



TRADE UNION DIGITALIZATION OFFICERS

(DIRIGENTES SINDICALES ENCARGADOS DE LA DIGITALIZACIÓN)

Manual para dirigentes sindicales encargados de la digitalización

Febrero 2024



Co-funded by the
European Union

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista expresados y las opiniones expresadas pertenecen exclusivamente a los autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista y opiniones de la Unión Europea o de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad que asigna los fondos son responsables de los mismos.

Contenido

Manual para dirigentes sindicales encargados de la digitalización	1
Asociación.....	3
Introducción	4
Derecho a la información, a la consulta y a la participación en la toma de decisiones	5
Políticas europeas en materia de digitalización	10
Acuerdo marco de los agentes sociales europeos sobre digitalización.....	11
El impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo	17
Teletrabajo.....	20
El derecho a la indisponibilidad.....	23
Trabajar en plataformas	25
Competencias clave de los dirigentes sindicales encargados de la digitalización - resumen.....	31

Asociación

Usuario

Unión de Sindicatos de Polonia - OPZZ - Polonia

Socios:

Sindicato General de Trabajadores - GWU - Malta

Confederación de Sindicatos Progresistas de Turquía - DISK - Turquía

Fundación Cultural Primero de Mayo – F1M – España

Confederación General del Trabajo en Italia – CGIL – Italia

Unión de Sindicatos Independientes de Serbia – CATUS – Serbia

Unión de Sindicatos Libres de Eslovenia – ZSSS – Eslovenia

Confederación de Sindicatos Húngaros – MASZSZ - Hungría

Socios afiliados:

Confederación Europea de Sindicatos (CES)

Eurocadres

Confederación Nacional de Sindicatos – Cartel ALFA – Rumania

Introducción

La adopción de tecnologías digitales en el ámbito laboral ha tomado prioridad tras la irrupción de la pandemia y los consecuentes cambios en el mundo laboral caracterizados por el teletrabajo, el distanciamiento social y los protocolos sanitarios relacionados con la covid-19. Se necesitaban nuevas formas de realizar trabajo para controlar la propagación y el impacto del virus COVID-19. Sin embargo, debemos recalcar que las nuevas formas de trabajo no comenzaron con el virus COVID-19, pero ahora es más que obvio que seguirán presentes y se volverán cada vez más populares. La pandemia de COVID-19 ha acelerado la transición digital. La aceleración de la digitalización en todos los sentidos transforma el entorno de trabajo, la naturaleza y el contenido del trabajo que se realiza, las disposiciones en términos de horas de trabajo y relaciones en el lugar de trabajo. En este contexto, los factores de riesgo psicosociales y organizacionales pueden conducir a niveles más altos de estrés relacionado con el trabajo, mala salud mental, así como riesgos ergonómicos y de seguridad. Durante la actual crisis mundial sin precedentes, los representantes de los trabajadores deben colaborar para garantizar que la COVID-19 y la digitalización acelerada no afecten a sus condiciones de trabajo y no contribuyan a las desigualdades en los diferentes Estados miembros de la UE.

El proyecto "**Dirigentes sindicales encargados de la digitalización para conseguir sindicatos eficientes en el nuevo mundo digital del trabajo**" (TUDO) tiene como objetivo fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores para resolver los desafíos relacionados con los cambios en el empleo y el trabajo, así como el diálogo social. Los resultados esperados incluyen la mejora de los conocimientos especializados de los representantes de los trabajadores para participar en el diálogo social europeo, una mejor comprensión de las cuestiones debatidas en el marco del diálogo social europeo, el intercambio de ideas/experiencias sobre el diálogo social europeo, así como la mejora de la capacidad de las organizaciones de trabajadores. El proyecto busca proporcionar las herramientas y conocimientos a los sindicatos para que puedan actuar sobre las consecuencias sociales de la transformación digital de una empresa en el empleo o en las condiciones de trabajo.

El objetivo de este Manual es proporcionar, brevemente, puntos de referencia clave para el desarrollo de las formaciones de TUDO sobre digitalización en el contexto del trabajo y el diálogo social, que incluye los últimos avances en este sentido a nivel de la Unión Europea. Entre los objetivos específicos del manual se encuentran los siguientes:

- Mejor comprensión del Acuerdo marco de los agentes sociales europeos sobre la digitalización y el diálogo social europeo entre los dirigentes sindicales a nivel nacional, local y empresarial de los Estados miembros de la UE y de los países candidatos.
- desarrollo e intercambio de buenas prácticas y recomendaciones, una mayor conciencia sobre el derecho a informar, consultar y participar en la toma de

decisiones con el fin de hacer frente a los retos de la transición digital y a las consecuencias de la pandemia de COVID-19 (por ejemplo, teletrabajo, trabajo en plataformas, la aparición de nuevas formas de trabajo) mediante la creación de un foro en red para los agentes sociales: redes de dirigentes sindicales encargados de la digitalización de los países participantes;

- conocimiento de la legislación de la UE y del Acuerdo Marco sobre Digitalización en los países de la Unión Europea y en los países candidatos;
- una aplicación más eficiente del Acuerdo marco de los agentes sociales europeos sobre la digitalización en los Estados miembros de la Unión Europea y la ampliación de la aplicación del Acuerdo en los países candidatos, lo que dará lugar a mitigar las consecuencias negativas para el empleo, así como las consecuencias sociales y económicas de la crisis provocadas por el virus COVID-19, y a acelerar la transición digital alcanzando una transición digital de la economía europea más socialmente responsable, que incluye la conciliación de la vida laboral y familiar.

Con el fin de alcanzar estos objetivos, el Manual abarca las siguientes cuestiones: los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación en la toma de decisiones, una visión general de las políticas europeas de digitalización, en particular el Acuerdo Marco Autónomo de los Agentes Sociales Europeos sobre Digitalización antes mencionado, y también, el impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo, así como determinados temas, como las normativas y prácticas con respecto al teletrabajo, el derecho a la indisponibilidad y al trabajo en plataformas. La última parte, pero no menos importante, está dedicada a las competencias clave para los dirigentes sindicalizados a cargo de la digitalización, que se desarrollarán durante el proceso de formación dentro del proyecto.

Derecho a la información, a la consulta y a la participación en la toma de decisiones

La legislación de la UE otorga a los trabajadores el derecho a informar, consultar y participar en la toma de decisiones, lo que establece mecanismos de diálogo social con el objetivo de prevenir los conflictos laborales colectivos.

La Directiva 2002/14/CE del Comité, que establece un marco general para la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea¹, define la "**información**" como "la transmisión de datos a los representantes de los trabajadores por parte del empresario con el fin de que puedan familiarizarse con un determinado tema y considerarlo" (artículo 2, letra f)). La "**consulta**" se define como "el intercambio de puntos de vista y el establecimiento de un diálogo entre los representantes del trabajador y del empleador" (artículo 2, letra g)). Esta directiva introduce la obligación de garantizar la información y la consulta en la empresa con los representantes de los

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

trabajadores y crea una base jurídica para la creación **de un comité de empresa** (CE). Esto se aplica a las empresas que tengan al menos 50 empleados en cualquier Estado miembro, o a las unidades de negocio de la Unión Europea con al menos 20 empleados en cualquier Estado miembro. La directiva deja margen al Estado miembro en términos de soluciones prácticas que puedan establecerse en consulta con los agentes sociales. Sin embargo, estas soluciones deben cumplir con los principios establecidos en el art. 1. A saber, "3) Al definir o aplicar soluciones prácticas de información y consulta, el empleador y los representantes de los trabajadores cooperan entre sí y tienen en cuenta los derechos y obligaciones mutuos, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa o de la unidad de negocio como los intereses de los trabajadores."

Los procedimientos de información y consulta incluyen los siguientes:

- información sobre la evolución más reciente y posible de las actividades de la empresa o unidad de negocio y su situación económica;
- informar y consultar sobre la situación, la estructura y la posible evolución del empleo en la empresa o unidad de negocio, así como sobre las medidas previstas, en particular cuando existe una amenaza para el empleo;
- Informar y consultar sobre las decisiones que probablemente puedan dar lugar a cambios significativos en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales.

El derecho a la información y a la consulta también se concede a los empleados de las empresas transnacionales que operan en la Unión Europea. La Directiva 94/45/CE por la que se crea un comité europeo de trabajadores o procedimientos en las empresas de ámbito comunitario o grupos de empresas de ámbito comunitario con fines de información y consulta de los empleados² y la Directiva 2009/38/EC actualizada posteriormente³ han creado las bases para el establecimiento **de un comité de empresa europeo** (inglés EWC), que constituyen órganos permanentes de representación de los trabajadores que facilita los procesos de información y consulta.

El principal impulsor del establecimiento de este mecanismo fue la necesidad de que los trabajadores respondieran a los procesos de globalización en curso de las empresas, así como la necesidad de una mayor integración en la Unión Europea y en términos de diálogo social. Además de una mayor internacionalización de las empresas, se necesitaba un nivel adecuado de diálogo social con los órganos pertinentes donde se toman las decisiones para igualar las posiciones de los trabajadores y los empleadores. Los Comités de empresa europeos han introducido un nuevo nivel europeo de relaciones industriales. Comités mencionados podrán constituirse en empresas multinacionales

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31994L0045>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32009L0038>

que tengan unidades de negocio en al menos dos Estados miembros. Tales empresas deben cumplir los siguientes criterios:

- Tener al menos 1000 empleados en los Estados miembros
- tener al menos 150 empleados en cada uno de al menos dos estados miembros.

