LA IMPLEMENTACIÓN DEL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE DIGITALIZACIÓN POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA

[*THE IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON DIGITALIZATION THROUGH SPANISH COLLECTIVE BARGAINING*]

F. Andrés Valle Muñoz

Fecha de recepción: 14 de julio de 2025
Fecha de aceptación: 28 de julio de 2025

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.- II. LAS DIRECTRICES DEL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE DIGITALIZACIÓN.- III. LAS DIRECTRICES DEL V ACUERDO ESTATAL PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.- IV. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y EL FOMENTO DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES.- V. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL TRABAJO.- VI. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA FRENTE A MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROL EMPRESARIAL.- VII. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.- VIII. CONCLUSIONES.- IX. BIBLIOGRAFÍA.

***Contents**: I. INTRODUCTION.- II. THE GUIDELINES OF THE EUROPEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON DIGITALIZATION.- III. THE GUIDELINES OF THE V NATIONAL AGREEMENT FOR EMPLOYMENT AND COLLECTIVE BARGAINING.- IV. THE CONVENTIONAL REGULATION OF THE DIGITAL TRANSITION AND THE PROMOTION OF DIGITAL SKILLS.- V. THE CONVENTIONAL REGULATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE AT WORK.- VI. THE CONVENTIONAL REGULATION OF THE RIGHT TO PRIVACY OF THE WORKER IN THE FACE OF TECHNOLOGICAL MECHANISMS OF BUSINESS CONTROL.- VII. THE CONVENTIONAL REGULATION OF THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION.- VIII. CONCLUSIONS.- IX. BIBLIOGRAPHY.*

Resumen: El presente estudio tiene por objeto analizar cómo la negociación colectiva española ha regulado las materias contempladas en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización de 2020 y que a su vez fueron recogidas en el V Acuerdo Marco estatal para el empleo y la negociación colectiva para los años 2023 y 2025 y concretamente: la transición digital y el fomento de las competencias digitales; la introducción de la inteligencia artificial en el trabajo y la necesidad de su control humano; el derecho a la dignidad de la persona trabajadora frente a mecanismos tecnológicos de vigilancia empresarial; y las modalidades de conexión y desconexión digital. Y todo ello para concluir que, excepto en materia de desconexión digital, en términos generales, la negociación colectiva se ha limitado a transcribir literal o parcialmente las previsiones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos o en los Acuerdos antes citados, sin ofrecer unas garantías adicionales relevantes a los derechos y libertades de las personas trabajadoras a la hora de salvaguardar sus derechos digitales.

***Abstract**: The purpose of this study is to analyse how collective bargaining has regulated the matters contemplated in the 2020 European Framework Agreement on Digitalization, which were in turn included in the Fifth National Framework Agreement for Employment and Collective Bargaining for the years 2023 and 2025, and specifically: the digital transition and the promotion of digital skills; the introduction of artificial intelligence into the workplace and the need for its human control; the right to dignity of workers in the face of technological mechanisms of corporate surveillance; and the digital connection and disconnection modalities. After analysing all this matter, we conclude that, except in the area of digital disconnection, in general terms, collective bargaining has been limited to transcribing, verbatim or partially, the provisions contained in the Organic Law on Data Protection or in the aforementioned Agreements, without offering any additional guarantees relevant to the rights and freedoms of workers when it comes to safeguarding their digital rights.*

Palabras clave: Convenio colectivo, Derechos digitales, Inteligencia artificial, Transición digital.

***Keywords**: Artificial intelligence, Collective agreement, Digital rights, Digital transition*.

* * *

I. INTRODUCCIÓN[1]

La transformación digital de la economía es un tema que presenta muchas variables y que tiene grandes repercusiones en los mercados, en el mundo laboral y en la sociedad en general. La misma aporta claros beneficios tanto a los empresarios como a los trabajadores y a los demandantes de empleo. Los empresarios pueden beneficiarse de un aumento de la productividad, disponer de nuevas formas de organizar el trabajo, y mejorar la calidad de los servicios y productos ofrecidos al mercado; los trabajadores pueden beneficiarse de una mejora en sus condiciones de trabajo; y los demandantes de empleo pueden disponer de nuevas oportunidades de trabajo.

Pero la transición digital también puede comportar retos y riesgos para los trabajadores y las empresas, ya que algunos puestos de trabajo desaparecerán y muchos otros cambiarán, lo que exigirá anticiparse a dichos cambios ofreciendo a ambos protagonistas de la relación de trabajo los conocimientos necesarios para su adaptación a la era digital[2].

Entre los factores positivos que ofrece la regulación de esta materia por la negociación colectiva destacaría básicamente dos: en primer lugar la legitimidad y la seguridad jurídica que deriva del carácter pactado de todo convenio colectivo (lo que constituye un importante factor de paz social al evitar el conflicto); y en segundo lugar la proximidad del convenio colectivo a la realidad que pretende regular, al ser una norma fácilmente adaptable a las circunstancias cambiantes de cada empresa, sector o ámbito concreto.

Ello convierte al convenio colectivo en un instrumento apto para regular un fenómeno como es el de la digitalización en la empresa,

---

[1] El presente estudio se ha desarrollado en el marco del proyecto de investigación titulado: "Digitalización del trabajo justa, equitativa y transparente (DigitalWORK)" (2024-2027), financiado por FEDER UE y el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (Agencia Estatal de Investigación) y con número de referencia: PID2023-146944NB-I00.

[2] Así se expresa el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, de 22 de junio de 2020.

caracterizado por una constante evolución e innovación[3]. Por ello, puede afirmarse que el convenio colectivo es el marco de regulación más adecuado para abordar la transición digital en la empresa, y a la vez se convierte en un instrumento eficaz en un momento en el que los conflictos derivados del uso de las nuevas tecnologías resultan cada vez más frecuentes[4].

En este punto merece especial atención el papel que ha desarrollado el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización de 2020, el V Acuerdo estatal para el empleo y la negociación colectiva de 2023, y los convenios colectivos que, sobre la base de los dos anteriores acuerdos, están fijando las líneas de actuación en la materia.

II. LAS DIRECTRICES DEL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE DIGITALIZACIÓN

El 22 de junio de 2020, los interlocutores sociales europeos alcanzaron un Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, que establece no sólo propuestas de medidas, sino directrices específicas que se deben aplicar a trabajadores y empresarios en los sectores públicos y privados y en las actividades económicas de los Estados miembros de la Unión Europea.

El Acuerdo Marco recuerda constantemente el protagonismo esencial que tienen los interlocutores sociales[5] y expresa como uno de sus objetivos el de concienciar y mejorar la comprensión por parte de los empresarios, los trabajadores y sus representantes sobre las oportunidades y los retos del mundo laboral derivados de la transformación digital.

---

[3] GALA DURAN, C., PASTOR MARTÍNEZ, A., "La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la negociación colectiva", en AA.VV. *Relaciones Laborales y nuevas tecnologías*, ed. La Ley, Madrid, 2005, pág. 319 y ss.

[4] CORREA CARRASCO, M., "La proyección de las nuevas tecnologías en la dinámica individual y colectiva de las relaciones laborales en la empresa: su tratamiento en la negociación colectiva", *Revista de Derecho Social,* n.º 31, 2005, pág. 45 y ss.

[5] SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., "El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* n.º 158, 2021, pág. 216 y ss.; BOGONI, M., "Diálogo social y negociación colectiva: a propósito del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización", en AA.VV. *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la AEDTSS*, ed. MTES, Madrid, 2022, pág. 531 y ss.

