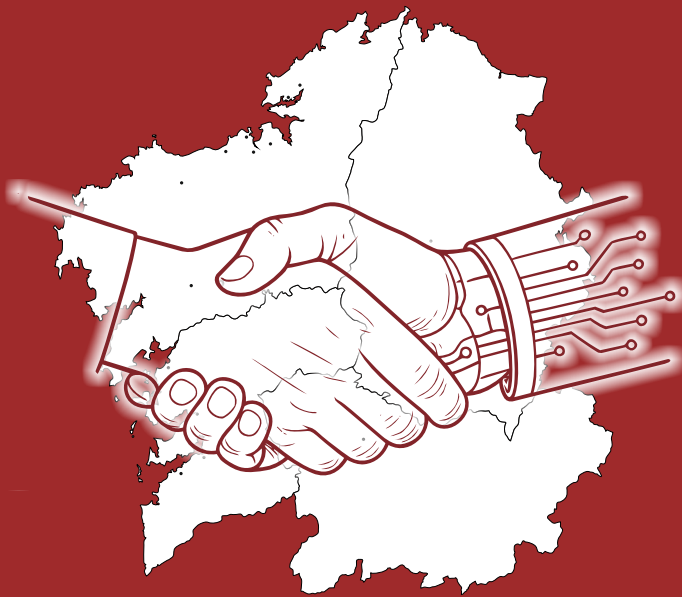


Informe sobre a dixitalización nos convenios colectivos de sector galegos



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS

EDITA:

Consello Galego de Relacións Laborais

Algalia de Abaixo, 24

Tel.: 981 541 601

Santiago de Compostela

E-mail: info.cgri@xunta.gal

Web: <https://cgri.gal/gl/>

Déposito Legal: C 2029-2025

Deseño: Grafinco

INFORME SOBRE A DIXITALIZACIÓN NOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR GALEGOS

José María Miranda Boto (dir.)
Henar Álvarez Cuesta
Lidia Gil Otero
José Manuel Pazó Argibay



**CONSELLO GALEGO
DE RELACIONS LABORAIS**

Táboa de contido

INTRODUCCIÓN	05
PARTE I - NEGOCIACIÓN COLECTIVA E DIXITALIZACIÓN: PANORAMA	
ESTATAL	11
MARCO LEGAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E DIXITALIZACIÓN	13
A DIXITALIZACIÓN NOS CONVENIOS COLECTIVOS DO ÁMBITO ESTATAL, AUTONÓMICO E PROVINCIAL: UN PANORAMA	23
A participación da representación das persoas traballadoras na transformación dixital	23
En especial, en materia de algoritmos	27
Medios dixitais e poderes empresariais	32
Desconexión dixital	36
PARTE II - A DIXITALIZACIÓN NOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR GALEGOS	41
ÁMBITO DO ESTUDO	43
A PARTICIPACIÓN DA REPRESENTACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS NO EIDO DIXITAL	49
ORGANIZACIÓN DO TRABALLO	53
Contratación	53
A dixitalización no sistema de clasificación profesional	54
Formación e Competencias Dixitais	60
Prevención de Riscos Laborais	61
Protección de datos	62
MEDIOS DIXITAIS E PODERES EMPRESARIAIS	65
Teletraballo	65
Algoritmos	71
Instrumentos de control dixital	73
Uso particular de ferramentas empresariais	75
Comunicación dixital	77
DESCONEXIÓN DIXITAL	79
A desconexión dixital na negociación colectiva sectorial galega	79
Conclusións, propostas e boas prácticas	82
CONCLUSIÓN	87
RECOMENDACIÓN	91

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

A dixitalización está transformando profundamente o mundo do traballo, tamén en Galicia, afectando tanto á organización empresarial como ás condicións laborais e aos dereitos das persoas traballadoras. Esta transformación reflíctese progresivamente nos convenios colectivos, tanto do ámbito autonómico como provincial, de xeitos moi distintos, tanto na intensidade como na distribución funcional e territorial.

Como punto de partida, é importante ter en conta a distinción entre emprego no sector das tecnoloxías da información e a comunicación e a dixitalización que se está a producir en todo o tecido produtivo galego. O “hipersector TIC”¹ abarca, de acordo cos datos do Observatorio da Sociedade da Información e a Modernización de Galicia (OSIMGA) de finais de 2023, a 4.098 empresas, concentradas principalmente nas provincias atlánticas, que dan emprego a 29.099 persoas.