La Directiva 94/45/CE fue modificada después de 15 años de aplicación. La nueva Directiva 2009/38/CE (refundida) ha reforzado el papel y los derechos de los comités de empresa europeos en muchos ámbitos, en particular:

- reforzó y definió con mayor claridad los derechos de los Comités Europeos de Trabajadores a informar y consultar;
- demostró más claramente la diferencia entre la información y la consulta en el seno de los comités de empresa europeos y los procesos llevados a cabo por las autoridades nacionales y, por lo tanto, introdujo una nueva definición de «cuestiones transnacionales», de las que son responsables los Comités de empresa europeos;
- otorgó un papel más importante a los sindicatos;
- concedió el derecho a los miembros de los Comité de empresa europeos a participar en la formación, sin perder la compensación laboral por ausencia del trabajo;
- estableció normas para la adaptación de los Comité de empresa europeos a los cambios estructurales en el contexto de las empresas multinacionales.

En 2023, el Parlamento Europeo adoptó de iniciativa propia una resolución legislativa en la que pedía a la Comisión que reforzara el papel y la capacidad de los Comités de empresa europeos. Los principales cambios propuestos por la Comisión son los siguientes: A. conceder igualdad de derechos a los trabajadores de las empresas multinacionales que operan en la Unión Europea/Espacio Económico Europeo para solicitar la formación de un nuevo Comité de empresa europeo: se eliminarán las excepciones a la Directiva actualmente en vigor, lo que permitirá a 5,4 millones de trabajadores de 320 empresas multinacionales con contratos preexistentes solicitar la formación de un Comité de empresa europeo; B. aclaración de la definición de cuestiones transnacionales: garantizar que los Comités de empresa europeos complementen el trabajo de las autoridades nacionales de información y consulta, en lugar de solaparse con ellas. Una definición clara es clave para determinar cuándo deben consultarse e informarse los Comités de empresa europeos; C. Velar que los trabajadores de las empresas multinacionales sean consultados de manera oportuna y significativa sobre las cuestiones que les afectan; D. garantizar que los Comités de empresa europeos tengan la capacidad necesaria para llevar a cabo sus actividades: los contratos de los Comités de empresa europeos deben especificar los recursos financieros y materiales asignados, por ejemplo, en relación con los expertos, los costes legales y la formación; E. el fortalecimiento de la igualdad entre géneros; F. Mejorar el acceso a los recursos jurídicos. La propuesta de la Comisión por la que se modifica la Directiva sobre los Comités de empresa europeos será debatida por el Parlamento Europeo y los Estados miembros. Una vez adoptada, los Estados miembros dispondrán de un plazo de un año para

incorporar la Directiva a la legislación nacional. Las nuevas normas se aplicarán al cabo de dos años. Durante este período de dos años, las partes podrán adaptar sus contratos de Comités de empresa europeo a los requisitos revisados.

Los empleados también pueden realizar actividades que se definen como **la participación de los empleados en la toma de decisiones** y que están relacionadas con una mayor participación de los empleados. La participación de los empleados en la toma de decisiones puede ser directa - entonces consiste en prácticas de negociación directa, generalmente individuales, entre empleados y empleadores. También hay participación en la toma de decisiones a través de la mediación llevada a cabo por representantes de los trabajadores elegidos democráticamente. En los países de la UE, los empleados suelen encontrarse con las siguientes formas de representación:

- a través del sindicato (puede haber más de un sindicato en un lugar de trabajo determinado)
- *representación ad hoc* - Establecida ad hoc para iniciar un diálogo con el fin de resolver cuestiones que son importantes en un momento dado. Por lo general, se establece en lugar de un sindicato, si tal organización aún no se ha formado en una empresa determinada.
- Representación de los empleados a nivel de la junta directiva (Ing. BLER). En la mayoría de los países de la Unión Europea, los trabajadores tienen derecho a elegir a sus representantes en los órganos de dirección (comité de supervisión, comité de administración) de la empresa en la que trabajan (la mayoría de las veces en empresas públicas o en otras empresas relativamente grandes o en el sector público).

La representación de los trabajadores a nivel del comité es un mecanismo para la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y constituye un elemento importante de la democracia industrial. Como afirma Aline Conchon (2011), la representación de los empleados a nivel del comité "se refiere al fenómeno en el que los empleados eligen o nombran a sus representantes en los órganos de dirección de las empresas". Cuando son elegidos (o nombrados), los representantes de los trabajadores tienen responsabilidades equivalentes a las de otros miembros de los órganos de dirección de la empresa (comité de supervisión, comité ejecutivo) y, al mismo tiempo, representan los intereses de los trabajadores (Munkholm, 2018).

A diferencia del derecho de información y consulta, en lo que respecta a las normas sobre la representación de los trabajadores a nivel de los comités, los Estados miembros pueden actuar discrecionalmente y, por lo tanto, no existe un marco jurídico que permita establecer determinadas normas en cada país a este respecto. Como resultado, en los países de la Unión Europea, se puede ver una gran diversidad en las soluciones adoptadas con respecto a la representación de los empleados a nivel de comités. La representación de los empleados a nivel de comité existe en 19 de los 31 países del Espacio Económico Europeo, de los cuales 14 países tienen una amplia gama de

regulaciones, solo 5 tienen derechos de participación limitados en la toma de decisiones. Se ha desarrollado un sistema separado en cada país y la representación a nivel de comités siempre se encuentra dentro del contexto más amplio del sistema nacional de relaciones industriales (para más detalles sobre las diferencias a nivel nacional, véase: Conchon, 2011 y Munkholm, 2018).

Algunas directivas reconocen explícitamente el derecho a participar en la toma de decisiones respecto a los cambios en el estatuto de la empresa o a la movilidad transnacional de las empresas (Owczarek, 2021). En estos casos, las directivas pertinentes preservan el derecho a participar en la toma de decisiones de las empresas afectadas. Por ejemplo, la Directiva 2001/86/CE, que complementa el Estatuto de la Sociedad Europea, - garantiza la participación de los trabajadores en las empresas europeas a través de la información y la consulta de los trabajadores. Incluso protege la participación en la toma de decisiones a nivel de comité cuando tal participación ya existe en una de las empresas implicadas en el proceso de creación de una empresa europea. Además, la Directiva 2005/56/CE sobre fusiones transfronterizas contiene disposiciones que garantizan que los mecanismos de información, consulta y toma de decisiones en las empresas que se fusionan se mantengan a un nivel no inferior al anterior a la fusión, - de conformidad con determinadas condiciones. Estos derechos de los trabajadores fueron reiterados en la siguiente Directiva de la UE 2017/1132/CE sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades económicas. Además, la Directiva 2019/2121, sobre la modificación de la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que respecta a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas, ha ampliado el ámbito de aplicación de la reestructuración regulada, de modo que ahora abarca no solo las fusiones, sino también las escisiones y transformaciones.

Actos jurídicos de la Unión Europea en materia de información y consulta (y asuntos relacionados)

Directiva 94/45/CE del Comité, de 22 de septiembre de 1994, sobre la creación de un Comité de empresa europeo o un procedimiento en las empresas a nivel comunitario o grupos de empresas a nivel comunitario con el fin de informar y consultar a los empleados. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Directiva 2001/86/CE del Comité, de 8 de octubre de 2001, sobre la adición del Estatuto de la Sociedad Europea en lo que respecta a la implicación de los empleados. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Comité, de 11 de marzo de 2002, sobre el establecimiento de un marco general para la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, del Comité y de la Comisión sobre la representación de los trabajadores. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Directiva 2005/56/CE del Parlamento Europeo y del Comité, de 26 de octubre de 2005, sobre fusiones transfronterizas de sociedades de responsabilidad limitada.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Comité, de 6 de mayo de 2009, sobre la creación de un Comité de empresa europeo o un procedimiento en las empresas a nivel comunitario o grupos de empresas a nivel comunitario con el fin de informar y consultar a los empleados. (Refundida)
<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Comité, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades económicas.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Comité, de 27 de noviembre de 2019, sobre la modificación la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que respecta a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

Políticas europeas en materia de digitalización

El camino de Europa hacia una economía y una sociedad digitalizadas es la solidaridad, la prosperidad y la sostenibilidad, basadas en el empoderamiento de los ciudadanos y las empresas, garantizando la seguridad y la resiliencia del ecosistema digital y las cadenas de suministro. Los creadores de políticas deben adquirir conocimientos que les ayudará a abordar las cuestiones de una regulación eficaz, las necesidades sobre habilidades, las formas en que se proporciona la protección social en el sentido más amplio y la igualdad de las demandas de las empresas, las sociedades y las personas para explotar el gran potencial de la digitalización.

A la hora de responder a la forma en que la tecnología digital cambia la vida de los ciudadanos de la UE, una de las prioridades de la Comisión Europea para el periodo 2019-2024 es crear una Europa preparada para la era digital, liderando la transición hacia un planeta sano y un nuevo mundo digital a través de su **Estrategia Digital Europea 2020-2025**⁴. Lanzada en febrero de 2020, esta estrategia tiene como objetivo empoderar a las personas a través de una nueva generación de tecnología, mientras brinda asistencia para apoyar una «transición justa» hacia una Europa climáticamente neutra a través del Pacto Verde Europeo.

Como parte de su paquete del **Acto de servicios digitales**⁵, publicado el 15 de diciembre de 2020, la Comisión ha propuesto dos iniciativas legislativas para mejorar las normas que rigen los servicios digitales en la Unión Europea: El Acto de Servicios

⁴ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies>

⁵ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-services-act-package>

Digitales (ing. DSA) y El Acto de Mercados Digitales (ing. DMA). Estas iniciativas cambiarán la forma en que las empresas ofrecen y utilizan los servicios digitales. En respuesta al rápido desarrollo del trabajo en plataformas en la Unión Europea, tras consultar a los agentes sociales, la Comisión propuso en diciembre de 2021 nuevas normas para **proteger a las personas que trabajan a través de plataformas digitales**.⁶ El Comité de la UE adoptó un dictamen sobre las propuestas en junio de 2023 e iniciará negociaciones con el Parlamento Europeo.