Esta intervención de los interlocutores sociales se concibe como una negociación dinámica, continua, pues una vez que se alcancen los acuerdos, se les encomienda la tarea de realizar un seguimiento de lo que se ha acordado, así como una evaluación que les sirva a su vez para efectuar nuevos análisis[6]. Aunque no sea en este orden, el contenido del Acuerdo se centra básicamente en cuatro materias:

La primera de ellas es la relativa a las competencias digitales y a la empleabilidad, es decir, se centra básicamente en la formación continua de los trabajadores en competencias digitales. En este punto, el Acuerdo Marco establece tres ámbitos de intervención: a) la formación para el mantenimiento del empleo; b) la formación para transitar de un empleo a otro; c) y la formación como forma de crear empleo y de mejorar la productividad de las empresas[7]. En cualquier caso, será el empresario quien deberá pagar dicha formación de conformidad con el convenio colectivo o la práctica nacional; esta formación en competencias digitales podrá ser interna o externa y se llevará a cabo en un momento apropiado y acordado, y a ser posible durante el horario de trabajo; y si la formación tiene lugar fuera de la jornada laboral, se deberá acordar una compensación adecuada para la persona trabajadora.

La segunda materia abordada por el Acuerdo Marco Europeo es la relativa a la introducción de la inteligencia artificial en el trabajo y la necesidad de su control humano. El Acuerdo Marco destaca las oportunidades que la inteligencia artificial ofrece a las empresas a la hora de optimizar los procesos productivos o de generar nuevos modelos de negocio y, en definitiva, de aumentar la productividad[8]. Pero también advierte de los riesgos que puede suponer para los trabajadores. Por tal motivo, según el Acuerdo Marco, la inteligencia artificial ha de ser lícita, justa, transparente,

[6] GOERLICH PESET, J.M., "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización", *Documentación Laboral*, n.º 122, 2021, pág. 51; FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., "La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum,* n.º 10, 2024, pág. 111.

[7] SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., "El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", ob. cit. pág. 234 y ss.

[8] GOERLICH PESET, J.M., "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización", ob. cit. pág. 54.

segura y fiable, y ha de respetar los siguientes límites: en primer lugar, debe cumplir con las leyes y reglamentos aplicables; en segundo lugar, no debe provocar daños involuntarios; y en tercer lugar debe respetar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, incluido el principio de igualdad y de no discriminación, el derecho a la intimidad y el derecho a la dignidad. Entre las medidas a adoptar por la negociación colectiva, destacan básicamente la posibilidad de que la persona trabajadora pueda solicitar la intervención humana en aquellos procesos en que se aplique la inteligencia artificial, e incluso impugnar la decisión que se adopte[9].

La tercera materia abordada por el Acuerdo Marco es la relativa al necesario respeto a la dignidad de las personas trabajadoras cuando el empresario utiliza mecanismos de control de la prestación de trabajo mediante sistemas de vigilancia tecnológica y de inteligencia artificial[10]. Entre las medidas propuestas se contemplan la necesidad de vincular la recopilación de datos a un propósito concreto y transparente; la de permitir a los representantes de los trabajadores que puedan abordar cuestiones relativas a datos personales como son el consentimiento de la persona trabajadora; y la de proporcionar a los representantes de los trabajadores los servicios y herramientas adecuados para que cumplan sus funciones eficazmente[11].

Y la cuarta materia abordada en el Acuerdo Marco Europeo es la relativa a la conexión y desconexión digital. El Acuerdo reconoce que la introducción de dispositivos o herramientas digitales en los lugares de trabajo presenta el riesgo de no poder diferenciar lo que es el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso al finalizar la jornada laboral[12]. En este punto el empresario tiene el deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de modo que éstos no estarán obligados a estar localizables fuera de su horario de trabajo, y de estarlo, será necesaria una compensación

[9] SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., "El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", ob. cit. pág. 240.
[10] GOERLICH PESET, J.M., "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización", ob. cit. pág. 54.
[11] SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., "El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", ob. cit. pág. 241.
[12] GOERLICH PESET, J.M., "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización", ob. cit. pág. 54.

económica apropiada. El Acuerdo Marco Europeo también apuesta por que la negociación colectiva fomente una cultura que evite el contacto del empresario con el trabajador fuera del horario de trabajo[13] mediante campañas de concienciación y de sensibilización, y a la vez regule las expectativas legítimas de los trabajadores respecto al uso privado de las herramientas digitales como es por ejemplo el correo electrónico corporativo[14].

III. LAS DIRECTRICES DEL V ACUERDO ESTATAL PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las reglas fijadas en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización han sido trasladadas a nuestro país mediante el V Acuerdo estatal para el empleo y la negociación colectiva de 2023[15], Acuerdo interprofesional que fue firmado por los sindicatos y patronales más representativas para los años 2023 a 2025 y que fija a su vez las directrices que han de guiar la negociación colectiva a nivel estatal.

Dejando de lado la específica regulación que efectúa en materia de teletrabajo (capítulo X), el Acuerdo estatal establece toda una serie de criterios, orientaciones y recomendaciones a los interlocutores sociales a la hora de negociar convenios colectivos, básicamente en tres materias que también estaban contempladas en el Acuerdo Marco Europeo: la dos primeras son las relativas a la transición digital en las empresas y a la inteligencia artificial (capítulo XVI) y la tercera es relativa a la desconexión digital (capítulo XI).

Por lo que respecta a la transición tecnológica y digital en la empresa, el Acuerdo advierte de las ventajas y de los riesgos que la misma tienen para empresas y trabajadores. Por ello afirma que los convenios

[13] BAZ RODRÍGUEZ, J., "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización: un instrumento esencial para el desarrollo de los derechos digitales laborales en Europa", en AA.VV. *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pág. 446.

[14] SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., "El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", ob. cit. pág. 238.

[15] BOE de 19 de mayo de 2023.

sectoriales y de empresa deben promover la transición digital, pero siempre a través de procedimientos participativos que pasen necesariamente por la información a la representación legal de las personas trabajadoras y apostando en cualquier caso por la formación continua de los trabajadores para que puedan mejorar sus competencias digitales. También se insiste en la necesidad de impulsar una política de igualdad de oportunidades de modo que la tecnología digital resulte beneficiosa para todas las personas trabajadoras intentando evitar cualquier brecha por razón de edad o por razón de género. Además, se proponen medidas de acción positiva para evitar las diferencias entre mujeres y hombres en competencias digitales avanzadas, y todo ello a través de los oportunos procesos de formación continua[16].

Por lo que se refiere a la inteligencia artificial, el Acuerdo estatal reconoce que, de manera progresiva, ésta tendrá un impacto significativo en el mundo laboral y que, si no se hace un uso correcto y transparente de la misma, podría acarrear decisiones discriminatorias. En la línea de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, recuerda que el despliegue de sistemas de inteligencia artificial en las empresas deberá seguir el principio de control humano, seguridad y transparencia. Por ello, las empresas deberán facilitar a los representantes legales de los trabajadores información comprensible sobre los procesos basados en inteligencia artificial (y relativos a contratación, evaluación, promoción y despido) para que no existan discriminaciones, es decir, deberán garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64.4.d) del ET, que reconoce a los representantes legales de los trabajadores el derecho a ser informados sobre los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles[17].

---

[16] VICENTE PERALTA, M.C., OLMOS MATA, R., "Una lectura sindical del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva", *Revista de Derecho Social*, n.º 102, 2023, pág. 218; BASTANTE VELÁZQUEZ, C.C., RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* n.º 176, 2025, pág. 244 y ss.

