

COLECCIÓN PROYECTO TECHNOS II

Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales

Organizaciones ágiles

Negociación colectiva y nuevas tecnologías

Protección de datos y relación laboral

Aprendizaje continuo



CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH

■ LA LEY



CUATRECASAS



Wolters Kluwer

PROYECTO TECHNOS II

Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales

Organizaciones ágiles

Negociación colectiva y nuevas tecnologías

Protección de datos y relación laboral

Aprendizaje continuo



CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH



CUATRECASAS



Wolters Kluwer

© Instituto Cuatrecasas, 2020
© Wolters Kluwer España, S.A.

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502

e-mail: clientes@wolterskluwer.es

<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: noviembre 2020

Depósito Legal: M-26655-2020

ISBN versión impresa: 978-84-18349-70-6

ISBN versión electrónica: 978-84-18349-71-3

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.

Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

J. La negociación colectiva en un entorno global. Finalmente, hay que tener en cuenta que en un mundo globalizado y, especialmente, en las empresas multinacionales, el influjo de la negociación colectiva puede ser indirecto pero también intenso como conocen las compañías que tienen que esperar a implantar determinada tecnología en la generalidad de sus centros de trabajo, a que esta implantación se pacte con los sindicatos de algún país, significadamente, de Alemania. Conviene retener que el país teutón es aquel en el que la apuesta sindical por involucrarse en el desarrollo tecnológico está más implantada y en un mundo global, esta circunstancia tiene también efectos globales.

II. LOS GRANDES RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ENTORNOS NEOTECNOLÓGICOS

A) Aspectos generales: los cambios fundamentales que ha experimentado la organización empresarial y a los que tiene que responder la negociación colectiva

1. La organización tradicional. En TECHNOS I hemos aprendido que, muy resumidamente, el impacto de las nuevas tecnologías cambia y cambia en profundidad, la naturaleza misma de las organizaciones en relación a las personas⁽³⁾.

2. El nuevo paradigma organizativo. La propia estructura empresarial en lo relativo a los empleados se transforma en un entorno muy personalizado, hiperinformado, que requiere gestionar esa complejidad con personas cada vez más cualificadas y que van a moverse en un ambiente mucho más colaborativo. Así pues, en relación a las personas, como ya hemos apuntado antes, donde primaba la poca información, lo colectivo y lo confrontacional, empieza a primar ahora, la hiperinformación, la personalización exhaustiva, la cualificación y la colaboración.

3. Cambios en la forma de gestionar personas. Estos cambios van a forzar modificaciones radicales en las formas de gestionar personas que, a partir del impacto tecnológico y especialmente del enorme caudal de información que

(3) Así, en lo que se refiere a las éstas últimas, este cambio organizativo hace que esté quedando obsoleto el modelo de empresa tradicional en el que las personas conformaban colectivos uniformes y no individualizados, sobre los que se tenía una información limitada, al menos, en comparación con la que se disponía sobre otros factores de producción. Además, el contexto relacional de las RRLL clásicas, se caracterizaba, como hemos señalado antes, por un carácter confrontativo cuando no, de acuerdo con algunas interpretaciones, directamente de lucha de clases en el ámbito de la empresa.

genera, se va a apoyar mucho más en datos que en intuiciones, con estructuras más planas que permitan tomar decisiones a más personas; hacerlo, además, de forma más ágil y rápida y en el que en el que la relación entre lo personal y lo colectivo cambia. Y lo hace porque la interacción entre la empresa con cada empleado es ya técnicamente posible, lo que hace factible un tratamiento personalizado que no, necesariamente, una individualización de las RRLL entendida como desmantelamiento de las garantías colectivas.

4. El reto para los sistemas regulatorios. Estos son los retos a los que se enfrentan los marcos regulatorios. A ellos se enfrenta la ley, el *hard law*, porque además de muchos otros aspectos, también los derechos fundamentales, como hemos señalado, quedan afectados. Y estos también son los cambios organizativos a los que se enfrenta la capacidad regulatoria de la negociación colectiva. Entenderlos bien y conocer sus dinámicas va a resultar esencial para evaluar las posibilidades de la negociación colectiva de generar el ecosistema normativo específico que necesitan las empresas en un entorno neotecnológico, así como para determinar qué modificaciones tiene que experimentar para responder a este enorme reto.