El 9 de marzo de 2021, la Comisión publicó una Comunicación en la que establecía una visión para **la Década Digital de Europa**⁷, destacando directrices claras para una transformación digital satisfactoria hasta 2030 en ámbitos como la conectividad, las habilidades y los servicios públicos digitales. En 2020, los agentes sociales europeos aprobaron un acuerdo marco autónomo sobre digitalización⁸. En 2023, los agentes sociales a nivel europeo intentaron negociar la Directiva sobre el teletrabajo y el derecho a la indisponibilidad. Desgraciadamente, estos esfuerzos no tuvieron éxito debido al estancamiento del proceso de negociación y los sindicatos pidieron a la Comisión Europea que siguiera adelante con su proyecto de ley⁹.

Acuerdo marco de los agentes sociales europeos sobre digitalización

En junio de 2020, BusinessEurope, SMEunited, CEEP y ETUC (así como el Comité de Enlace EUROCADRES/CEC) firmaron el Acuerdo Marco de los Agentes Sociales Europeos sobre Digitalización¹⁰, como una de las varias iniciativas autónomas a nivel de la UE. Fue concluido por los agentes sociales intersectoriales europeos y se aplica a toda la Unión Europea/Espacio Económico Europeo. Se aplica a todos los trabajadores y empleadores del sector público y privado y a todas las actividades económicas, lo que incluye las actividades en las que se utilizan plataformas online y en las que existe una relación laboral, tal como se define a nivel nacional.

El objetivo principal es lograr una transición negociada a través de la integración exitosa de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo y el aprovechamiento de oportunidades, así como prevenir y minimizar los riesgos tanto para los trabajadores como para los empleadores, así como garantizar el mejor resultado posible tanto para los empleadores como para los trabajadores. Como se indica en el Acuerdo Marco, **un proceso circular dinámico acordado gestionado conjuntamente representa una forma adecuada de aplicar el Acuerdo**, respetando al mismo tiempo las

⁶ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118>

⁸ https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

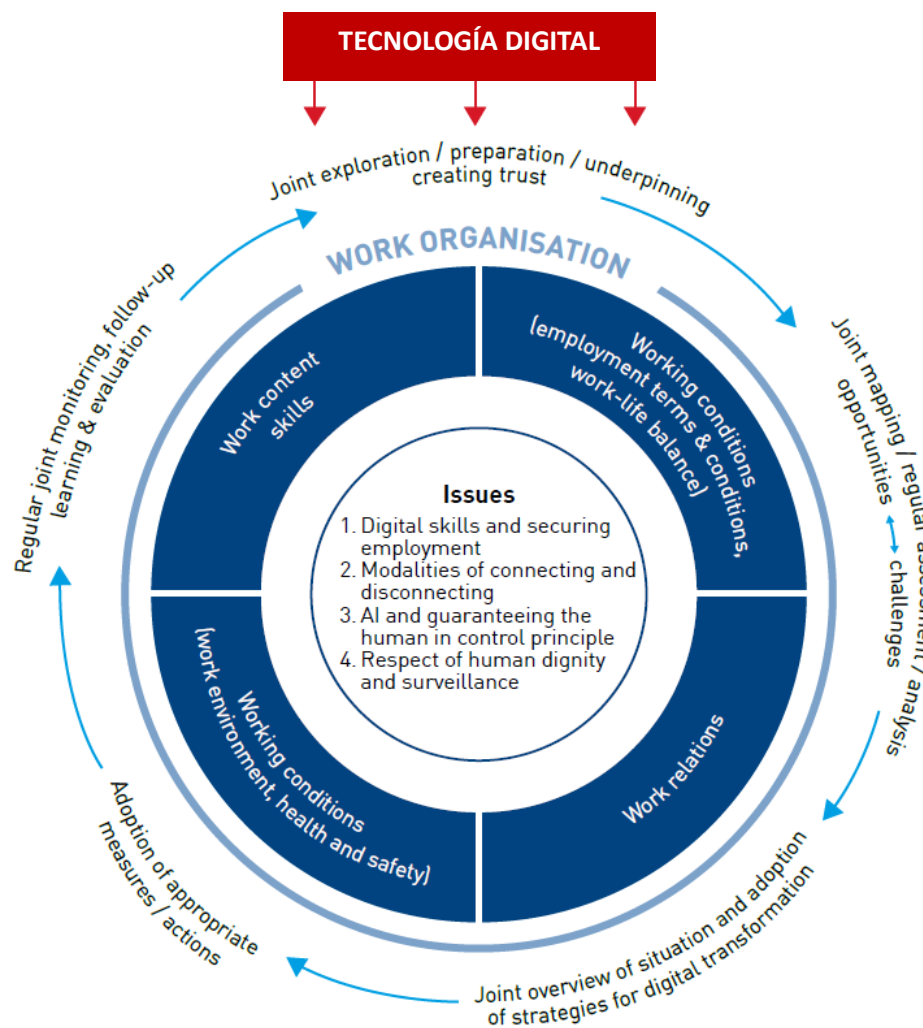
⁹ <https://www.epsu.org/article/employers-reject-eu-cross-sector-telework-rights-implement-sectoral-agreement>

¹⁰ https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

funciones/responsabilidades de los distintos agentes, entre los cuales están los representantes de los trabajadores. Se proponen las siguientes etapas:

- Investigación conjunta/preparación/asentamiento de las bases;
- Mapeo conjunto / evaluación periódica / análisis;
- Visión conjunta de la situación y adopción de estrategias para la transformación digital;
- Adopción de medidas adecuadas/acciones;
- Seguimiento conjunto periódico/control, aprendizaje, evaluación.

PROCESO DE DIGITALIZACIÓN DE SOCIOS



**IMAGEN:* Investigación conjunta / preparación / asentamiento de las bases → Mapeo conjunto / evaluación periódica / análisis → Revisión conjunta de la situación y adopción de estrategias para la transformación digital → Adopción de medidas adecuadas / acciones → Seguimiento conjunto periódico / control, aprendizaje, evaluación

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Habilidades específicas del puesto de trabajo/Condiciones de trabajo (condiciones y provisiones de las relaciones laborales, conciliación de la vida laboral y familiar) / relaciones laborales/condiciones de trabajo (entorno de trabajo, seguridad y salud)

Problemas: 1. Habilidades digitales y seguridad laboral; 2. Modalidades de conexión y desconexión; 3. Inteligencia artificial y garantía del principio de "el hombre tiene el control"; 4. Respeto a la dignidad humana y supervisión.

El contrato cubre las cuatro partes siguientes:

1. Habilidades digitales y seguridad laboral

El objetivo principal es equipar a nuestra mano de obra y empresas actuales y futuras con las habilidades adecuadas a través del aprendizaje continuo, para aprovechar las oportunidades y superar los desafíos de la transformación digital en el mundo laboral. El Acuerdo anima a los agentes sociales en los niveles adecuados y a las empresas a introducir estrategias de transformación digital con un enfoque de asociación y a trabajar hacia los siguientes objetivos: : Fomentar las transiciones laborales de los trabajadores en las empresas, y más allá, entre empresas y sectores, mediante la inversión en habilidades que garanticen el avance de éstas y la continuidad de las oportunidades de empleo de la mano de obra y la resiliencia de las empresas; Proporcionar las condiciones para la transformación digital de la empresa que conduzca a la creación de oportunidades de empleo, lo que incluye el compromiso de los empleadores con la introducción de la tecnología de una manera que beneficie simultáneamente el empleo, la productividad y el contenido del trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo. Un análisis compartido y un compromiso conjunto de acción deben estar respaldados por estructuras de diálogo social, compuestas por los empleadores y por los representantes de los trabajadores, con el fin de evaluar e identificar las necesidades de formación en materia de digitalización para la empresa o el sector y su mano de obra. Pueden ser habilidades "duras" y "blandas", establecidas en el enfoque acordado de formación para las habilidades especificadas.

Las medidas a considerar incluyen lo siguiente:

- El compromiso de ambas partes de mejorar o renovar las habilidades para superar los retos digitales de la empresa.
- El acceso a la formación y su organización, de conformidad con las diversas relaciones industriales nacionales y las prácticas de formación, y teniendo en cuenta la diversidad dentro de la mano de obra, como la manera de los recursos financieros de formación/recursos financieros sectoriales, las órdenes de aprendizaje, los planes de desarrollo de competencias, los bonos. Las disposiciones sobre la formación deben establecer claramente las condiciones de participación, incluidas las condiciones relativas a la duración, los aspectos financieros y las obligaciones de los trabajadores.

- En los casos en que el empleador exija al trabajador que participe en una formación relacionada con el trabajo directamente relacionada con la transformación digital de la empresa, la formación la paga el empleador o se paga de conformidad con un convenio colectivo o una práctica nacional. Este tipo de formación puede realizarse en el lugar de trabajo o fuera del lugar de trabajo y se realiza en un horario acordado que convenga tanto al empresario como al trabajador, y si es posible durante el horario de trabajo. Si la formación se imparte fuera del horario laboral, se debe proporcionar una compensación adecuada.
- Centrarse en la calidad y la eficacia de la formación: esto se refiere a proporcionar acceso a una formación pertinente que satisfaga las necesidades identificadas de los empleadores y los trabajadores en términos de formación. Un aspecto clave de esto, en el contexto de la transformación digital, es formar a los trabajadores y ayudarles a utilizar las tecnologías digitales introducidas de la mejor manera posible.
- Formaciones organizadas con las cuales se adquieren habilidades que pueden apoyar la movilidad entre y dentro del sector.
- Soluciones para la validación de formaciones internas o externas.
- Establecer esquemas, como el trabajo a tiempo parcial, en el que se combina la reducción del tiempo de trabajo con la formación, en circunstancias bien definidas.

