancia o teletrabajo.

Por su parte, **Amparo Merino Segovia**, de la Universidad de Castilla La Mancha, y **David Lantarón Barquín**, de la Universidad de Cantabria, cerraron la presentación con la exposición de los principales resultados en cuanto a derechos digitales y negociación colectiva. Así, **Merino Segovia** recalcó que todavía se observa un “papel limitado de la negociación colectiva en cuanto a derechos digitales y tecnología”, en parte debido a que el tratamiento jurídico aún no está plenamente adaptado a la digitalización. “Estamos aún en un proceso inacabado”, aseguró. Así, los convenios colectivos no suelen dedicar un espacio específico a esta cuestión, sino que lo incluyen en otros capítulos como el de gestión de los tiempos, apuntó. Además, cuando se incluyen cláusulas referidas a la digitalización, éstas remiten frecuentemente a la normativa vigente. Merino Segovia recordó, sin embargo, la importancia de avanzar en esta negociación porque “la digitalización no afecta solo a algunas empresas o personas trabajadoras sino que todas las personas están concernidas por este proceso”.



David Lantarón, de la Universidad de Cantabria, resumió la situación de la regulación de la digitalización en los convenios colectivos en un “tratamiento insuficiente, creciente y muy pegado a la legislación”. Así, según el estudio, es necesario un tratamiento en mayor profundidad de los derechos relacionados con la digitalización, como el derecho a la desconexión digital, aunque se han realizado avances al respecto. En este sentido, hay algunos convenios como el del sector financiero, las tecnológicas, o los servicios veteri-

narios, que ya pueden erigirse en modelos para otros convenios, puesto que realizan un tratamiento de estos derechos más avanzado que en otros convenios, aseguró Lantarón.

No obstante, aún se observa que en muy pocos casos se incluye una protección a los datos íntimos del trabajador o trabajadora, y que cuando se incluyen, suelen referirse a datos de naturaleza sanitaria o procedimientos por acoso. Además, las cláusulas relativas a la lucha contra el ciberacoso laboral son aún poco frecuentes, así como las cláusulas sobre el derecho de las personas trabajadoras a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, como los algoritmos.



La jornada fue clausurada por el presidente de la Fundación 1º de Mayo, **Fernando Lezcano**, quien recordó que "la principal misión de la fundación es elaborar informes y organizar seminarios que contribuyan a cualificar a los activos de Comisiones Obreras en la intervención sindical y a colocarnos de forma proactiva en el debate público. Y este estudio cumple esa función". "Necesitamos conocer la realidad en la que queremos intervenir para poder cambiarla. Hacemos estos estudios así de rigurosos para informar y formar a nuestras compañeras sindicalistas que tienen la función de impulsar la negociación colectiva", recordó.

El Observatorio de la Negociación Colectiva (ONC) de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) ha estado integrado, desde sus orígenes en el año 2001, por profesionales del ámbito universitario – mayoritariamente, del campo del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social— que, de forma autónoma y rigurosa, han contribuido a profundizar en el conocimiento de los contenidos y acuerdos colectivos. En el año 2016, el ONC pasó a encuadrarse en el ámbito de la Fundación 1º de Mayo, en estrecha colaboración con la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO.