Segundo a clasificación do OSIMGA², pertencen ao hipersector TIC o Convenio autonómico de Editoriais; os Convenios de actividade Siderometalúrxica, con distintas denominacións da Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra, nas actividades baixo os códigos 26.11 (Fabricación de compoñentes electrónicos), 26.12 (Fabricación de circuitos impresos ensamblados), 26.20 (Fabricación de ordenadores e equipamentos periféricos), 26.4 (Fabricación de produtos electrónicos de consumo), e 26.8 (Fabricación de soportes magnéticos e ópticos); o Convenio de Comercio vario da Coruña

1 O hipersector TIC comprende o sector TIC e o de contidos e servizos audiovisuais. Xoga un papel importante no terreo da innovación e o desenvolvemento tecnolóxico, ao ser provedor e demandante dos servizos e produtos tecnolóxicos máis avanzados”. Galicia dixital. O Hipersector TIC en Galicia, Informe OSIMGA 2025.

2 Segundo o OSIMGA, compoñen o Hipersector TIC as actividades correspondentes aos seguintes Códigos da CNAE 2009: 26.1 Fabricación de compoñentes electrónicos e circuitos impresos ensamblados; 26.2 Fabricación de ordenadores e equipamentos periféricos; 26.3 Fabricación de equipamentos de telecomunicacións; 26.4 Fabricación de produtos electrónicos de consumo; 26.8 Fabricación de soportes magnéticos e ópticos; 46.5 Comercio por xunto de equipamentos para as tecnoloxías da información e as comunicacións; 58.2 Edición de programas informáticos; 61.1 Telecomunicacións por cable; 61.2 Telecomunicacións sen fíos; 61.3 Telecomunicacións por satélite; 61.9 Outras actividades de telecomunicacións; 62.0 Programación, consultaría e outras actividades relacionadas coa informática; 63.1 Proceso de datos, hospedaxe e actividades relacionadas; portais web; 95.1 Reparación de ordenadores e equipamentos de comunicación. Sector dos contidos e medios de información; 58.1 Edición de libros, xornais e outras actividades editoriais; 59.1 Actividades cinematográficas, de vídeo e de programas de televisión; 59.2 Actividades de gravación de son e edición musical; 60.1 Actividades de radiodifusión; 60.2 Actividades de programación e emisión de televisión; 63.9 Outros servizos de información

e os Convenios do Comercio do Metal de Lugo, Ourense e Pontevedra, polas actividades 46.51 (Comercio por xunto de ordenadores, equipamentos periféricos e programas informáticos) e 46.52 (Comercio por xunto de equipamentos electrónicos e de telecomunicacións e os seus compoñentes).

No mesmo período, en contraste, os datos do Instituto Galego de Estatística cifran en 230.501 as empresas con sede en Galicia, mentres que o número total de persoas afiliadas á Seguridade Social superaba, por pouco, o millón. No escenario global, o 79,5% das empresas de 10 ou máis persoas traballadoras xa teñen unha páxina web, e o 12,5% das empresas con menos de 10 venden online³.

Estes datos son sinais, mesmo anecdóticas, da revolución que se está producindo en toda a economía galega. A dixitalización non está confinada no terreo do emprego tecnolóxico. As novas, preocupantes, sobre o posible impacto da Intelixencia Artificial no emprego non escasean e falan de substitucións masivas nas empresas.

Neste escenario de mutacións do paradigma, a negociación colectiva configúrase como unha das mellores vías que teñen empresas e persoas traballadoras para lograr unha transición xusta neste concreto aspecto da revolución tecnolóxica, tendo en conta que poderían abordar o uso da tecnoloxía dixital, da recompilación de datos e a aplicación de algoritmos laborais, garantindo a transparencia, a sustentabilidade social e o cumprimento da regulación aplicable.