Las estrategias de digitalización se basan en el compromiso compartido de los agentes sociales:

- Recualificación y reciclaje para que los trabajadores puedan pasar a nuevos puestos de trabajo o adaptarse a los cambios de trabajo dentro de la empresa, en condiciones contratadas;
- El cambio de trabajo para permitir que los trabajadores permanezcan en la empresa, pero con un nuevo rol, si una de sus responsabilidades laborales o si su trabajo desaparece debido al desarrollo de la tecnología digital;
- En caso necesario, modificar las organizaciones del trabajo para tener en cuenta los cambios en las responsabilidades, funciones o competencias;
- Una política de igualdad de oportunidades para garantizar que la tecnología digital beneficie a todos los trabajadores.
- Si la tecnología digital contribuye a la desigualdad, por ejemplo, entre mujeres y hombres, los agentes sociales deben considerar y resolver este problema.

2. Modalidades de conexión y desconexión

El Acuerdo Marco establece que la presencia y/o introducción de dispositivos digitales/herramientas en los lugares de trabajo puede brindar muchas nuevas oportunidades y posibilidades para organizar el trabajo de manera flexible en beneficio de los empleadores y los trabajadores. Al mismo tiempo, eso puede crear riesgos y

desafíos en términos de delimitación del trabajo y el tiempo privado tanto durante como fuera del horario laboral. Es obligación del empleador garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Con el fin de evitar posibles impactos negativos en la salud y la seguridad de los trabajadores, así como en el funcionamiento de la empresa, la atención debe centrarse en la prevención. Eso se refiere a una cultura en la que los empleadores y los trabajadores participan activamente para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable aplicando un sistema de derechos definidos, responsabilidades y obligaciones y donde el principio de prevención tiene la máxima prioridad.

Las medidas a considerar incluyen lo siguiente:

- Formación y medidas de crear conciencia;
- Cumplimiento de las normas de jornada laboral, así como de las normas de teletrabajo y trabajo móvil;
- Medidas apropiadas para garantizar el cumplimiento;
- Proporcionar orientación e información a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera en que se respetan las normas de jornada laboral y las normas de teletrabajo y trabajo móvil, así como la manera en que se utilizan las herramientas digitales, por ejemplo, correos electrónicos, incluidos los riesgos de disponibilidad excesiva, en particular en términos de salud y seguridad.
- Claridad sobre las políticas y/o normas acordadas sobre el uso de herramientas digitales para fines privados durante la jornada laboral;
- Dedicación de la administración en cuanto a la creación de una cultura en la que se evite el contacto fuera del horario laboral;
- La organización del trabajo y el volumen de trabajo, así como el número de empleados, son aspectos clave que deben determinarse y evaluarse conjuntamente;
- El logro de los objetivos de la organización no debe requerir disponibilidad fuera del horario laboral. En pleno cumplimiento de la legislación sobre el horario de trabajo y de las disposiciones relativas al horario de trabajo de los convenios colectivos y de los acuerdos contractuales, el trabajador no está obligado a estar disponible para cualquier contacto adicional de los trabajadores fuera del horario de trabajo;
- Y en relación con el punto anterior, se requiere una remuneración adecuada por cualquier tiempo adicional durante el cual se haya realizado el trabajo, y;
- Procedimientos de alerta y apoyo dentro de una cultura que busca no culpar a nadie, con el fin de encontrar soluciones y proteger a los trabajadores de los daños causados por la indisponibilidad;
- Comunicación regular entre los gerentes y los empleados y/o sus representantes con respecto al alcance del trabajo y el proceso de trabajo; Procedimientos de alerta y apoyo;
- Prevención del aislamiento en el lugar de trabajo.

3. La inteligencia artificial y la garantía del principio de "el hombre tiene el control"

Este acuerdo autónomo de los agentes sociales establece ciertas directrices y principios sobre cómo se introduce la Inteligencia Artificial en el mundo del trabajo y las circunstancias en las que se introdujo la Inteligencia Artificial en el mundo del trabajo. El control humano de las máquinas y la inteligencia artificial debe garantizarse en el lugar de trabajo y sentar las bases para el uso de la robótica y la aplicación de la inteligencia artificial, cumpliendo y respetando al mismo tiempo los controles de seguridad y protección.

Una inteligencia artificial fiable tiene tres componentes, que deben cumplirse a lo largo de todo el ciclo de vida de todo el sistema y que deben respetarse a la hora de introducirla en el mundo laboral:

- debe ser legal, justa, transparente, segura y protegida y que cumpla con todas las leyes y reglamentos aplicables, así como con los derechos fundamentales y las normas sobre la prohibición de la discriminación;
- deben respetar las normas éticas acordadas, garantizando el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales, los principios de igualdad y otros principios éticos de la UE, y
- Debe ser fiable y sostenible, tanto desde el punto de vista técnico como social, teniendo en cuenta que, incluso con buenas intenciones, los sistemas de inteligencia artificial pueden causar daños no intencionados.

Deben destacarse y considerarse las posibles tensiones entre el respeto de la autonomía humana, la prevención de daños, la equidad y la posibilidad de explicar el proceso de toma de decisiones.

Las medidas a considerar incluyen lo siguiente:

- La introducción de sistemas de inteligencia artificial:
 - respetar el principio de "el hombre tiene el control";
 - Debe ser seguro, es decir, debe evitar daños. Debe llevarse a cabo una evaluación de riesgos, así como posibles medidas para mejorar la seguridad y prevenir daños, por ejemplo, en términos de integridad física humana, seguridad psicológica, sesgo de confirmación o fatiga cognitiva;
 - deben respetar los principios de equidad, es decir, garantizar que los trabajadores y los grupos no tengan prejuicios injustos o discriminaciones;
 - Debe ser transparente y explicable, con una supervisión eficaz. El grado en que se requiere una explicación depende del contexto, la gravedad y las consecuencias. Es necesario realizar comprobaciones para evitar que la inteligencia artificial dé resultados o datos erróneos.

- En situaciones en las que se utilizan sistemas de inteligencia artificial en procedimientos de recursos humanos, como, por ejemplo, el reclutamiento, la evaluación, la promoción y el despido, el análisis del rendimiento, debe mantenerse la transparencia mediante el suministro de información. Además, el trabajador con quien surgió el problema puede solicitar la intervención humana y/o impugnar la decisión junto con el examen de los resultados y efectos de la inteligencia artificial.
- Los sistemas de inteligencia artificial deben diseñarse y operarse de acuerdo con la legislación vigente, así como de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (ing. GDPR), para garantizar la privacidad y dignidad de los trabajadores.

4. Respeto a la dignidad humana y supervisión

En este Acuerdo, los agentes sociales se remiten al artículo 88 del Reglamento General de Protección de Datos, que se refiere a las posibilidades que pueden establecerse en los convenios colectivos, normas más específicas que garanticen la protección de los derechos y libertades en lo que respecta al tratamiento de datos personales de los trabajadores en el contexto de las relaciones laborales.

Las medidas a considerar incluyen lo siguiente:

- Permitir que los representantes de los trabajadores se ocupen de cuestiones relacionadas con los datos, el consentimiento, la protección de la privacidad y supervisión.
- Constantemente vinculando la recopilación de datos con un propósito concreto y transparente. Los datos no deben recopilarse ni almacenarse simplemente porque exista tal posibilidad o debido a un posible propósito indefinido en el futuro.
- Proporcionar a los representantes de los trabajadores acceso a fondos y herramientas (digitales), por ejemplo, tableros de anuncios digitales, para que puedan desempeñar sus funciones en la era digital.

Aplicación: Las Partes signatarias evaluarán y revisarán el acuerdo en cualquier momento después de cinco años a partir de la fecha de la firma, si cualquiera de las partes así lo solicita.

[El impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo](#)

La digitalización cambiará en todas partes el contenido de las relaciones laborales individuales y colectivas y las condiciones de trabajo. Prácticamente no hay sector que no se vea afectado en alguna medida por la digitalización, pero casi en ningún lugar es un proceso homogéneo, porque la intensidad y el alcance de sus impactos son bastante desiguales y varían significativamente caso por caso, a nivel nacional, - en diferentes

sectores, y a veces territorialmente, dentro de un mismo país y sector. Este subcapítulo se basa en los resultados de una encuesta reciente: El impacto de la digitalización en la calidad del empleo y el diálogo social en los servicios públicos (DIGIQUALPUB), realizada entre 2021 y 2023 en Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Polonia y España, que aclara un poco este ámbito que, sorprendentemente, no ha sido suficientemente explorado. El análisis cruzado mostró la existencia de una gran variedad de prácticas, en su mayoría relacionadas con el creciente grado de descentralización, entre países y dentro de cada uno de ellos, en los tres sectores que han sido objeto de investigación: el sector de energía eléctrica, el sector de la administración pública y el sector hospitalario.

La siguiente tabla, tomada de Voss y Rego (Voss and Rego 2019), destaca las principales oportunidades y amenazas relacionadas con la digitalización de servicios públicos.