[17] VICENTE PERALTA, M.C., OLMOS MATA, R., "Una lectura sindical del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva", ob. cit. pág. 219; BASTANTE VELÁZQUEZ, C.C., RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva", ob. cit. pág. 246 y ss.

Y por lo que se refiere a la desconexión digital, la misma es definida por el Acuerdo estatal como aquella limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada de trabajo para garantizar el tiempo de descanso de las personas trabajadoras. Se trata de un derecho que contribuye a mejorar la salud de la persona trabajadora (especialmente en lo que concierne a evitar el estrés tecnológico)[18], favoreciendo un mejor clima laboral y calidad en el trabajo, e incentivando además la conciliación de la vida personal y laboral. En el marco de los convenios colectivos, y conforme a lo previsto en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), se debe garantizar el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan sus servicios a distancia.

Y a los efectos de la regulación de este derecho, según el Acuerdo estatal, la negociación colectiva debería tener en cuenta los siguientes criterios[19]: a) la desconexión digital se reconoce como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo, si bien la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades para la empresa; b) el derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas digitales susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la jornada legal o convencional pactada en el calendario laboral por el que se rija cada empresa; c) si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, a no ser que concurran circunstancias excepcionales y justificadas de fuerza mayor que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas, un potencial perjuicio para la empresa, y que requieran de la adopción de medidas urgentes e inmediatas; d) las empresas garantizarán que las

[18] IGARTÚA MIRÓ, M.T., "Transición digital y Seguridad y Salud en el Trabajo: el AENC 2023 y el futuro de la negociación colectiva", *Lan Harremanak,* n.º 50, 2023, pág. 95.

[19] VICENTE PERALTA, M.C., OLMOS MATA, R., "Una lectura sindical del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva", ob. cit. pág. 217.

personas trabajadoras que hagan uso de este derecho a la desconexión digital no se verán afectadas por ningún trato diferenciado ni serán sancionadas ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción; y e) las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Se consideran buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo las siguientes: a) programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia, y b) utilizar el "envío retardado" para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria.

Si estos son los ámbitos que debieran ser objeto de negociación por los convenios colectivos, la pregunta que cabe hacerse es si estas orientaciones están siendo seguidas y aplicadas por los interlocutores sociales, y de qué manera. Y al respecto ya puede afirmarse que, dejando de lado el teletrabajo, cuatro han sido los grandes temas objeto de abordaje por la negociación colectiva en esta materia, y concretamente los siguientes: en primer lugar la incidencia de la transformación digital en la organización del trabajo y en las competencias digitales de los trabajadores; en segundo lugar el uso de la inteligencia artificial en las relaciones de trabajo; en tercer lugar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora frente al control empresarial del uso de dispositivos digitales, o por el empleo de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral; y finalmente el derecho a la desconexión digital.

IV. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA TRANSICIÓN DIGITAL Y EL FOMENTO DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES

Tal y como hemos visto, una de las materias abordadas por el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización es la relativa a las competencias digitales y a la empleabilidad en un escenario de transformación digital. Por lo que se refiere a la regulación efectuada por los

convenios colectivos en materia de transformación digital[20], algunos de ellos reconocen que ésta es un factor clave en la reestructuración de las empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo, y entienden que la negociación colectiva es el instrumento idóneo para facilitar una adecuada y justa transformación digital dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir, anticipándose a los cambios y a sus efectos, equilibrando las posiciones y previniendo y mitigando los posibles riesgos de segmentación y exclusión[21].

Ciertos convenios colectivos[22] prevén la creación de comisiones de trabajo paritarias compuestas por la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores donde se analizaría el impacto de la digitalización en la empresa, y que tendrían, entre otras funciones, la de implantar programas de formación inicial y continua, y la de evitar la brecha de género y de edad y todo ello con el objeto de implementar una transición justa hacia un trabajo digital de calidad para consolidar tanto el empleo como el tejido industrial.

Otros convenios colectivos[23] adquieren el compromiso de crear un observatorio como foro estable de diálogo social y de concertación colectiva donde los interlocutores sociales realizarían los correspondientes análisis sobre los cambios que impone la digitalización. Dicho observatorio podría remitir a cada empresa el establecimiento de protocolos para la transición digital en los que se podrían definir planes concretos de formación.

Sin embargo, en otras ocasiones la negociación colectiva no exige la participación ni alude a la negociación con los representantes legales de los trabajadores y se limita a prever que cualquier transformación

[20] Véase: BASTANTE VELÁZQUEZ, C.C., RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva", ob. cit. pág. 248 y ss.

[21] Artículo 79 del XXV convenio colectivo del sector de banca (BOE de 1 de enero de 2025).

[22] Artículo 8 del convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOCU de 16 de diciembre de 2022).

[23] Disposición Transitoria Quinta del convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE de 9 de junio de 2023).

tecnológica en la empresa habrá de ser simplemente informada a éstos[24], y la información deberá acompañar las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como una exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada[25].

En materia de clasificación profesional, también se ha producido una cierta actualización de los grupos profesionales, incluyendo categorías con un importante componente tecnológico, siendo habitual la descripción funcional de grupos profesionales destinados al diseño, implantación y gestión de nuevas infraestructuras tecnológicas[26].

Pero, sobre todo, es habitual que los convenios colectivos[27], bajo en nombre de "derecho a la educación digital", recojan el compromiso de las empresas de formar a su personal en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, erradicando brechas digitales y garantizando la empleabilidad. Y de manera paralela, la negociación colectiva[28] ha entendido que las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su actualización

[24] Artículo 79 del XXV convenio colectivo del sector de banca (BOE de 1 de enero de 2025); artículo 21 del convenio colectivo del sector de pastas, papel y cartón para el período 2023-2025 (BOE de 11 de octubre de 2023); artículo 28 del IX convenio colectivo estatal del sector del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023); artículo 13 del convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE de 19 de enero de 2023); artículo 123 del convenio colectivo estatal de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021).

[25] Artículo 117 del IV convenio estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022); artículo 74 del convenio colectivo del sector del comercio del mueble de Madrid (BOCM de 23 de agosto de 2023).

[26] Artículo 15 del XIX del convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 16 de abril de 2025).

[27] Artículo 80.4 del convenio colectivo del XXV sector de banca (BOE de 1 de enero de 2025); artículo 35.4 del convenio colectivo para los establecimientos de crédito (BOE de 27 de julio de 2024).

[28] Artículo 28 del IX convenio colectivo estatal del sector del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023).

permanente pudiendo asistir a cursos formativos, proporcionados por la propia empresa[29] o por el Servicio Público de Empleo Estatal[30].

V. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL TRABAJO

Otra de las materias abordadas por el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización es la relativa a la introducción de la inteligencia artificial en el trabajo y su necesario control humano. El artículo 3 del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (Reglamento de Inteligencia Artificial), define un sistema de inteligencia artificial como aquél basado en una máquina y diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía, que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos e implícitos, infiere, de la información de entrada que recibe, la manera de generar información de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones que pueden influir en entornos físicos o virtuales.

El Reglamento de Inteligencia Artificial prohíbe determinados usos de la inteligencia artificial que pueden afectar a la relación de trabajo, y entre otros: aquellos que creen o amplíen bases de datos de reconocimiento facial mediante la extracción no selectiva de imágenes faciales de internet o de circuitos cerrados de televisión; aquellos que categoricen individualmente a personas físicas basándose en datos biométricos para deducir, entre otras cuestiones su afiliación sindical; o aquellos que infieran emociones de las personas físicas en el lugar de trabajo (art. 5).