Aínda que a materia pareza moi nova, o certo é que xa está presente nas consideracións do Consello Galego de Relacións Laborais desde as súas Recomendacións para a negociación colectiva de 2020. Nese ano, ademais de insistir no importante papel da negociación colectiva para regular o teletraballo (en todos os seus ámbitos, que tamén inclúen unha dimensión dixital), xa se sinalaba:

“Neste sentido, ademais, enténdese interesante o tratamento polas mesas negociadoras, entre outros, (...) a desconexión dixital, os sistemas empresariais de control e, en xeral, as novas tecnoloxías en todo o que poidan mellorar ou afectar os postos de traballo”.

A Recomendación para 2022 insistiu nesta cuestión, con renovado énfase no teletraballo tras a aprobación da Lei 10/2021. A Recomendación para 2023 continuou lembrando a importancia dos sistemas empresariais de control, pero a gran novidade *dixital* apareceu na Recomendación para 2024:

“10. Recoméndase ás mesas negociadoras afondar no enriquecemento dos contidos, coa finalidade de que permanezan adaptados á lexislación vixente en cada momento e se desenvolvan con máis profundidade no que respecta a aspectos do mundo das relacións laborais que adquiriron unha maior relevancia, por exemplo, a intelixencia artificial e os algoritmos. Así, sería conveniente centrar os esforzos das mesas negociadoras en incentivar a regulación da protección das persoas traballadoras pola vía da negociación colectiva incorporando na mes-

3 <https://www.osimga.gal/es/cadro-de-mandos> (consultado 20/08/2025).

ma a definición, a implementación e o seguimento de canles de información que garantan a transparencia, e a análise do impacto que produce o seu uso.

Asemade, convense en sinalar a necesidade de que a negociación colectiva garanta a supervisión humana no uso dos algoritmos e da intelixencia artificial con impacto nas relacións laborais”

Este informe, elaborado por persoal investigador da Universidade de Santiago de Compostela e da Universidade de León, ten como obxectivo analizar de forma estruturada como se incorpora a dixitalización nos convenios colectivos negociados en Galicia, agrupando os contidos por materias clave e sinalando o ámbito e os artigos específicos nos que se recollen as disposicións relevantes, na busca de boas prácticas que poidan incorporarse a outros ámbitos.

O texto consta de dúas partes, diferenciadas e complementarias, que seguen dúas metodoloxías distintas. Na primeira parte, preséntase, inicialmente, un breve panorama do marco legal sobre dixitalización na lexislación española, listando deberes e considerando posibilidades. A continuación, ofrécese unha síntese, necesariamente limitada e non exhaustiva, da realidade comercial nos convenios sectoriais de ámbito estatal, obviamente tamén de aplicación en Galicia, e no resto de España. O enfoque neste apartado céntrase na presentación xeral de perspectivas e contidos, co gallo de crear un mapa mental sobre a presenza da dixitalización. Por ese motivo, a remisión a convenios colectivos concretos faise en notas ao pé: importa máis o que, que o onde.

A segunda parte do informe céntrase no panorama comercial galego no nivel sectorial. A análise aquí é exhaustiva, apurando mesmo cos detalles que poden parecer máis insignificantes, e busca identificar claramente para o lector galego tanto o que se está facendo como onde se está facendo. Por iso é polo que eliximos presentar as referencias aos convenios no corpo do texto, para favorecer unha comprensión máis clara da realidade galega.

Como se presentará en detalle despois, este informe analizou a totalidade dos convenios colectivos de sector, autonómicos e provinciais, que se atopaban en vigor en Galicia o día 6 de febreiro de 2025⁴, 122 no seu conxunto.

Do total de 122 convenios analizados, 45 conteñen algunha referencia a aspectos relacionados coa dixitalización, de moi diversa natureza e intensidade. Esta proporción, aínda que crecente, segue sendo baixa, o que reflicte unha escasa penetración da transformación dixital na negociación colectiva galega.

A distribución territorial dos convenios con referencias a aspectos relacionados coa dixitalización é homoxénea, aínda que dentro das súas limitacións. O maior protago-

4 Non se tiveron en conta para o estudo, por tanto, os convenios publicados en data posterior a esta, pero que establecían unha entrada en vigor anterior.

nismo radica nos convenios autonómicos, pois dos 21 existentes, case a metade, en concreto, 10, inclúen algunha mención á devandita materia. Porén, a nivel provincial, os datos son máis reducidos. A Coruña conta con 10 convenios, dun total de 29, que abordan a dixitalización; Lugo, con 7 de 23; Pontevedra, con 9 de 29; e Ourense, con 9 de 20.