Resumen de las principales oportunidades y amenazas relacionadas con la digitalización

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Nuevos puestos de trabajo (ingenieros informáticos, expertos en redes, mantenimiento, etc.)</p> <p>Organización del trabajo más flexible: nuevas formas de trabajo más flexibles y autónomas</p> <p>Abolición de tareas repetitivas y rutinarias que no requieren mucha habilidad, reducción o eliminación de tareas laborales extenuantes o peligrosas. Mejora de la seguridad y la salud en el trabajo</p> <p>Mejor ergonomía, asistencia en la realización de tareas difíciles o complejas</p> <p>Nuevas formas de cooperación entre los trabajadores</p> <p>"Reshoring" (Relocalización) (retorno de las industrias y de las nuevas fábricas "inteligentes" -y puestos de trabajo- a las regiones originales o países de origen)</p> <p>La posibilidad de nuevas formas de distribuir los beneficios de la productividad (reducción de la jornada laboral)</p> <p>La posibilidad de emancipación social debido al nuevo concepto de "trabajo" y al cambio del modelo económico basado en las "relaciones de grupo" (donde todos los participantes/protagonistas son iguales) por el bien común.</p>	<p>Desaparición de puestos de trabajo que requieren cualificaciones medias o bajas (automatización e informatización)</p> <p>Intensificación del trabajo "en cualquier momento y en cualquier lugar"; "culturas de accesibilidad constante"; "hiper-conectividad", lo que resulta en una desaparición gradual del límite entre la vida privada y laboral, lo que conduce al estrés y al agotamiento</p> <p>Pérdida de control de los trabajadores sobre su propia experiencia, conocimiento y libre albedrío (nos convertimos en "herramientas" de la máquina)</p> <p>Gestión digital y control de los empleados, riesgo de pérdida de confianza mutua entre los empleados y la dirección</p> <p>Despersonalización del trabajo, pérdida de interacciones cara a cara, reducción de las habilidades sociales en el trabajo</p> <p>Precarización de puestos de trabajo y relaciones laborales, dependencia de "datos maestros"; "servificación"</p> <p>Debilitamiento de la acción colectiva y de las relaciones industriales; Reducción de la cobertura de la negociación colectiva tradicional</p> <p>Desajuste entre la demanda de cualificaciones y formación con la demanda de mano de obra</p>

	<p>Deterioro de la desigualdad (en términos de habilidades y competencias, "básicos" frente a empleos y puestos "secundarios", etc.)</p> <p>Estancamiento o disminución de los sueldos debido a un aumento de las relaciones laborales altamente flexibles y la interrupción del historial de las relaciones laborales</p> <p>el "taylorismo digital" y la aparición de una clase de trabajadores en el lugar de trabajo digital ("crowdsourcing"); Competencia global/competencia de los trabajadores para todos los puestos de trabajo que no requieren contacto directo (cara a cara)</p> <p>Reducción de la base imponible en el país y financiación de la seguridad social</p>
--	---

Fuente: Vos y Rego (Voss and Rego, 2019) basado en Degris (Degryse, 2016).

Las conclusiones relativas a las consecuencias de la digitalización en la calidad del trabajo de los trabajadores de los servicios públicos ponen de manifiesto el carácter ambivalente de estos cambios para los servicios públicos y sus trabajadores. Por un lado, la digitalización contribuye sin duda a una cierta mejora del trabajo realizado por los trabajadores de los servicios públicos y, por tanto, de la calidad de los servicios prestados, en términos de eficiencia y eficacia. Los impactos positivos esperados en la calidad del trabajo de los trabajadores incluyen **una mayor flexibilidad en el tiempo y el espacio (teletrabajo), más autonomía en el trabajo, una disminución de las tareas repetitivas rutinarias, un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, una mejor colaboración, comunicación e intercambio de conocimientos con compañeros y usuarios, una reducción del absentismo laboral y los resultados relativos a la salud física y mental.** Se espera que todos estos cambios mejoren el rendimiento laboral y, en última instancia, la satisfacción laboral de los trabajadores de los servicios públicos. Por otro lado, también existen impactos negativos de la digitalización en el bienestar de los trabajadores, como, por ejemplo: **el aumento de la intensidad del trabajo, la despersonalización de las tareas ("tiempo social"), la individualización de las relaciones laborales con compañeros y directivos, el control y seguimiento de los trabajadores y sus tareas laborales, la desaparición de los límites entre el trabajo y la vida privada, los riesgos para la salud física y mental.**

Los efectos ambivalentes de la digitalización sobre la naturaleza de la organización del trabajo en los servicios públicos crean tensiones paradójicas: **los trabajadores deben lidiar con esto para establecer el equilibrio adecuado.** Dichas tensiones incluyen: una mayor flexibilidad en el tiempo y el espacio frente al respeto de las horas de trabajo contratadas aplicables, la conciliación de la vida laboral y familiar frente a la hiperconectividad, el trabajo individualizado frente al trabajo en equipo, la mejora de la información frente a la sobreinformación, el aumento de la autonomía frente al aumento

del control, la mejora de las habilidades frente a la pérdida de habilidades, la mejora de los servicios públicos frente al distanciamiento de los usuarios.

La evidencia empírica recopilada dentro del proyecto DIGIQU@LPUB, especialmente de la Encuesta Web (DGQS), muestra percepciones poco claras entre los trabajadores de los servicios públicos sobre el impacto de la digitalización en las características de calidad del trabajo. El principal panorama que destaca es que, para casi la mitad de los encuestados, la digitalización tuvo **un impacto neutro (sin cambios) en la calidad de trabajo, para casi un tercio de los trabajadores tuvo un impacto positivo, mientras que casi una quinta parte de los encuestados vio el cambio como negativo.** Evidentemente, este resumen colectivo oculta cierta variabilidad entre los aspectos de la calidad de trabajo, los sectores afectados y los países. Por ejemplo, los trabajadores de hospitales públicos y servicios de salud se destacan en comparación con otros servicios públicos que formaron parte del proyecto, en términos de expresar impresiones negativas más fuertes y describir un impacto menos positivo.

Parece que la afirmación predominante "sin cambios" y la valoración positiva del impacto de la digitalización en la calidad del trabajo en la mayoría de los trabajadores de los servicios públicos en la encuesta indica que **los trabajadores ven la digitalización como un factor adicional, y no como una causa de cambios básicos en la calidad y organización del trabajo en los servicios públicos.** Los avances técnicos que permiten la digitalización exacerbaban las tendencias de reorganización, introduciendo flexibilidad e individualización del trabajo que ya han afectado a los servicios públicos de la UE. Estas tendencias son el resultado de un conjunto de reformas implementadas como parte del proceso de privatización de los servicios públicos, la aplicación sobrecargada del paradigma organizativo de la "Nueva Administración Pública" en el contexto de ahorros limitados de costes públicos, incluidas las limitaciones en el tamaño de mano de obra del sector público.

Teletrabajo

El teletrabajo se ha vuelto muy popular durante y después de la pandemia de COVID-19. Las tecnologías de comunicación a distancia han permitido la continuación del trabajo de determinadas empresas y al mismo tiempo, han mantenido el régimen sanitario introducido, lo que no habría sido posible ni siquiera hace dos décadas. Sin embargo, debe destacarse que no es posible transferir todos los trabajos y ocupaciones para trabajar desde casa o para trabajar desde otros lugares. En primer lugar, la proporción total **de empleo que potencialmente puede llevarse a cabo como teletrabajo en la Unión Europea (UE) es de aproximadamente el 37 % (2021)**, que oscila entre el 27 % en Rumanía y el 54 % en Luxemburgo. En segundo lugar, el empleo que se puede realizar como teletrabajo es más prevalente en **las mujeres (45%)** que en los hombres (30%), y suele ser más frecuente entre los trabajadores nacidos en el país en cuestión, los que tienen contratos indefinidos, así como los que trabajan en grandes empresas y

zonas urbanas, en contraposición a los que trabajan en regiones suburbanas o rurales. En tercer lugar, el empleo que se puede llevar a cabo como teletrabajo es significativamente más frecuente entre **los trabajadores de oficina** que entre los trabajadores manuales, que se caracterizan por las exigencias físicas y la dependencia de la ubicación. Entre los trabajadores de oficina, el empleo que potencialmente puede realizarse como teletrabajo oscila entre el 85% para los funcionarios auxiliares de oficina y aproximadamente el 28% para los trabajadores de servicios y vendedores, mientras que la proporción es inferior al 2% para los trabajadores manuales, como artesanos y minoristas, operadores de maquinaria y trabajadores de ocupaciones esenciales. Por último, los sectores de servicios con una mayor proporción de trabajadores de oficina, como los trabajadores de **servicios financieros (93%)** y **los trabajadores de las TIC (79%)**, tienen una mayor proporción de empleo que puede implementarse como teletrabajo. Sectores como la sanidad (30%), el comercio minorista (27%) y la hostelería (16%) tienen una menor proporción de empleo que se puede realizar como teletrabajo. Los sectores primarios, manufactura y construcción tienen porcentajes de empleo relativamente bajos que pueden llevarse a cabo como teletrabajo, que oscilan entre el 10% y el 20%. Los niveles de ingresos y educación juegan un papel clave en la identificación de oportunidades de teletrabajo. **Los empleos mejor remunerados y los niveles más altos de educación se asocian con una mayor proporción de empleo que potencialmente puede realizarse como teletrabajo, ya que el 74% de los trabajos mejor pagados entran en esta categoría**, en comparación con solo el 3% de los trabajos peor pagados.

El teletrabajo, - según la investigación "IRsmart – Mejorar la experiencia en el campo de las relaciones industriales, Relaciones industriales para trabajadores inteligentes en ciudades inteligentes", se introdujo originalmente por tres razones: modernización y adaptación del mercado, actuando de acuerdo con las preferencias de los empleados en términos de mejora de las condiciones, o como una de las medidas de respuesta durante el cierre en la época de la pandemia de COVID-19 (Owczarek, Pańków 2023). Teletrabajar aporta aspectos positivos y negativos al trabajo y su organización. En cuanto a los aspectos positivos, **una mayor calidad del trabajo desde la perspectiva de los trabajadores, horarios de trabajo flexibles y un mayor grado de autonomía hacen que el teletrabajo sea una práctica aceptable para muchos trabajadores**. La autonomía se vuelve crucial cuando nos enfocamos en el teletrabajo, ya que requiere una reevaluación de cómo se realiza y califica el trabajo. En cuanto a los aspectos negativos, **la desaparición de la línea entre el trabajo y la vida privada** y la tendencia a trabajar más horas conforman dos de los problemas más relevantes que trae consigo el teletrabajo. Por ejemplo, la calidad del trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores a distancia dependen en gran medida de las circunstancias personales y familiares, que están fuera de la relación laboral. Esto pone de manifiesto el fracaso de las regulaciones que deberían garantizar la igualdad de condiciones para todos los trabajadores.