Y aunque no estén expresamente prohibidos, el artículo 6.2 y el Anexo III.4 del Reglamento de Inteligencia Artificial califican como sistemas de inteligencia artificial de alto riesgo que pueden causar un

[29] Artículo 13 del convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE de 19 de enero de 2023).
[30] Artículo 11 del convenio colectivo estatal de perfumerías y afines (BOE de 26 de enero de 2023).

perjuicio a los derechos fundamentales de los trabajadores: en primer lugar los sistemas destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos; y en segundo lugar los sistemas de inteligencia artificial destinados a ser utilizados: para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral; para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales; o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.

En este sentido, antes de poner en servicio o utilizar un sistema de inteligencia artificial de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores deberán informar a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a su utilización. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho nacional y en el de la Unión conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y a sus representantes (artículo 26.7). Y los responsables del despliegue además deberán proporcionar a las personas afectadas una explicación clara y significativa acerca del papel que ha tenido el sistema en el proceso de toma de decisiones (art. 86.1).

Paralelamente, el artículo 22 del del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de los mismos (Reglamento General de Protección de Datos), prohíbe cualquier tratamiento de datos personales basado en decisiones íntegramente automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos o significativamente similares en la persona objeto del tratamiento. Pero acepta una excepción cuando se trata de ejecutar un contrato, siempre y cuando se respetan ciertas garantías establecidas en los artículos 13.2.f), 14.2.g) y 15.1.h), de los que se desprende que las empresas, antes de tomar cualquier decisión íntegramente automatizada que produzca efectos jurídicos o similares en las personas trabajadoras, deberá informales sobre la lógica del sistema, su importancia y

las consecuencias jurídicas de dicho tratamiento, y además deberán garantizar el derecho del interesado a obtener una intervención humana, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión (art. 22.3).

Ciertamente, la incidencia de los sistemas de inteligencia artificial en las relaciones de trabajo permite un amplio margen de actuación a la negociación colectiva[31]. Algunos convenios colectivos[32] definen a un sistema de inteligencia artificial de la misma manera que lo hace el Reglamento de Inteligencia Artificial, y otros[33] ponen de manifiesto, entre otras cosas, las ventajas que puede conllevar para las personas trabajadoras y las empresas el uso responsable de la inteligencia artificial, al proporcionar trabajos más cualificados y mejores condiciones laborales. A tales efectos consideran que la inteligencia artificial debe ser un medio dirigido a reforzar las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras.

Determinados convenios[34] también reconocen el compromiso de realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial evitando cualquier forma de discriminación y exigen el respeto a los criterios y reglas que se establecen en la normativa de aplicación como son

[31] Véase: SÁEZ LARA, C., "Inteligencia artificial, gestión empresarial y negociación colectiva", en AA.VV. *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, ed. Bomarzo, Albacete, 2022, pág. 15 y ss.; MELIÁN CHINEA, L.M., "Autonomía colectiva e inteligencia artificial", en AA.VV. *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la AEDTSS*, ed. MTES, Madrid, 2022, pág. 1141 y ss.; BASTANTE VELÁZQUEZ, C.C., RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva", ob. cit. pág. 263 y ss.

[32] Artículo 10 del XXI convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025).

[33] Artículo 15 del convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); artículo 14 del convenio colectivo estatal de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021).

[34] Disposición Adicional Cuarta del III convenio colectivo estatal de la industria de producción audiovisual (BOE de 6 de abril de 2024); Disposición Adicional Cuarta del V convenio colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE de 6 de diciembre de 2024).

el Reglamento de Inteligencia Artificial, el Reglamento General de Protección de Datos, o la propia LOPD[35].

Pero merecen especial atención aquellos convenios colectivos[36] que insisten en que la aplicación en el ámbito laboral de un sistema de inteligencia artificial deberá estar fundada en el principio de control humano. Ahondando en la necesidad del control humano reconocen el derecho de las personas trabajadoras a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley e insisten en el derecho a la no discriminación cuando las decisiones y procesos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo los trabajadores solicitar en estos supuestos la intervención de las personas designadas a tal efecto por la empresa en caso de discrepancia[37].

Con el fin de garantizar la transparencia del algoritmo, la intervención humana significativa y la no discriminación, se prevé en algunos convenios colectivos[38], la posibilidad de acudir a una auditoría externa sufragada por la empresa, debiendo acordarse con la representación legal de los trabajadores qué empresa se encargaría de desarrollar dicha auditoría. Y ciertos convenios colectivos[39] exigen además que la implantación de un sistema de inteligencia artificial comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales y que, de producirse una modificación sustancial de condiciones de trabajo, deberá seguirse el trámite procedimental previsto en el artículo 41 del ET.

---

[35] Artículo 15 del convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); artículo 14 del convenio colectivo estatal de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021); artículo 50 del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información de Guipúzcoa (BOG de 21 de mayo de 2024).

[36] Artículo 10 del XXI convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025).

[37] Artículo 80.5 del XXV convenio colectivo del sector de banca (BOE de 1 de enero de 2025).

[38] Artículo 50 del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información de Guipúzcoa (BOG de 21 de mayo de 2024).

[39] Artículo 10 del XXI convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025).

Sin embargo, la gran mayoría de convenios colectivos[40] se limitan a transcribir literalmente el contenido del artículo 64.4.d) del ET, conforme al cual, el comité de empresa, con la periodicidad que proceda, tendrá derecho a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Ello no quita que algunos convenios colectivos hayan ampliado el contenido de este derecho de información algorítmica de los representantes legales de los trabajadores, y así, un primer grupo de convenios[41] exige que dicha información abarque: los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento, y la evaluación de los resultados; un segundo grupo de convenios[42] incluye materias como: el sistema concreto de inteligencia artificial a implantar, los objetivos y razones para su implantación, la evaluación de los posibles impactos en el empleo (especificando los puestos de trabajo que pueden verse afectados), o el análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo; un tercer grupo de convenios[43] recuerdan que, en aquellos casos en que la empresa decida implantar un sistema de inteligencia artificial de toma de decisiones, la información deberá versar sobre si el proceso será automatizado y las posibles consecuencias que

[40] Artículo 31 del convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE de 23 de septiembre de 2022); artículo 95.14 del XXII convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 24 de junio de 2022); artículo 55.h) del XI convenio colectivo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (DOGC de 1 de junio de 2022); artículo 22.1 del convenio colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla (BOPSE de 6 de noviembre de 2024).

[41] Artículo 80.5 del XXV convenio colectivo del sector de banca (BOE de 1 de enero de 2025); artículo 35.5 del convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 27 de julio de 2024).

[42] Artículo 10 del XXI convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025).

[43] Artículo 50 del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información de Guipúzcoa (BOG de 21 de mayo de 2024).

pueda comportar, sobre la lógica de funcionamiento del sistema y las posibles discriminaciones que puedan provocar las decisiones algorítmicas, y sobre si ha habido o no una intervención humana significativa; y un cuarto grupo de convenios[44] incluye específicamente entre el contenido a informar: la afectación de la inteligencia artificial a materias ligadas a la organización del trabajo, a la formación continua, y a la prevención de riesgos laborales; la afectación a la igualdad y a la no discriminación por razón de género derivada del uso de algoritmos; la subcontratación con plataformas digitales; la evaluación periódica de protocolos en materia digital; la evaluación de nuevas realidades como son el trabajo con robots, etc.