Ao redor do 40% son anteriores á Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos (LOPD), o que en boa medida permite augurar que os contidos relativos á dixitalización neles son escasos. En efecto, a análise detallada realizada neste estudo revela que, salvo erro ou omisión, escasos convenios anteriores a 2018 teñen en conta os aspectos dixitais no traballo.

Destes, os exemplos máis destacados son o autonómico de Editoriais (que, de acordo cos datos do OSIMGA, pode considerarse dentro do Hipersector TIC), e, no ámbito provincial, os de Fabricantes de Mobles, Carpintería, Tapicería e Ebanistería de Ourense, Transporte de Mercadorías por Estrada da mesma provincia, e o Convenio de Oficinas e despachos de Pontevedra, en aparicións moi limitadas en todo caso, ligadas á clasificación profesional. Entre eles, merece a pena sinalar que o Convenio de Editoriais de 2008, aínda que anterior á xeneralización de moitas tecnoloxías actuais, xa menciona no seu artigo 14 o progreso técnico como un factor de mellora das condicións laborais:

“O progreso técnico, debido a sistemas de organización e produtividade, mellor formación profesional ou equipamentos máis adecuados, debe supor unha mellora nas condicións de traballo e na remuneración, en xusta correspondencia ao beneficio que lle renda á prosperidade das empresas”.

A filosofía deste precepto pode considerarse como unha excelente guía para a posta en práctica futura da negociación colectiva neste eido, combinando produtividade e beneficios para as persoas traballadoras.

En conxunto, o panorama xeral mostra unha negociación colectiva de sector galega que permanece centrada nos modelos tradicionais, con limitada adaptación aos cambios tecnolóxicos. A dixitalización non atopou aínda un espazo estruturado nos convenios colectivos galegos, o que expón un reto importante para os axentes sociais. Será necesario impulsar unha renovación dos contidos convencionais, incorporando cláusulas que regulen o teletraballo, a desconexión dixital, a protección de datos, a formación en competencias dixitais e a adaptación tecnolóxica dos postos de traballo. Esta transformación non só é desexable, senón imprescindible para garantir dereitos laborais adecuados nunha contorna cada vez máis dixitalizada, e, de forma complementaria, para permitir un exercicio do poder de dirección empresarial dunha maneira máis eficiente.

PARTE I

NEGOCIACIÓN COLECTIVA E DIXITALIZACIÓN: PANORAMA ESTATAL

MARCO LEGAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E DIXITALIZACIÓN

A transformación dixital ten introducida unha disrupción profunda nas relacións laborais, afectando tanto á organización do traballo como aos dereitos das persoas traballadoras. Neste contexto, a negociación colectiva eríxese como un instrumento esencial para xestionar os efectos laborais da dixitalización, permitindo anticipar cambios, adaptar estruturas empresariais e garantir a protección dos dereitos laborais en contornas dixitais.

Dende diversas instancias normativas e estudos científicos sublíñase o papel do diálogo social e da negociación colectiva como mecanismos de gobernanza nos procesos de adaptación tecnolóxica. A normativa europea e española recoñece expresamente a función da negociación colectiva na regulación de aspectos como a protección de datos persoais, a desconexión dixital e o uso de dispositivos tecnolóxicos no ámbito laboral, entre outros. Esta atribución normativa está xa recollida por convenios colectivos que, aínda que de forma desigual, comezan a incorporar cláusulas específicas sobre estes aspectos.

Fronte á escasa relevancia dos contidos dixitais no Estatuto dos Traballadores, dúas normas constitúen as referencias imprescindibles á hora de estudar o soporte legal desta materia. En primeiro lugar, atópase a xa mencionada LOPD, que no seu momento serviu como unha norma pioneira, ampliando de maneira importante a perspectiva colectiva en materia dixital. En segundo lugar, a Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia (LTD), supuxo unha transformación notable no ordenamento laboral español, ao incorporar de maneira explícita a dimensión colectiva como eixo estrutural da regulación do teletraballo.