El teletrabajo tiene un impacto significativo en las condiciones de trabajo, lo que lleva a **una reducción de los desplazamientos al trabajo, una mayor flexibilidad en el trabajo, una mayor autonomía y cambios en la organización y el contenido del trabajo**. Si bien ha brindado protección contra la infección por covid-19, también ha tenido **impactos negativos en la salud física y mental**. El impacto en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal es ambivalente, ya que los encuestados informan de resultados contradictorios, lo que pone de manifiesto **la paradoja del equilibrio entre el trabajo y la vida personal**. También se requieren algunas habilidades cuando se teletrabaja. Esto incluye **habilidades digitales, como el uso de programas digitales, unidades remotas y aplicaciones de comunicaciones** como Zoom y Teams, y **habilidades organizativas** relacionadas con la autonomía, autodisciplina, la planificación de tareas, la colaboración remota y la separación del trabajo de las actividades domésticas.

El papel de la representación colectiva de los trabajadores en la determinación de las condiciones de teletrabajo es crucial. Desafortunadamente, en los países con sistemas de relaciones industriales más débiles, el teletrabajo no está (todavía) sujeto a relaciones laborales colectivas (o lo está, pero solo de manera limitada). En los países de Europa Occidental, en las organizaciones más grandes de los sectores público y privado, el diálogo social tiene un impacto significativo tanto en el marco normativo como en las prácticas de teletrabajo, en comparación con los países de Europa Central y Oriental y las organizaciones pequeñas y medianas. La expansión del teletrabajo **supone un cambio de cultura y perspectiva tanto para los directivos como para los sindicatos**, al considerar a la empresa como el ámbito de trabajo de los agentes sociales. Desde el punto de vista gerencial, **una cultura de control debe ser reemplazada por una cultura basada principalmente en la autonomía y la confianza**, lo que a su vez puede crear un gran compromiso de los empleados, incluso cuando no están trabajando en las instalaciones del empleador. Desde el punto de vista sindical, necesitan mejorar sus competencias y puntos de vista para responder a los retos que plantea el modelo de trabajo a distancia, especialmente cuando los límites de su actividad se desplazan de la empresa al territorio. Es necesario renovar el papel de los sindicatos para responder a la complejidad del nuevo marco al que se enfrentan y para que, a través del diálogo social, puedan hacer frente a nuevos fenómenos que cambiarán por completo la organización del trabajo. Para lograrlo, el fortalecimiento **del papel del diálogo social es el objetivo de la política de importancia primordial, así como la creación de políticas industriales complementarias y políticas del mercado de trabajo.**

Antes de la pandemia de COVID-19, la normativa sobre el teletrabajo ya estaba en vigor en muchos países de Europa, principalmente a raíz **del Acuerdo marco sobre el teletrabajo de los agentes sociales a escala de la UE (2002)**. Durante la pandemia, se firmaron acuerdos adicionales de digitalización, y el Parlamento Europeo adoptó una resolución sobre el derecho a la indisponibilidad y el teletrabajo justo, en la que pedía a la Comisión Europea que introdujera una Directiva a escala de la UE sobre el tema. Está previsto revisar y renovar el Acuerdo Marco de 2002 sobre el teletrabajo, con el objetivo

de adoptar un contrato jurídicamente vinculante a través de la Directiva, con la integración de la experiencia adquirida, especialmente durante el período de COVID-19. Lamentablemente, los esfuerzos de los agentes sociales a nivel europeo para negociar la Directiva sobre el teletrabajo y el derecho a la indisponibilidad no tuvieron éxito en 2023. Actualmente, la Comisión Europea está invitada a proponer algunas de las regulaciones relacionadas con este tema.

Según los encuestados en el proyecto IRsmart, se espera que el teletrabajo siga siendo un aspecto importante en el trabajo con empresas y trabajadores, principalmente de **forma híbrida**. Las consecuencias a largo plazo de la adopción del teletrabajo aún están por verse plenamente en el futuro.

El derecho a la indisponibilidad

El derecho a la indisponibilidad se refiere al **derecho de un empleado a tener la oportunidad de separarse del trabajo y a no participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo**, como correos electrónicos u otros mensajes, fuera del horario laboral. Este término se originó a raíz de los avances en las tecnologías de la comunicación y su impacto en las personas. El uso generalizado de teléfonos inteligentes y otros dispositivos digitales significa estar "siempre disponible" se ha convertido en una realidad en muchos lugares de trabajo, ya que el acceso remoto continuo puede crear presión para que los empleados estén constantemente disponibles. La expectativa de que los trabajadores estarán disponibles para las comunicaciones online o móviles en casi cualquier momento ahora se considera potencialmente perjudicial para la salud de los trabajadores.

Actualmente no existe un marco legal europeo que defina y regule directamente el derecho a la indisponibilidad. Sin embargo, **la Directiva sobre ordenación del tiempo de trabajo** (Directiva 2003/88/CE) se refiere a una serie de derechos que se relacionan indirectamente con cuestiones similares, en particular los períodos mínimos de descanso diario y semanal necesarios para preservar la salud y la seguridad de los trabajadores. Además, el derecho a la indisponibilidad está vinculado a la consecución de un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, un objetivo que ocupa un lugar central en las recientes iniciativas europeas, por ejemplo, el principio 9 («Conciliación de la vida familiar y la vida profesional») y el principio 10 («Un entorno de trabajo saludable, seguro y bien adaptado y protección de datos») **del pilar europeo de derechos sociales**, así como **la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional** - aunque no se refieran específicamente al derecho a la indisponibilidad.

El 21 de enero de 2021, **el Parlamento Europeo adoptó una resolución a favor del derecho a la indisponibilidad**, en la que pedía a la Comisión que elaborara una directiva «que permita a quienes trabajan digitalmente ser inaccesibles fuera del horario

laboral». Esta Directiva "también debe establecer requisitos mínimos para el teletrabajo y definir más claramente las condiciones de trabajo, las horas de trabajo y los períodos de descanso". Los miembros de Parlamento Europeo consideran que "el derecho de los trabajadores a la indisponibilidad es esencial para proteger su salud física y mental y su bienestar, así como para protegerlos de los riesgos psicológicos". Esta resolución va acompañada de una propuesta legislativa que define la indisponibilidad como "la no participación en actividades o comunicación relacionadas con el trabajo a través de herramientas digitales, de forma indirecta o directa, fuera del horario laboral".

Organización patronal BusinessEurope ha expresado su profunda preocupación, argumentando que sería mejor apoyarse en **el acuerdo marco europeo sobre digitalización** celebrado por los agentes sociales europeos en 2020, que aprobar una ley única destinada a todos. Por el lado de los sindicatos, la Confederación Europea de Sindicatos alega que este acuerdo no embarca expresamente el derecho a la indisponibilidad e invitó a la Comisión que consulte con los agentes sociales europeos, de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

El siguiente paso debe de realizar la Comisión, que goza del derecho de iniciativa. En su marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo, la Comisión explica que «proporcionará medidas de seguimiento adecuadas», pero no especifica fechas ni documentos. Por lo tanto, parece que la Comisión no considera urgente la cuestión del derecho a la indisponibilidad y parece que la Comisión quiere evaluar las repercusiones del acuerdo europeo de digitalización de 2020 sobre la aplicación del derecho a la indisponibilidad en las empresas antes de iniciar un procedimiento legislativo.

En 2023, los agentes sociales a nivel europeo intentaron negociar una **Directiva sobre el teletrabajo y el derecho a la indisponibilidad**. **Desafortunadamente, las negociaciones se suspendieron en diciembre de 2023**. Eurocadres (el sindicato a nivel de la UE) exclamó que dos de cada tres delegaciones de empleadores habían abandonado las negociaciones, lo que significaba que el proceso prácticamente se había detenido. La Confederación Europea de Sindicatos y la Comisión prepararon una respuesta oficial, pero las organizaciones patronales no respondieron. Ante la incapacidad de los agentes sociales europeos para negociar cuestiones que entran en su ámbito, se invitó a la Comisión a presentar dos propuestas de Directiva —una sobre el teletrabajo y el derecho a la indisponibilidad, en un período de tiempo muy corto— antes de las elecciones europeas previstas para 2024. Esta situación plantea cuestiones sobre la eficacia actual del diálogo social intersectorial. De hecho, si logran llegar a un acuerdo sobre el texto, los agentes sociales europeos pueden pedir —como preveían en el caso de los acuerdos de teletrabajo y el derecho a la indisponibilidad— que se transcriba en una directiva que sea vinculante para todos los Estados miembros, sin que ni el Comité ni el Parlamento puedan modificar su contenido. Sin embargo, los agentes sociales de la UE no han desempeñado este papel de "cuasi- legisladores" desde

principios de la década de 2000, cuando se suspendieron las negociaciones sobre el trabajo de agencia.

A nivel nacional, **Francia** se considera pionera en el reconocimiento jurídico de este nuevo derecho. Ya en 2013, un acuerdo nacional intersectorial sobre la calidad de vida en el trabajo alentaba a las empresas a **evitar cualquier interferencia en la vida privada de los empleados estableciendo un período en el que los dispositivos deben estar apagados**. Este derecho posteriormente se convirtió en ley el 8 de agosto de 2016 y ahora se rige por el artículo L.2242-17 del Código del Trabajo. El enfoque de Francia ha inspirado en cierta medida a otros países de la UE. Según el informe de Eurofound de 2021, hasta la fecha de hoy, Bélgica, Francia, Italia y España tienen leyes que cubren el derecho a la indisponibilidad, y los debates están en curso en otros Estados miembros.