Determinados convenios[45], de manera un tanto dudosa, prevén que las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de sistemas de inteligencia artificial tan solo cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Y merecen especial atención aquellos convenios colectivos[46] que reconocen a los representantes legales de los trabajadores la posibilidad no solo de recibir información, sino de emitir un informe sobre la implantación del sistema de inteligencia artificial en un plazo de diez días con sus observaciones y sugerencias, informe que deberá ser valorado por la dirección de la empresa con carácter previo a proceder con la implementación.

VI. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA FRENTE A MECANISMOS TECNOLÓGICOS DE CONTROL EMPRESARIAL

[44] Artículo 47 del convenio colectivo del sector del comercio de alimentación de la provincia de A Coruña (BOPC de 31 de octubre de 2022).

[45] Artículo 80.5 del XXV convenio colectivo del sector de banca (BOE de 1 de enero de 2025); artículo 15 del convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); artículo 14 del convenio colectivo estatal de seguros, reaseguros, y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021).

[46] Artículo 10 del XXI convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025).

Otra de las materias abordadas en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización es el necesario respeto a la dignidad de los trabajadores frente al uso empresarial de sistemas de vigilancia tecnológica. En este punto, el artículo 20.3 del ET también impone al empresario el deber de respetar la "dignidad" del trabajador a la hora de controlar la prestación de trabajo. Y según el artículo 20.bis del ET, los trabajadores tendrán derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales[47]. Precisamente la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales es la LOPD, cuyos artículos 87 a 90 regulan de manera específica todos estos temas.

Dicha Ley permite a su vez un importante ámbito de intervención a la negociación colectiva, de modo que el artículo 91, con el título: "*Derechos digitales en la negociación colectiva*", señala expresamente que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral[48].

Interesa que nos detengamos en analizar cómo la negociación colectiva ha preservado el derecho a la intimidad del trabajador frente a cada uno de los mecanismos de control tecnológico empresarial previstos legalmente.

a) El derecho a la intimidad de la persona trabajadora en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa.

---

[47] Muchos convenios colectivos se limitan a reproducir literalmente el tenor del artículo 20.bis del ET, entre otros: artículo 60 del convenio colectivo del sector de montajes y empresas auxiliares del Principado de Asturias (BOPA de 16 de marzo de 2022); artículo 47 del convenio colectivo sectorial de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajería de la provincia de Valencia (BOPVAL de 17 de mayo de 2024).

[48] Véase: BAYLOS GRAU, A., "Los derechos digitales y la negociación colectiva", *Diario La Ley*, n.º 9331, 2019, pág. 1 y ss.

Por lo que se refiere a la regulación efectuada por la negociación colectiva sobre el derecho a la intimidad de la persona trabajadora en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, la mayoría de convenios colectivos reproducen de manera literal[49], parcial, o resumida[50] el texto de la ley, y más concretamente el artículo 87 de la LOPD.

Este precepto, con el título: *"Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral"*, señala que los trabajadores tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empresario. A tales efectos, los empresarios deberán establecer los criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores también deberán ser informados sobre los criterios de utilización. El empresario también podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. El acceso por el empresario al contenido de los dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y que se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores como son, en su caso, la determinación de los períodos de tiempo en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Esta materia permite un amplio ámbito de actuación por parte de la negociación colectiva[51]. Algunos convenios colectivos[52] precisan que los

[49] Artículo 7 bis del convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de 25 de julio de 2022); artículo 51 del convenio colectivo del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de la provincia de Sevilla (BOPSE 12 de febrero de 2024).

[50] Artículo 62 del convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (BOPB de 13 de enero de 2023).

[51] Véase: LLORENS ESPADA, J., "Los derechos digitales en la negociación colectiva", *Trabajo y Derecho*. *Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 11, 2020, pág. 8 y ss.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., "Nuevas tecnologías y derechos laborales

criterios de utilización de los dispositivos digitales serán negociados con la representación de los trabajadores mediante protocolos o normas internas, y otros convenios[53] incluso señalan que la negociación debe llevarse a cabo en el plazo de seis meses desde la publicación del convenio, y en el mismo plazo de tiempo también deberá negociarse: los usos autorizados, los períodos de tiempo de uso de tales dispositivos para fines privados, o los criterios de acceso del empresario a los dispositivos digitales.

La mayoría de convenios colectivos[54] exigen que el correo electrónico corporativo sea exclusivamente para uso profesional y relacionado con el desempeño de las actividades del puesto de trabajo. Y cuando los trabajadores precisen usar este medio para fines personales, deberán comunicarlo a sus superiores para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la empresa.

Otros convenios colectivos[55] insisten en que no está permitido el uso del correo electrónico para enviar mensajes de contenido ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad, y también prohíben la utilización de internet para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de videos, audio, etc., no relacionados con la actividad profesional.

---

digitales en la negociación colectiva" (I), *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 83, 2021, pág. 6 y ss.; SIERRA HERNAIZ, E., "El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* n.º 152, 2020, pág. 127 y ss.; SERRANO GARCÍA, J.M., "El tratamiento de la negociación colectiva respecto de los derechos de los trabajadores vinculados a las nuevas tecnologías", en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. MTSS, Madrid, 2019, pág. 412 y ss.

[52] Artículo 80 del XXV del convenio colectivo del sector de la banca (BOE de 1 de enero de 2025); artículo 119 del IV convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022); artículo 12 del convenio colectivo estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021).

[53] Artículo 110 del convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023).

[54] Artículo 35.2 del convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 27 de julio de 2024).

[55] Artículo 79 del V convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 16 de diciembre de 2024).

Por lo que se refiere al control empresarial del uso de dispositivos digitales, en términos generales la negociación colectiva[56] ha entendido que los controles sobre el ordenador del trabajador (a través de monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión del correo electrónico) deberán respetar las previsiones contenidas en las normas estatales y comunitarias sobre protección de datos de carácter personal y a la vez deberán salvaguardar el derecho a la intimidad del trabajador.

Y cuando existan indicios de un uso ilícito o abusivo por parte de la persona trabajadora, algunos convenios[57] reconocen a la empresa el derecho a realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, llevar a cabo una auditoría en el ordenador del trabajador o en los sistemas que ofrecen el servicio, auditoría que se efectuará en el horario laboral, en presencia del trabajador y de algún representante unitario o sindical si el trabajador así lo desea, y respetando en todo caso el derecho a la dignidad e intimidad del mismo.

La mayoría de convenios colectivos también destinan su regulación a establecer el régimen disciplinario aplicable en los casos de uso indebido del correo electrónico o de la navegación por internet por parte de los trabajadores durante su jornada laboral. En estas conductas sancionables, más que el daño económico, el verdadero perjuicio se encuentra en el hecho de que el trabajador deja de prestar sus servicios de manera efectiva, disminuyendo con ello su rendimiento normal o pactado, e incluso alterando el rendimiento de otros compañeros a quienes remite dichos correos.

Por otro lado, se entiende que el uso no profesional del correo electrónico también puede comprometer la capacidad y seguridad del sistema informático, e incluso dañar los intereses de la empresa si se transmite información confidencial sobre la misma. Se trata en definitiva de conductas que constituyen una transgresión de la buena fe contractual y un

[56]Artículo 8.9 del XXI convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025).

[57] Artículo 79 del V convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 16 de diciembre de 2024).

abuso de confianza, y que pueden justificar la imposición empresarial de medidas disciplinarias.