Esta norma non se limita a establecer un marco xurídico para o traballo a distancia, senón que o fai dende unha perspectiva que reforza a autonomía colectiva, recoñecendo á negociación colectiva un papel esencial na configuración dos dereitos laborais en contornas dixitalizadas. Neste sentido, pode afirmarse que os aspectos máis innovadores da nova regulación confíanse precisamente á negociación colectiva, o que revela unha vontade lexislativa de fortalecer os mecanismos de autorregulación propios do Dereito do Traballo.

Neste contexto legal, a negociación colectiva adquire un papel fundamental, como se recolle no artigo 91 da LOPD, que permite aos convenios colectivos establecer

garantías adicionais dos dereitos e liberdades relacionados co tratamento dos datos persoais das persoas traballadoras e a salvagarda de dereitos dixitais no ámbito laboral.

Xunto a esta cláusula xeral, que abre a porta a un imaxinativo desenvolvemento negocial, o artigo 87.3 da LOPD establece a participación da representación das persoas traballadoras na elaboración de criterios sobre o uso persoal de medios dixitais. Aínda que a expresión “participar” é ambigua, interprétase como un deber de consulta, o que non supón un límite para unha potencial negociación ao respecto. A LTD reforza esta participación no seu artigo 17.3, aplicable ao traballo a distancia. A negociación colectiva pode regular potestativamente este uso, como se indica no segundo apartado do artigo 87.3 da LOPD. Con todo, a maioría dos convenios colectivos actuais abórdano, como se verá no informe, dende unha perspectiva disciplinaria, considerando o seu uso como falta grave ou moi grave, sen considerar se o uso privado pode ser un aliciente non salarial para os traballadores, ou mesmo un salario en especie. Isto demostra que a chamada da LOPD aínda non foi plenamente atendida, e que a negociación colectiva pode explorar novos escenarios, cara a unha regulación máis equilibrada que teña en conta tanto os dereitos como as obrigacións derivadas do uso de medios dixitais.

O Estatuto dos Traballadores, dende 2018, nunha reforma xurdida da LOPD, regula no seu artigo 20 bis un dereito á desconexión dixital que non remite de ningún xeito á negociación colectiva. O Proxecto de Lei para a redución da duración máxima da xornada ordinaria de traballo e a garantía do rexistro de xornada e o dereito á desconexión, rexeitado polo Congreso no momento de pecharse este informe, recollía no seu artigo 20 bis a introdución de potentes mencións á negociación colectiva.

Ata unha futura modificación, o dereito á desconexión dixital regúlase, con carácter xeral e no que a este informe atinxe, no artigo 88 da LOPD, que establece dous niveis de actuación: un primeiro básico, de consulta previa coa representación das persoas traballadoras, e outro avanzado, mediante negociación colectiva. Esta dobre dimensión permite adaptar a política empresarial ás necesidades reais das persoas traballadoras, sempre que exista unha vontade negociadora efectiva.

Á súa vez, a LTD, no seu artigo 18.2, reforza esta regulación para o traballo a distancia, esixindo a elaboración dunha política interna con audiencia previa á representación legal. Ademais, permite que os convenios colectivos establezan medidas adecuadas para garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión. Algúns convenios colectivos, tamén en Galicia, xa incorporan cláusulas sobre desconexión dixital, aínda que con limitada orixinalidade e eficacia. A negociación colectiva podería avanzar cara a unha regulación máis substantiva, que inclúa medidas concretas e mecanismos de control, superando as simples declaracións programáticas.

Neste senso, a remisión á negociación colectiva como canle para garantir o dereito á desconexión dixital é saída recorrente en normativa, de toda natureza, nacional e supranacional, ao respecto.

Como xa se ten indicado, o papel do lexislador nacional respecto ao dereito á desconexión dixital limitouse ao seu recoñecemento, nos sinalados artigos 88 da LOPD e 18 da LTD, deixando en mans da negociación colectiva o seu desenvolvemento material.

Seguindo o establecido no artigo 88 da LOPD, considerouse que a negociación colectiva, en cada ámbito de negociación, é o instrumento máis adecuado para o desenvolvemento deste dereito tendo en conta a natureza e o obxecto da relación laboral. Do propio artigo 88 dedúcese tamén o carácter preeminente deste instrumento fronte a outros de carácter subsidiario, como acordos de empresa ou políticas internas, remarcando a necesidade de establecer accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco da fatiga informática, tal e como dispón no seu apartado terceiro.