Además del reconocimiento formal y legal del derecho a la indisponibilidad, muchas iniciativas a nivel de empresa tienen como objetivo regular los posibles impactos negativos de las tecnologías de la comunicación en la vida de los trabajadores. El grupo francés de telecomunicaciones Orange, por ejemplo, firmó un convenio colectivo a nivel de empresa el 27 de septiembre de 2016. El objeto de este contrato es la transformación digital del grupo y establece el derecho a la indisponibilidad de los empleados. En Alemania, en 2012 Volkswagen supuestamente fue la primera compañía en implementar una interrupción del envío de correos electrónicos fuera del horario laboral en toda la compañía.

Algunas empresas multinacionales también han celebrado acuerdos transnacionales con disposiciones sobre el derecho a la indisponibilidad. La empresa química belga Solvay destacó en su acuerdo marco global sobre transformación digital que "defiende activamente el principio general de indisponibilidad fuera del horario laboral". El banco italiano UniCredit ha adoptado una declaración conjunta sobre el teletrabajo con su comité de empresa europeo, que incluye el derecho a la indisponibilidad, para garantizar que los empleados cumplan con su horario de trabajo estándar.

Trabajar en plataformas

La economía de plataformas comenzó a surgir en Europa a mediados de la década de los 2000 debido al rápido desarrollo de innovaciones tecnológicas, como el uso generalizado de Internet y los dispositivos móviles y las aplicaciones online. La economía de plataformas no es una parte separada o sector de la economía, sino que forma parte de un fenómeno más amplio, como **la causalización y formalización del trabajo** y la **difusión de formas atípicas de empleo**. Un ejemplo de estas plataformas online definidas pueden ser las empresas que operan en muchos países europeos, como Uber, Bolt, Lift, Deliveroo, Foodora, Amazon Mechanical Turk (mTurk), pero también muchas otras que operan exclusivamente a nivel nacional o incluso regional o a nivel de ciudad. Según Eurofound, el trabajo en plataformas puede definirse a nivel operativo como "una

forma de empleo en la que organizaciones o individuos utilizan una plataforma online para acceder a otras organizaciones o individuos con el fin de resolver ciertos problemas o prestar ciertos servicios a cambio de pago".¹¹

Tanto las plataformas online como el trabajo en plataformas están un poco más allá de las regulaciones actuales sobre la actividad empresarial y la prestación de trabajo, lo que provoca diferentes interpretaciones de la ley y crea **una "laguna" regulatoria para el fraude**. Las plataformas online son empresas que pueden ser clasificadas como empleadoras, empresas de trabajo temporal o intermediarias, pero muchas veces evitan la clasificación y por lo tanto la aplicabilidad de la legislación laboral ordinaria. La falta de regulación significa que los trabajadores de plataformas a menudo son objeto de fraude y, por lo tanto, la protección de sus derechos debe estar más respaldada por los sindicatos, las organizaciones de la sociedad civil, las instituciones públicas y los tribunales laborales. La cuestión de las plataformas online y el trabajo en plataformas también está actualmente sujeta al proceso legislativo tanto a nivel nacional (por ejemplo, en España e Italia) como a nivel de la Unión Europea.

Hasta ahora, los primeros intentos de regular las actividades de las plataformas digitales de trabajo y el trabajo en plataformas, así como las sentencias judiciales, que constituyen la base para la elaboración de leyes (jurisprudencia), solo han aparecido en unos pocos países, por ejemplo, en Bélgica, España, Francia, Italia y el Reino Unido. Ha habido varias iniciativas para identificar y determinar la escala y distribución de la economía en plataformas utilizando diferentes enfoques metodológicos. Sin embargo, los resultados no presentan claramente una imagen del fenómeno, sino hallazgos sorprendentes o incluso contradictorios. Las actuales estadísticas oficiales del mercado de trabajo a nivel nacional no son adecuadas para medir la economía a través de plataformas, ya que no son lo suficientemente sensibles para determinar el empleo temporal, ocasional o adicional, al tiempo que no distinguen el mismo de otras actividades económicas.

Las plataformas digitales de trabajo están en el centro del debate sobre el futuro del trabajo, tanto entre los investigadores como entre los agentes sociales y los creadores de políticas. Su expansión de mercado que tuvo mucha publicidad durante la última década se consideraba como espectacular, no solo por la controversia sobre los modelos de negocio y las prácticas de contratación de las plataformas, sino también por la transformación tecnológica en el trabajo y en los enfoques de empleo que iniciaron. La mediación online en el trabajo ha ampliado el grupo de trabajadores disponibles más allá de los límites geográficos u organizativos, facilitando la alineación de la demanda y la oferta en tiempo real en términos de trabajo a una escala sin precedentes. La automatización de las funciones organizativas, incluido el uso de la gestión algorítmica y el aumento de la supervisión, ha redefinido los roles de los trabajadores y los gerentes, así como la demarcación entre puestos de trabajo y tareas. Con la pandemia de COVID-

¹¹ Eurofound (2018), *Condiciones de empleo y trabajo en determinados tipos de trabajo en plataformas*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

19, el teletrabajo ha entrado en la vida cotidiana, obligando a los empleadores a ajustar sus políticas organizacionales para hacer un uso más eficiente de mano de obra flexible en diferentes ubicaciones. Una vez probadas y testadas dichas prácticas, el modelo de teletrabajo en plataformas, con o sin cambio de situación laboral, podría adoptarse en segmentos más amplios de la economía tradicional.

La investigación más exhaustiva realizada por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) mostró que la representación del trabajo por internet y el trabajo en plataformas es relativamente similar en los países analizados (la encuesta incluyó a los 14 países más grandes de la UE), lo que propone una evolución uniforme de este tipo de trabajo en toda la Unión Europea. En concreto, **el 17 por ciento de la población en edad de trabajar ha realizado algún tipo de trabajo por internet en el último año, el 4,3 por ciento ha realizado trabajos en plataformas y el 1,1 por ciento se puede clasificar en la categoría de "trabajadores básicos de plataformas"**, es decir, que realizan trabajos de 20 o más horas semanales o ganan más del 50 por ciento de sus ingresos a través de plataformas. Los trabajadores que trabajan por Internet y en plataformas se difieren de la mano de obra que no trabaja online en varios aspectos. Por lo general, son **más jóvenes**, pero no forman parte de mano de obra estudiantil. Tienen **una mejor educación** que aquellos que nunca han hecho trabajo por internet, y este es especialmente el caso del trabajo profesional que requiere un alto nivel de habilidades. **El trabajo por Internet parece complementar el trabajo precario offline y sirve como una fuente adicional de ingresos para aquellos que tienen contratos menos estables.**

Según los resultados de una encuesta realizada por el Instituto Sindical Europeo, se puede estimar que **hay alrededor de 47,5 millones de trabajadores por Internet, 12 millones de trabajadores que trabajan a través de plataformas y 3 millones de trabajadores en plataformas principales** en 27 países de la Unión Europea en el año 2021. Las actividades más populares que las personas realizaron en el año anterior son alguna forma de teletrabajo clic (5 por ciento de la población en edad de trabajar) y la venta y reventa de productos excepto de artículos de segunda mano (5 por ciento). Casi 10 millones de personas en toda la UE (el 3,4 % de la población en edad de trabajar) realizan teletrabajos clic mensualmente, mientras que 5,6 millones (el 2 %) venden cosas y 5,2 millones (el 1,9 %) realizan teletrabajos profesionales. En cuanto al trabajo concreto en plataformas, alrededor de 3,8 millones de personas realizaron clic teletrabajo al menos una vez al año, después de lo cual se realiza la entrega, teletrabajo profesional y trabajo presencial, donde cada una de las formas mencionadas fue realizada por aproximadamente 2 millones de personas y 1,5 millones de trabajadores del transporte.

Trabajo en plataformas por frecuencia y por país (% del total de encuestados)

Trabajar en plataformas						
	En los últimos 12 meses	Al menos una vez al mes.	Al menos semanalmente.	Al menos el 50% de los ingresos	Al menos 20 horas a la semana	Trabajo básico en plataformas
Total	4,3	2,8	1,4	0,7	0,7	1,1
Austria	5,1	3,1	1,1	0,6	0,3	0,9
Bulgaria	3,8	2,0	1,1	0,5	0,8	1,0
República Checa	4,6	2,8	1,8	0,5	0,9	0,9
Estonia	4,5	2,7	1,4	0,5	0,7	0,7
Francia	5,6	3,6	2,2	1,0	0,8	1,4
Alemania	4,4	3,2	1,7	0,8	0,2	1,1
Grecia	4,4	3,2	0,8	0,8	0,9	1,4
Hungría	2,5	1,9	1,0	0,4	0,4	0,7
Irlanda	6,5	4,5	2,2	1,7	0,8	2,2
Italia	3,8	2,9	1,7	0,6	0,8	1,2
Polonia	2,9	1,3	0,9	0,6	0,8	1,2
Rumania	2,2	1,6	0,9	0,5	0,6	0,7
Eslovaquia	5,7	4,0	2,1	0,5	0,5	0,9
España	4,8	2,3	1,1	0,9	1,0	1,3

Fuente: ETUI IPWS.