Respecto al uso del correo electrónico por parte del trabajador para fines personales y distintos de los relacionados con la prestación laboral sin la debida autorización empresarial, los convenios colectivos prevén en su régimen disciplinario, un catálogo de faltas y sanciones, y en este sentido nos encontramos con convenios colectivos que califican dicho comportamiento como una falta leve[58], otros como una falta grave[59] y finalmente un tercer grupo de convenios la califican como una falta muy grave[60]. Pero la acumulación de faltas leves o graves por tales conductas, puede también llegar a constituir una falta muy grave[61] constitutiva de despido.

Por lo que respecta al régimen disciplinario derivado del uso indebido de internet, nuevamente la graduación de las faltas (de leves a muy graves), dependerá de la previsión convencional. La calificación jurídica del incumplimiento contractual, dependerá de la concreta conducta, y habrá que diferenciar si la conexión a internet lo ha sido para leer la prensa, hacer consultas bancarias, de salud, o de seguridad, o si se entra en internet para participar en juegos en línea, programar viajes, visitar páginas de contenido pornográfico, participar en chats ajenos a la actividad laboral, etc. También habrá que valorar el tiempo empleado, el número de conexiones a internet efectuadas en un mismo día, o las repercusiones y más concretamente el retraso en el trabajo que ha ocasionado dicha actividad.

b) El derecho a la intimidad de la persona trabajadora frente al uso de dispositivos de videovigilancia, y de grabación de sonidos.

---

[58] Artículo 39 del convenio colectivo estatal de recuperación y reciclado de residuos y materias primas reciclables (BOE de 25 de julio de 2022).

[59] Artículo 62 del convenio colectivo estatal de perfumerías y afines (BOE de 26 de enero de 2023).

[60] Artículo 60 del convenio colectivo para la prensa diaria (BOE de 19 de junio de 2024).

[61] Artículo 39 del convenio colectivo estatal de recuperación y reciclado de residuos y materias primas reciclables (BOE de 25 de julio de 2022).

Por lo que se refiere a la regulación efectuada por los convenios colectivos sobre el derecho a la intimidad de la persona trabajadora frente al uso empresarial de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos, se trata ésta de una materia en que la negociación colectiva tiene un amplio campo de actuación[62], si bien en términos generales ha venido a reproducir literalmente[63], o de modo reducido o parcial[64], el tenor 89 de la LOPD.

Este precepto, con el título: *"Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo",* señala que los empresarios podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de videovigilancia para ejercer las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del ET, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. En cualquier caso, los empresarios habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes legales, acerca de esta medida. Y en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores, se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el

[62] Véase: LLORENS ESPADA, J., "Los derechos digitales en la negociación colectiva", ob. cit. pág. 11 y ss.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., "Nuevas tecnologías y derechos laborales digitales en la negociación colectiva" (I), pág. 9 y ss.; PÉREZ GÁZQUEZ, I.M., "El papel de la negociación colectiva en las garantías del derecho a la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras frente a los sistemas de videovigilancia y geolocalización", *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 110, 2024, pág. 9 y ss.; SIERRA HERNAIZ, E., "El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores", ob. cit. pág. 127 y ss.

[63] Artículo 118 del IV convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022); artículo 53 del convenio colectivo del sector de almacenistas de hierros, tuberías, aceros y material no férreo de la provincia de Sevilla (BOPSE 12 de febrero de 2024).

[64] Artículo 37 del II convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE de 30 de marzo de 2024); artículo 14 del convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); artículo 7 bis del convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de 25 de julio de 2022); artículo 13 del convenio colectivo estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021).

dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de dicha ley (cartel identificativo).

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores como vestuarios, aseos, comedores y análogos. Y la utilización de sistemas similares para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo únicamente se admitirá cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, los bienes y las personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo, y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas anteriormente. Además, la supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en la propia ley.

Algunos convenios colectivos[65] recuerdan que la instalación por parte de la empresa de dispositivos de videovigilancia se realizará siempre respetando el derecho a la intimidad del trabajador, así como las previsiones contenidas en las normas sobre protección de datos de carácter personal.

Entienden estos convenios que dichas medidas, al margen de obedecer a un fin legítimo que es el de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, deberán respetar los principios de proporcionalidad y de intervención mínima. De igual modo recuerdan que será preceptivo que se cumplan los deberes de información previa a los trabajadores afectados previstos en la legislación vigente, y cuando las medidas de videovigilancia tengan el carácter de colectivas o plurales deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de los trabajadores, indicando la finalidad que se persigue con ellas.

Ciertos convenios[66] exigen que la empresa informe a la representación de los trabajadores sobre el número de cámaras que existen,

[65] Artículo 8.9 del XXI convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025).
[66] Artículo 42 del del convenio colectivo del sector de campings y ciudades de vacaciones de la provincia de Barcelona (BOPB de 27 de mayo de 2024).

donde enfocan, y el tratamiento que se dará a las imágenes registradas. Y otros convenios colectivos[67] prevén que cuando estén instalados sistemas de videovigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de veinticuatro horas, notificación que podrá realizarse por correo electrónico.

c) El derecho a la intimidad de la persona trabajadora frente a la utilización de sistemas de geolocalización.

Por lo que se refiere a la regulación efectuada por los convenios colectivos sobre el derecho a la intimidad de la persona trabajadora frente a la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, en términos generales la negociación colectiva viene, o bien a reproducir literalmente[68] el tenor del artículo 90 de la LOPD, o bien a reproducir parcialmente sus contenidos[69].

Este precepto, con el título: *"Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral",* señala que los empresarios podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en el artículo 20.3 del ET, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. A tales efectos, y con carácter previo, los empresarios habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos

[67] Artículo 8.9 del XXI convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025); Disposición Adicional Segunda del convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña (DOGC de 5 de enero de 2023).
[68] Artículo 121 del IV convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022).
[69] Artículo 37 del II convenio colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE de 30 de marzo de 2024); artículo 14 del convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); artículo 13 del convenio colectivo estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021).

dispositivos, e igualmente deberá informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Se trata ésta de una materia en la que la negociación colectiva ha tenido un limitado campo de actuación[70]. Algunos convenios colectivos[71] exigen a la empresa informar a los trabajadores y en su caso a sus representantes legales sobre el sistema de geolocalización que se va a implantar, así como a partir de qué fecha; qué información se va a obtener con esa geolocalización; la finalidad por la que se van a recoger los datos (exigiendo que sea exclusivamente para el control de la jornada laboral); dónde se van a almacenar los datos y quien los va a tratar, etc.

Y otros convenios[72] prevén incluso que los representantes de los trabajadores participen en la elaboración de los protocolos específicos sobre la implementación de este instrumento de control empresarial y en la revisión de las políticas de uso respecto de los ya instalados.

Merece especial atención aquellos convenios colectivos[73] que establecen la obligación de la empresa de garantizar que cualquier dispositivo de geolocalización implantado deberá de dejar de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral de la persona

[70] Véase: LLORENS ESPADA, J., "Los derechos digitales en la negociación colectiva", ob. cit. pág. 13 y ss.; PÉREZ GÁZQUEZ, I.M., "El papel de la negociación colectiva en las garantías del derecho a la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras frente a los sistemas de videovigilancia y geolocalización", ob. cit. pág. 9 y ss.; SIERRA HERNAIZ, E., "El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores", ob. cit. pág. 127 y ss.

[71] Artículo 92 del convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de A Coruña para los años 2020-2025 (BOPC de 3 de agosto de 2022).

[72] Artículo 40 del convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOPTE de 21 de agosto de 2024).