Pola súa parte, o xa mencionado artigo 18 da LTD recoñece tamén este dereito, ofrecendo a posibilidade de establecer, vía convenios ou acordos colectivos de traballo, os medios e as medidas adecuadas para garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión no traballo a distancia e á organización adecuada da xornada para facela compatible coa garantía de tempos de descanso.

Unha e outra norma, por tanto, descansan sobre a negociación colectiva á concreción das medidas, accións e mecanismos para o exercicio efectivo do dereito á desconexión dixital aínda que, como eiva, non o fan en termos obrigacionais.

Resulta respectable a concepción do lexislador de que a negociación colectiva, máis próxima á realidade e ás necesidades específicas de cada empresa e/ou sector, é o instrumento máis favorable para garantir dunha forma máis concreta o exercicio deste dereito. Non obstante, tamén debe poñerse de manifesto que a variedade de realidades, particularidades, necesidades e ámbitos de negociación pode dar lugar a que non poida garantirse o exercicio deste dereito de forma homoxénea nin coa mesma intensidade a todas as persoas traballadoras.

A remisión á negociación colectiva feita polo lexislador nacional, ex artigos 88 da LOPD e 18 da LTD, é recepción directa do emprazamento que, tanto a nivel nacional como supranacional, se ten feito a través de distintos instrumentos legislativos e/ou convencionais.

Así, por exemplo, dende o punto de vista supranacional, a través do Marco Estraatéxico da UE en materia de Saúde e Seguridade no Traballo 2021-2027, a Comisión Europea instou no seu momento aos Estados membros a actualizar os seus marcos xurídicos nacionais, en consulta cos interlocutores sociais, co fin de abordar os

riscos e oportunidades en materia de saúde e seguridade no traballo relacionados coas transicións ecolóxica e dixital. Ao mesmo tempo, convidaba aos interlocutores sociais a procurar solucións de común acordo para abordar os desafíos derivados do teletraballo, a dixitalización e o dereito á desconexión en base ao Acordo Marco dos interlocutores sociais europeos sobre a Dixitalización. Nel, xa no ano 2020, alertábase sobre os riscos e retos ao redor da delimitación do tempo de traballo e do tempo persoal, tanto durante como despois da xornada laboral, derivados da introdución de dispositivos e ferramentas dixitais nos lugares de traballo. Para iso, propoñíanse medidas a considerar ao respecto como a formación e concienciación; medidas de orientación e información a entidades empregadoras e persoas teletraballadoras sobre a maneira de respectar as normas relativas á xornada laboral e as normas sobre teletraballo e traballo móbil, incluída a maneira de utilizar as ferramentas dixitais, como por exemplo, o correo electrónico, ademais dos riscos de pasar demasiado tempo conectados, en particular para a saúde e a seguridade; o compromiso da dirección para crear unha cultura que evite o contacto fóra de horario; non requirir unha conexión fóra de horario; ou o establecemento de procedementos de alerta e apoio dunha “cultura de non culpabilidade” para atopar solucións e evitar prexuízos para os traballadores por non estar localizables.

Nese mesmo ano, a Comisión de Emprego e Asuntos Sociais do Parlamento Europeo aprobou un informe no que propoñía á Comisión Europea que adoptase unha iniciativa lexislativa de Directiva sobre o dereito á desconexión dixital, aínda sen materializarse. No artigo 4 da proposta de Directiva emprazábase aos Estados membros, previa consulta aos interlocutores sociais, a establecer “disposicións detalladas” para garantir o exercicio do dereito á desconexión dixital por parte dos traballadores, así como para que as entidades empregadoras aplicasen este dereito de maneira xusta e transparente; preservando, en todo caso, a garantía de indemnidade das persoas traballadoras. Neste contexto, a proposta da Directiva recolle como condicións mínimas aspectos como as modalidades prácticas para apagar as ferramentas dixitais con fins laborais, incluído calquera instrumento de vixilancia relacionado co traballo; os sistemas de medición do tempo de traballo; as avaliacións da saúde e a seguridade, incluídas as avaliacións dos riscos psicosociais, en relación co dereito á desconexión; os criterios para establecer excepcións á obriga das entidades empregadoras de aplicar o dereito á desconexión das persoas traballadoras; as medidas de sensibilización, incluída a formación no posto de traballo, que deben adoptar as entidades empregadoras para os efectos de garantir o dereito á desconexión dixital; ou os supostos de excepción ao exercicio deste dereito, así como a súa xustificación.