La Comisión Europea está trabajando actualmente en la Directiva sobre plataformas, cuyo objetivo es garantizar **una clasificación precisa de la situación de empleo de las personas que trabajan en plataformas e introducir las primeras normas de la UE sobre la gestión algorítmica y el uso de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo**. Se estima que al menos 5,5 millones de personas que actualmente trabajan en plataformas pueden ser clasificadas erróneamente como autónomos (es decir, falsos autónomos) y no tienen derechos laborales y de protección social significativos. Las nuevas normas introducen **el supuesto de una relación laboral** (a diferencia del trabajo por cuenta propia) que surge cuando dos indicadores están presentes en una lista de cinco indicadores de control o gestión. Esta lista puede ser ampliada por los Estados miembros. La suposición podrá ser activada por el trabajador, sus representantes y las autoridades competentes por iniciativa propia. Esta suposición puede ser **disputada** si la plataforma demuestra que la relación contractual no es una relación laboral. La versión final del texto de la Directiva aún no se conoce en la fase de elaboración del Manual (enero de 2024). El debate sobre las disposiciones de la Directiva fue tormentoso con giros inesperados. Por lo tanto, la conclusión debe esperar a que se apruebe el nuevo reglamento a nivel de la UE.

Los sindicatos están tratando de organizar a los trabajadores en su entorno de trabajo. Esto plantea una serie de desafíos, ya que la naturaleza de los trabajos de honorarios se caracteriza por la **falta de un lugar de trabajo físico, trabajadores en diferentes lugares, modalidades de trabajo flexibles, empleo temporal y ocasional y el uso de nuevas tecnologías** (tanto dispositivos digitales como aplicaciones online). Por lo tanto, los trabajadores de plataformas tienen necesidades específicas del trabajo que deben abordarse por separado y de una manera nueva. Además, la opinión pública sobre las plataformas digitales y los trabajadores por honorarios aún no se ha formado del todo, por lo que los sindicatos también dirigen sus acciones al público en general. En primer lugar, tratan de **llegar a los trabajadores en las plataformas donde se encuentran**, es decir, tanto en el espacio virtual como en las calles donde se realiza el trabajo de honorarios. Los trabajadores por honorarios se contactan **a través de redes sociales, foros temáticos y plataformas especiales online** (ver más abajo). Los organizadores sindicales distribuyen **folletos** que alientan a las personas a afiliarse a los sindicatos y contienen información sobre **los servicios destinados a los trabajadores en las plataformas**. Además, se organizan eventos en lugares públicos, como **el flash mob de Colonia**, que atraen la atención de la opinión pública y de los trabajadores. Estas estrategias fueron implementadas por IG Metall, Ver.di (que estableció una oficina especial para contratistas independientes y trabajadores por cuenta propia) en **Alemania**. En **Francia**, la UNSA lanzó las primeras acciones sobre los trabajadores por honorarios en 2015, cuando modificó el estatuto para incluir a los conductores sin sueldo. Los conductores sin sueldo también están incluidos en THE FO y CFDT. La CGT ha creado secciones locales para los repartidores. En la actualidad, todos los sindicatos que realizan representación cuentan con algunos servicios destinados a los trabajadores por honorarios. La Iniciativa Original para Freelancer (Ing. Freelancer) lanzó CFDT en diciembre de 2016, con el establecimiento de la plataforma Union. También se han creado nuevos colectivos independientes, como el colectivo de repartidores *Collectif des Livreurs Autonomes Parisiens* (CLAP). En **Italia**, los primeros intentos de sindicalizar a los trabajadores en las plataformas comenzaron en 2017 con una encuesta online sobre las condiciones de trabajo y las expectativas de los trabajadores del sindicato lanzada por UILTUCS, un sindicato de trabajadores del sector del comercio y de los servicios, que forma parte del UIL. El sindicato se ha puesto en contacto con los repartidores en las calles, especialmente en Milán, para discutir sobre sus problemas y para afiliarse al sindicato. Una estrategia similar fue adoptada por CGIL, lanzando una campaña en julio de 2019 mediante la distribución de folletos y el lanzamiento de iniciativas en plazas y tiendas donde se reunían los repartidores. Los repartidores también han organizado huelgas y campañas a través de movimientos independientes, especialmente en las grandes ciudades. En **España**, los sindicatos, especialmente UGT y CCOO, actualmente ajustan su estructura para representar los intereses de los trabajadores que trabajan en diferentes condiciones laborales. Esto incluye investigar la forma de organizar a los trabajadores en la economía digital para complementar las fórmulas tradicionales.

Los sindicatos han desarrollado una serie de **servicios destinados directamente a los trabajadores por honorarios** o a un grupo más amplio de trabajadores independientes (trabajadores que trabajan por cuenta propia, contratistas de la construcción, etc.) cuyo modo de trabajo se asemeja a una relación laboral temporal y ocasional. En concreto, se han creado determinados servicios en plataformas prestadas online:

- <http://faircrowd.work/> – una plataforma online lanzada por IG Metall, la Cámara de Trabajo de Austria, la Confederación de Sindicatos de Austria y Unionen con el objetivo de que los trabajadores evalúen (clasifiquen) las plataformas digitales sobre la base de la investigación realizada con los trabajadores y el intercambio de información sobre las experiencias de los trabajadores. El portal también contiene otra información útil, como conocimientos básicos del trabajo de la plataforma, contactos de sindicatos que organizan a trabajadores por honorarios, un enlace a la "Declaración de Frankfurt";
- <https://selbststaendigen.info/> – una plataforma online operada por Ver.di que está destinada a contratistas independientes (trabajadores que trabajan por cuenta propia, contratistas de construcción, etc.) y que brinda servicios de asesoramiento legal, contractual y fiscal a los miembros del sindicato y otros contratistas independientes. A los contratistas independientes se les cobra por los servicios de asesoramiento, mientras que los miembros del sindicato reciben apoyo basado en las cuotas de membresía.
- <http://www.turespuestasindical.es/> – plataforma online operada por UGT para informar y asesorar a los trabajadores en plataformas en España. Entre los objetivos de esta plataforma se encuentran informar, confirmar la existencia de derechos, organizar y alertar, así como promover la participación en sindicatos;
- <https://precaritywar.es/> – plataforma online gestionada por CCOO y destinada a trabajadores atípicos, con el objetivo de prestar asistencia jurídica a los repartidores en el territorio de Madrid;
- **Una plataforma sindical para FreeLancer** creada por LA CFDT, que les proporciona asistencia contable, seguro de responsabilidad civil y responsabilidad profesional, seguro complementario de salud y asesoramiento jurídico, así como asistencia mutua entre los afiliados. El proyecto estuvo relativamente quieto entre 2016 y 2019 y recibió un nuevo impulso en 2019 con la formación de asociaciones, que cuentan con el apoyo de la CFDT, pero que son independientes de ella.

Además, los sindicatos han preparado nuevos servicios para satisfacer ciertas necesidades de los trabajadores por honorarios de la manera tradicional. Por ejemplo, la UILTUCS ha abierto un servicio auxiliar para prestar apoyo a los trabajadores por honorarios en forma de servicios de asesoramiento fiscal o jurídico.

Competencias clave de los dirigentes sindicales encargados de la digitalización - resumen

Uno de los objetivos principales de este manual es proporcionar a los dirigentes sindicales encargados de la digitalización (ing. TUDO) herramientas para la formación y una mejor representación de los intereses de los trabajadores en el contexto de los últimos avances en el mundo del trabajo en términos de digitalización. Se cree que los dirigentes sindicales encargados de la digitalización necesitarán los siguientes conocimientos y habilidades para poder desempeñar eficazmente sus funciones:

- Conocimiento temático de diversos aspectos de la digitalización, incluidos los beneficios potenciales y los desafíos para los trabajadores.

El objetivo de las partes anteriores del manual era destacar aspectos seleccionados de la digitalización y los desafíos para los trabajadores. Las formaciones de los dirigentes sindicales encargados de la digitalización profundizarán en estos aspectos y permitirán la discusión y el intercambio de experiencias de dirigentes de diferentes países. Esto permitirá a los dirigentes mencionados llevar a cabo su trabajo con el fin de prevenir el posible aumento de las desigualdades entre los trabajadores, el deterioro de las condiciones de trabajo, así como mitigar el posible impacto negativo de la digitalización en los derechos de los trabajadores.

- Conocimiento de los mecanismos de representación colectiva (incluyendo las normas y prácticas legales)

Para que su trabajo sea eficaz, los dirigentes sindicales encargados de la digitalización deben tener un amplio conocimiento y comprensión de los derechos de los trabajadores y las relaciones colectivas. A pesar de que la formación impartida se centrará específicamente en diversos aspectos de la digitalización, se presentarán a los participantes algunos elementos seleccionados de las relaciones laborales colectivas, por ejemplo, las normas jurídicas sobre los derechos a la información, la consulta y la participación en la toma de decisiones (principalmente a nivel de la UE), las políticas e iniciativas europeas (por ejemplo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el pilar europeo de derechos sociales, los últimos avances en relación con la Directiva sobre el trabajo en plataformas, directivas sobre el teletrabajo y el derecho a la indisponibilidad, la directiva revisada sobre los comités europeos de trabajadores, la reforma del diálogo social europeo, etc.). Se recomienda que los dirigentes mencionados desarrollen sus conocimientos individuales sobre las regulaciones a nivel nacional y prácticas relacionadas con los sindicatos, los conflictos colectivos de trabajo, los sistemas de relaciones industriales, así como la negociación colectiva y otro)

- Capacidad de organización sindical y de trabajo en red

La tarea de los dirigentes sindicales encargados de la digitalización es proporcionar formación en su país con el fin de preparar a los miembros del

sindicato para negociar diversos aspectos de la digitalización a nivel de empresa y sector y mejorar sus conocimientos mediante el intercambio de información en la red internacional. Por lo tanto, la cooperación transnacional efectiva, las habilidades de comunicación y negociación, así como el uso de herramientas de comunicación digital en el trabajo, serán cruciales para los dirigentes sociales encargados de la digitalización.