[73] Artículo 21 del convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el período 2023-2025 (BOE de 11 de octubre de 2023); artículo 112 del convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023); artículo 121 del IV convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022); artículo 27 del convenio colectivo del comercio de actividades diversas para la Comunidad Valenciana (DOCV de 10 de junio de 2024); artículo 41 del convenio colectivo del sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ciudad Real (BOPCR de 21 de febrero de 2025).

trabajadora, o que exigen que se negocie en el plazo establecido, la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

E incluso algunos convenios colectivos[74] recuerdan que la geolocalización solo podrá ser revisada por la empresa para los períodos de tiempo que sean de trabajo efectivo, y que la empresa hará lo posible para deshabilitar la geolocalización en períodos de tiempo que no son de actividad profesional, permitiendo que los trabajadores puedan desconectar por sí mismos los sistemas de geolocalización durante los períodos de tiempo que no son de trabajo efectivo.

d) Disposiciones comunes en materia de protección de datos.

Por último, interesa destacar que algunos convenios colectivos[75] contienen una regulación común relativa a la protección de datos personales de los trabajadores que se han visto afectados por el control empresarial de los dispositivos digitales puestos a su disposición, o por el uso de sistemas de videovigilancia y de geolocalización. Se trata de convenios colectivos que insisten en que la implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral se realizará respetando en todo momento las previsiones contenidas en el Reglamento General de Protección de Datos y en la LOPD.

Dichos convenios colectivos[76] recuerdan que el uso por el empresario de cualquier tratamiento de datos personales de los trabajadores deberá contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, debiendo de existir un fin legítimo y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

[74] Artículo 12.4 del convenio colectivo de Heineken España, S.A. (BOE de 2 de diciembre de 2021).
[75] Artículo 8.9 del XXI convenio colectivo general de la Industria Química (BOE de 17 de febrero de 2025).
[76] Artículos 114 y 115 del IX convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023); artículos 122 y 123 del IV convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022); artículo 27 del convenio colectivo del comercio de actividades diversas para la Comunidad Valenciana (DOCV de 10 de junio de 2024).

Además, los trabajadores deberán ser informados sobre los derechos que les asisten relativos a la protección de datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados y los trabajadores mantendrán sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Otros convenios colectivos[77] recuerdan que las personas que accedan a los datos personales de las personas trabajadoras deberán guardar el deber de secreto y confidencialidad respecto de la información a la que tuvieran acceso en el transcurso del desarrollo de su actividad. Estas obligaciones subsistirían aún después de finalizar sus relaciones con el titular de los datos o con la empresa. Además, quedaría prohibida la divulgación de la información personal de las personas trabajadoras a las que tenga acceso la empresa, y la cesión de los datos únicamente se entenderá lícita cuando se produjera en el ámbito que la ley permita.

Y ciertos convenios colectivos[78] prevén la creación de una comisión para la protección de los derechos digitales, comisión de carácter paritario y que se encargaría de negociar los criterios sobre el uso de dispositivos digitales y las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos. En caso de no alcanzarse un acuerdo sobre la creación de dicha comisión, se solicitaría al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) un procedimiento de mediación. Esta comisión se encargaría además de facilitar acciones de formación para los trabajadores, y de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en estas materias.

VII. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

[77] Artículo 118 del del IV convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE de 12 de enero de 2022).
[78] Artículo 115 del IX convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023).

Finalmente, y como vimos, una de las materias abordadas por el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización es la relativa a las modalidades de conexión y desconexión digital. Nuevamente el punto de partida en esta materia es la previsión contenida en el artículo 20.bis del ET, que reconoce al trabajador el derecho a la "*desconexión digital*" en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Dicha legislación es la LOPD, cuyo artículo 88 (con el título: *"Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral"*), señala que los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El empresario, previa audiencia con los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de la fatiga informática. Y en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del trabajador vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Como veremos a continuación, se trata ésta de una materia en que la negociación colectiva ha tenido un amplio ámbito de actuación[79], si bien

[79] Véase: LLORENS ESPADA, J., "Los derechos digitales en la negociación colectiva", ob. cit. pág. 16 y ss.; REQUENA MONTES, O., "Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva", *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, n.º 2, 2020, pág. 550 y ss.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., "Nuevas tecnologías y derechos laborales digitales en la negociación colectiva" (II), *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 84, 2021, pág. 1 y ss.; PÉREZ CAMPOS, A.I., "Desconexión

es cierto que muchos convenios colectivos también se han limitado a reproducir, bien literalmente[80] o bien de manera resumida[81] o parcial[82] el contenido del artículo 88 de la LOPD.

Pese a ello, otros convenios colectivos[83] advierten que el actual desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y el lugar en el que se encuentre, y su uso abusivo puede conllevar a la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Por tal motivo creen necesario el correcto ejercicio del derecho a la desconexión digital.

En otros casos, la negociación colectiva[84] viene a afirmar que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de

---

digital y negociación colectiva", en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. MTSS, Madrid, 2019, pág. 1579 y ss.; SERRANO GARCÍA, J.M., "El tratamiento de la negociación colectiva respecto de los derechos de los trabajadores vinculados a las nuevas tecnologías", ob. cit. pág. 414 y ss.; LÓPEZ BEDMAR, R.J., "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho el Empleo*, n.º 1, 2025, pág. 297 y ss.; BASTANTE VELÁZQUEZ, C.C., RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva", ob. cit. pág. 258 y ss.

[80] Artículo 19 del convenio colectivo estatal del sector de agencias de viaje (BOE de 2 de septiembre de 2023); artículo 28 del III convenio colectivo estatal del sector del contact center (BOE de 9 de junio de 2023).

[81] Artículo 21.2 del convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón para el período 2023-2025 (BOE de 11 de octubre de 2023); artículo 49 del convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 11 de agosto de 2023); artículo 16 del convenio colectivo estatal de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE de 26 de enero de 2023); artículo 7 bis del convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de 25 de julio de 2022).

[82] Artículo 95 del II convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023); artículo 57 del convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 29 de julio de 2022).

[83] Disposición complementaria quinta del convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (BOE de 16 de julio de 2022).

[84] Artículo 35.1 del convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 27 de julio de 2024); artículo 11 del convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); artículo 10 del convenio colectivo

las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo. La desconexión digital y laboral sería además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo previsto en el artículo 20.bis del ET, las personas trabajadoras tendrían derecho a la desconexión digital y laboral a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tienen en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida, y entre otros: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, los convenios colectivos exigen que las empresas realicen acciones de información, formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Pero sobre todo acuerdan las siguientes medidas que tienen el carácter de mínimas y que coinciden en gran parte con las que identificaba el V Acuerdo estatal sobre negociación colectiva[85]:

---

general estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras en la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021).

[85] Artículo 80 del XXV convenio colectivo del sector de banca (BOE de 1 de enero de 2025); artículo 46 del convenio colectivo del sector de las empresas organizadoras de eventos (BOE de 20 de diciembre de 2024); artículo 50 del IX convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE de 30 de agosto de 2024); artículo 35.1 del convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 27 de julio de 2024); artículo 11 del convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE de 15 de noviembre de 2023); artículo 57.bis del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada (BOE de 14 de diciembre de 2022); artículo 7.bis del convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE de 25 de julio

En primer lugar, y con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y, en consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den situaciones de urgencia, la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral.

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y sus accionistas, así como cualquier otro de carácter legal cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas. O aquellos supuestos en que resulte imperativa e imprescindible la intervención, de forma inmediata, de la persona trabajadora y que tenga la finalidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias[86].