5. Un reto para una enorme combinación de variables y realidades. Ya lo hemos venido adelantando. La digitalización es un fenómeno extraordinariamente diverso que adopta formas diferentes según la realidad concreta a la que se aplica. Esta variabilidad es fruto de muchos factores pero fundamentalmente de dos: (i) La tecnología misma que se quiere aplicar. Las consecuencias de la IA, por ejemplo, son distintas a las de la realidad aumentada. Unas tecnologías están muy desarrolladas como la robótica; otras como el Blockchain, están en fases muy incipientes. El panorama se complica cuando se quiere aplicar más de una tecnología o por la interacción entre las distintas tecnologías; (ii) El segundo factor a tener en cuenta es el sector de actividad, dado que no es lo mismo el impacto tecnológico, por ejemplo, en la manufactura o el transporte que en el comercio, en la distribución, en el catering o en la hostelería. La combinación de estos dos factores, tecnología y sector, puede dar lugar a realidades y problemáticas extraordinariamente diversas a las que la negociación colectiva, con su teórica capacidad de adaptación, debiera ir dando soluciones diferenciadas, a veces, radicalmente distintas entre sí. Así pues, para una empresa la búsqueda de soluciones consensuadas será muy particularizada y cada una tendrá que encontrar su propio marco de referencia. Ahora bien, esta enorme diversidad también puede y debe ser entendida holísticamente. Y ello porque se necesita un marco conceptual que ayude a entender la naturaleza última de los retos para poder así inter-

pretar una realidad tan variada que de otra forma parecería caótica. Este *paper* intenta, precisamente, profundizar en esa interpretación de conjunto. Primero, porque nos parece necesaria para movernos en la multiplicidad de situaciones. Segundo, porque no tenemos datos suficientes para hacer un desglose sectorial serio. Y, tercero, porque aunque tuviéramos esos datos, su desarrollo dotaría a este trabajo de una dimensión y alcance que excede del propósito del *paper* y del propio proyecto TECHNOS II.

B) Entornos neotecnológicos, capacidad de decisión empresarial, derecho de información y consulta y negociación colectiva

1. La implantación tecnológica: la decisión del empresario. Antes de desarrollar la problemática de la negociación colectiva en relación a las nuevas tecnologías, conviene tener claro que la decisión de incorporar tecnología a una empresa es una decisión del empresario. Así se deduce con claridad tanto de los artículos 33 (derecho a la propiedad privada) y 38 (derecho a la libertad de empresa) de la Constitución, como del art. 20 del ET (dirección y control de la actividad laboral). La negociación colectiva española identifica con claridad y contundencia que la capacidad organizativa es la atribución definitoria de la función empresarial⁽⁴⁾.

2. Las consecuencias de la decisión: información y consulta. Ahora bien, las consecuencias organizativas y hasta personales de la incorporación tecnológica son profundas y generan obligaciones, algunas de información y otras de negociación. Por ello, la decisión misma de la implantación tecnológica queda en el ámbito de la empresa, sí, pero las consecuencias de esa decisión que puede tener unos efectos enormes, positivos y/o negativos sobre las personas que componen la empresa, van a ser mucho más compartidas. Por esta razón, el ordenamiento laboral ya preveía de siempre que los cambios técnicos u organizativos generaban obligaciones de información, con-

(4) Así se especifica, por ejemplo, que la negociación colectiva española identifica con claridad y contundencia que la «la organización del trabajo...es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa» y lo hace tanto en convenios de empresa (por ejemplo, art. 8 del Convenio de Telefónica, Art. 8 del Convenio de Iberdrola, art. 11 del Convenio de Marítima Dávila o art. 12 de Convenio del Grupo Axa), como sectoriales (art. 17 Convenio de la Industria Química). En estos convenios no se encuentran manifestaciones explícitas sobre que la incorporación tecnológica sea expresa atribución empresarial, pero en todos ellos, cuando se explicitan los distintos aspectos en los que se manifiesta, se menciona, entre otras, la incorporación de nuevas tecnologías. Por ejemplo, el art. 8 del convenio de Iberdrola expresa que «...» las partes firmantes constatan que.... se vienen produciendo cambios en los campos económico, tecnológico, cultural y social ...(que) hacen rigurosamente necesaria la adaptación de la organización de la empresa ...(a) la incorporación constante de las nuevas tecnologías...». Todo ello, en el mismo artículo en el que se enuncia que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

sulta y hasta de negociación. Y si lo hacían en un contexto analógico, lo harán asimismo, y seguramente con más énfasis, en un entorno digital.