En segundo lugar, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada. Si bien algún convenio[87], precisa que al ser un derecho y no una obligación, aquellas personas que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral, podrán hacerlo con total libertad, y otros[88] excluyen la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de "disponibilidad" u otro de similar naturaleza.

---

de 2022); artículo 10 del convenio colectivo general estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras en la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021).

[86] Artículo 42 del III convenio colectivo estatal de la industria de la producción audiovisual (BOE de 6 de abril de 2024).

[87] Artículo 95.2 del II convenio colectivo de centros y servicios veterinarios (BOE de 25 de octubre de 2023).

[88] Artículo 56.5 del convenio colectivo de Ediciones Reunidas, SAU (BOE de 5 de diciembre de 2023).

En tercer lugar, y para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas a modo de buenas prácticas: a) procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información; b) configurar la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan a las personas trabajadoras fuera de la jornada laboral; c) programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia; d) evitar o limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada laboral ordinaria; e) incorporar la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios siempre que esto sea posible, y si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada su asistencia debería de ser voluntaria y considerada como tiempo de trabajo efectivo; f) convocar las sesiones indicadas anteriormente con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada; y g) incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización.

Y, en cuarto lugar, y con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, las empresas garantizarán que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en sus posibilidades de promoción.

VIII. CONCLUSIONES

I. En el año 2020 los interlocutores sociales europeos alcanzaron un Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización que establece las directrices específicas que se deben integrar en los convenios colectivos de todos los estados miembros de la Unión Europea. Dicho Acuerdo Marco se centra en cuatro materias: las competencias digitales y la empleabilidad; la introducción de la inteligencia artificial en el trabajo y la necesidad de su control humano; el necesario respeto a la dignidad de los trabajadores frente al uso empresarial de sistemas de vigilancia tecnológica; y finalmente las modalidades de conexión y desconexión digital.

II. Las reglas fijadas en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización han sido objeto de transposición a nuestro ordenamiento jurídico a través del V Acuerdo estatal para el empleo y la negociación colectiva para los años 2023 a 2025, cuyo capítulo XVI aborda la transición digital y la inversión en competencias digitales, así como la afectación de la inteligencia artificial en las empresas, y cuyo capítulo XI aborda explícitamente la desconexión digital. Ambos acuerdos han sido objeto de recepción por parte de la negociación colectiva estatal.

III. Por lo que respecta a la transición digital y la formación en competencias digitales algunos convenios colectivos, recogen el compromiso de las empresas de formar a su personal en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo evitando así la brecha de género y de edad.

IV. Por lo que se refiere a la inteligencia artificial, y aunque la mayoría de los convenios colectivos se limitan a transcribir el artículo 64.4.d) del ET, que reconoce al comité de empresa un derecho de información algorítmica, otros, sin embargo, reconocen el derecho de las personas trabajadoras a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, salvo en aquellos supuestos previstos por la ley, insistiendo en el derecho a la no discriminación cuando las decisiones y procesos estén basados únicamente en algoritmos, y pudiendo solicitar, en estos supuestos, el necesario control humano.

V. Por lo que se refiere al respeto a la intimidad de la persona trabajadora frente a los mecanismos empresariales de vigilancia tecnológica (como es el control empresarial del uso de dispositivos digitales, y la utilización empresarial de sistemas de videovigilancia, grabación de sonidos, o de geolocalización) los convenios colectivos han procedido a desarrollar las previsiones contenidas en los artículos 87, 89 y 90 de la LOPD de manera muy limitada, en algunos casos reproduciendo literalmente o parcialmente su contenido, y por tanto sin ofrecer garantías

adicionales relevantes a los derechos y libertades de las personas trabajadoras a la hora de salvaguardar sus derechos digitales.

VI. Finalmente, por lo que respecta a la desconexión digital, la negociación colectiva sí ha desarrollado ampliamente el contenido del artículo 89 de la LOPD, y, por tanto ha dado aplicación a las previsiones contenidas tanto en el Acuerdo Marco Europeo, como en el Acuerdo Estatal sobre negociación colectiva, insistiendo en que las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realicen dentro de la jornada de trabajo; en el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo salvo que se den las causas de urgencia justificada; en la necesaria adopción de medidas a modo de buenas prácticas; y en la necesaria garantía de que la persona trabajadora no se vea afectada por ningún tipo de sanción motivada por el ejercicio de este derecho.

IX. BIBLIOGRAFÍA

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., "Nuevas tecnologías y derechos laborales digitales en la negociación colectiva (I)", *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 83, 2021.

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., "Nuevas tecnologías y derechos laborales digitales en la negociación colectiva (II)", *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 84, 2021.

BASTANTE VELÁZQUEZ, C.C., RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* n.º 176, 2025.

BAYLOS GRAU, A., "Los derechos digitales y la negociación colectiva", *Diario La Ley*, n.º 9331, 2019.

BAZ RODRÍGUEZ, J., "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización: un instrumento esencial para el desarrollo de los derechos digitales laborales en Europa", en AA.VV. *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, ed. Wolters Kluwer, Madrid, 2021.

BOGONI, M., "Diálogo social y negociación colectiva: a propósito del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización", en AA.VV. *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la AEDTSS*, ed. MTES, Madrid, 2022.

CORREA CARRASCO, M., "La proyección de las nuevas tecnologías en la dinámica individual y colectiva de las relaciones laborales en la empresa: su tratamiento en la negociación colectiva", *Revista de Derecho Social*, n.º 31, 2005.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., "La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum,* n.º 10, 2024.

GALA DURAN, C., PASTOR MARTÍNEZ, A., "La incidencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la negociación colectiva", en AA.VV. *Relaciones Laborales y nuevas tecnologías*, ed. La Ley, Madrid, 2005.

GOERLICH PESET, J.M., "El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización", *Documentación Laboral*, n.º 122, 2021.

IGARTÚA MIRÓ, M.T., "Transición digital y Seguridad y Salud en el Trabajo: el AENC 2023 y el futuro de la negociación colectiva", *Lan Harremanak,* n.º 50, 2023.

LÓPEZ BEDMAR, R.J., "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho el Empleo*, n.º 1, 2025.

LLORENS ESPADA, J., "Los derechos digitales en la negociación colectiva", *Trabajo y Derecho*. *Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 11, 2020.

MELIÁN CHINEA, L.M., "Autonomía colectiva e inteligencia artificial", en AA.VV. *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la AEDTSS*, ed. MTES, Madrid, 2022.

PÉREZ CAMPOS, A.I., "Desconexión digital y negociación colectiva", en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. MTSS, Madrid, 2019.

PÉREZ GÁZQUEZ, I.M., "El papel de la negociación colectiva en las garantías del derecho a la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras frente a los sistemas de videovigilancia y geolocalización", *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, n.º 110, 2024.

REQUENA MONTES, O., "Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva", *Lex Social. Revista de los Derechos Sociales*, n.º 2, 2020.

SÁEZ LARA, C., "Inteligencia artificial, gestión empresarial y negociación colectiva", en AA.VV. *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, ed. Bomarzo, Albacete, 2022.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., "El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* n.º 158, 2021.

SERRANO GARCÍA, J.M., "El tratamiento de la negociación colectiva respecto de los derechos de los trabajadores vinculados a las nuevas tecnologías", en AA.VV. *El futuro del trabajo: 100 años de la OIT*, ed. MTSS, Madrid, 2019.

SIERRA HERNAIZ, E., "El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* n.º 152, 2020.

VICENTE PERALTA, M.C., OLMOS MATA, R., "Una lectura sindical del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva", *Revista de Derecho Social*, n.º 102, 2023.