En efecto, en el actual ET, en lo que hace referencia a las obligaciones de información, de las consecuencias que la incorporación tecnológica hay que informar a la RLT: En concreto, cuando afecten a movilidades funcionales (art. 39 ET), geográficas (art. 40), condiciones laborales (art. 41), posibles suspensiones (art. 47) o extinciones (art. 51), posibles inaplicaciones de convenio (art. 82.3) En general, en art. 64.5 establece la obligación de informar a la RLT de las decisiones de empresa «que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y a los contratos de trabajo. Igualmente, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente, en el caso de riesgo para el empleo». Y las incorporaciones tecnológicas, especialmente si son masivas, entran de pleno en las previsiones de este artículo⁽⁵⁾.

3. Las consecuencias de la decisión: la negociación obligada. Pero la incorporación tecnológica, además de obligaciones de información, genera también obligaciones de negociación, no tanto sobre la decisión de su incorporación o sobre sus características técnicas o sobre su extensión, pero sí sobre las consecuencias de las mismas que pueden ser muy profundas: pensemos en la incorporación masiva de robótica o de IA⁽⁶⁾.

(5) Lo normal es que los convenios colectivos en España no solo identifiquen esta obligación de informar sino que la ligen con naturalidad a la facultad empresarial de organización del trabajo matizando que esta facultad se debe llevar a cabo, por ejemplo, en art. 7 del Convenio General de Química, «con la intervención de la RLT establecida en la legislación laboral y en el convenio» o «agotando todas las posibilidades de diálogo que posibilite la legislación vigente» (art. 12 Convenio colectivo Marítima Dávila).

Además de este planteamiento general, en muchos convenios de empresa (Convenio Iberdrola) se explicita la facultad de la RLT de «ser informado y oído con carácter previo a su ejecución...» de una serie de materias, entre ellas, art. d, 3 «la introducción de nuevas tecnologías» o (Convenio Telefónica art. 8) «la Dirección informará sobre las líneas básicas y estrategias de la evolución del conjunto de las tres empresas» de una serie de materias, entre ellas, «la introducción de nuevas tecnologías...».

(6) En concreto, habrá que, no solo informar, sino también negociar las consecuencias de la incorporación tecnológica: en la movilidad geográfica (art. 40), en la modificación de condiciones de trabajo si son sustanciales (art. 41), en las suspensiones de contratos (art. 47) y, evidentemente, en las extinciones colectivas (art. 52). Del límite entre la información y la negociación también son conscientes los convenios españoles cuando determinan que, no obstante la exclusiva atribución empresarial en lo relativo a la organización del trabajo, «...cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo existiendo probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, deberá estar sujeta a lo establecido en los arts. 41 y 64 del ET y al art. 10 de la LOLS» (Convenio Telefónica art. 9). O también, (art. 12 del Convenio de Marítima Dávila), cuando enuncia que «dado el alto desarrollo e implantación de las nuevas tecnologías en la gestión diaria de las empresas ...» las medidas que conlleve su implantación «serán negociadas en el ámbito de la comisión negociadora, al igual que lo relativo al teletrabajo».



El Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH presenta su segunda obra de la **Colección Proyecto Technos II (2019-2021)**, que tiene como objetivo servir de inspiración y también, y, sobre todo, de **guía práctica a las empresas que quieren llevar a cabo una transformación real apoyada en las estrategias de RRHH más innovadoras, pero, a su vez, integradas en el conjunto del marco legal en el que van a ser implantadas.**

Los cuatro temas de esta **nueva serie de «DOCUMENTOS SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y EN LAS RELACIONES LABORALES» —Organizaciones ágiles; Negociación colectiva y nuevas tecnologías; Protección de datos y relación laboral, y Aprendizaje continuo—**, han sido desarrollados por un equipo liderado por el Instituto Cuatrecasas y compuesto por directivos de empresas españolas muy significativas. En sus páginas, el lector encontrará **pautas a seguir, aspectos claves a tener en cuenta y recomendaciones específicas de implantación e identificación de mejores prácticas en aspectos muy concretos y operativos para la empresa digitalizada o en proceso de digitalización.**

Los Documentos del **Proyecto Technos II** están basados y profundizan en los Informes del **Proyecto Technos I (2016-2019)**, en los que analizamos el impacto de una serie de tecnologías disruptivas en los RRHH y el marco regulatorio laboral, y que se tradujeron en las siguientes obras: **Redes Sociales (2016), Internet of Things (2017), Robótica (2018), Inteligencia Artificial (2018), Economía de Plataformas y Blockchain (2019) e Informe General (2019)**. Ambas fases del Proyecto Technos nos otorgan una posición de privilegio para Identificar las distintas vertientes del impacto de esas tecnologías en los modelos de negocio de las organizaciones, un impacto que sin duda se ha acelerado por la crisis del Covid-19.