Seguidamente, no seu apartado 2, o artigo 4 da proposta da Directiva habilitaba a posibilidade de que os Estados membros confíen aos interlocutores sociais a sinatura de convenios colectivos, en calquera ámbito, para o establecemento ou complemento das medidas recollidas no apartado 1.

Xa no plano nacional, a *Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027*, dentro do seu Obxectivo 02: *Xestionar os cambios derivados das novas formas de organización do traballo, a evolución demográfica e o cambio climático desde a óptica preventiva*, aposta polo reforzo da investigación para coñecer e xestionar os desafíos que en materia de prevención de riscos laborais supón a transformación do mundo do traballo, poñendo énfase en proxectos de investigación que teñan por obxecto profundar no coñecemento de temáticas como, entre outras, a dixitalización e desconexión dixital; ao tempo que, dentro do seu Obxectivo 06: *Fortalecer o sistema nacional de seguridade e saúde para afrontar con éxito futuras crises*, avógase pola potenciación da negociación colectiva e a inclusión nos acordos da negociación colectiva de orientacións que desenvolvan materias consideradas relevantes nesta estratexia, entre outras, a relativa á desconexión dixital.

Por outra banda, debe facerse mención obrigada ao *V Acordo para o emprego e a Negociación Colectiva* (V AENC), cuxo Capítulo XI está dedicado á determinación dos compromisos e acordos que deberán desenvolverse nos procesos negociadores para garantir o dereito á desconexión dixital.

Atendendo ao contido do V AENC, o dereito á desconexión dixital debe concibirse como a limitación do uso das novas tecnoloxías fóra da xornada específica para garantir o tempo de descanso das persoas traballadoras; contribuíndo así á protección da súa saúde, mellorando o clima laboral, a calidade do traballo e a conciliación da vida persoal e laboral. En consonancia con isto, no marco dos convenios colectivos garantírase o dereito á desconexión dixital, tanto ás persoas traballadoras que realizan a súa xornada de forma presencial como ás que prestan servizos mediante novas formas de organización do traballo (traballo a distancia, flexibilidade horaria ou outras), adaptándose á natureza e características de cada posto de traballo ou función.

Para iso, a negociación colectiva realizada no marco do V AENC deberá ter en conta que a desconexión dixital recoñécese como o dereito a non atender dispositivos dixitais fóra da xornada de traballo, o que non obsta a que a conexión voluntaria por parte dunha persoa traballadora non supoñerá responsabilidade ningunha para a empresa. Esta, ademais, abranguerá a calquera dispositivo ou ferramenta susceptible de manter a xornada laboral máis alá dos límites establecidos legal o convencionalmente.

En consecuencia, se se producise calquera tipo de contacto ou interacción fóra da xornada laboral, as persoas traballadoras non estarán obrigadas a responder, nin os seus superiores xerárquicos poderán requirir respostas fóra desta, agás que concorran circunstancias excepcionais de forza maior, xustificadas, que poidan supoñer un grave risco para as persoas ou un potencial prexuízo empresarial para o negocio e que requira da adopción de medidas urxentes e inmediatas; excepcións que,

como se verá a continuación, introdúcense con frecuencia nas cláusulas dos convenios colectivos, pero sen concreción ningunha.

Pola súa parte, as empresas garantirán que as persoas traballadoras que fagan uso deste dereito non se verán afectadas por ningún trato diferenciado ou sanción, nin prexudicadas nas súas avaliacións de desempeño, nin na súa promoción. Ademais, estas poderán levar a cabo accións formativas e de sensibilización relacionadas co uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que eviten o risco de fatiga informática.

Ofrece tamén o V AENC, aínda que sen excesivo repertorio, algún exemplo de boas prácticas para unha mellor xestión do tempo de traballo, como a programación de respostas automáticas durante os períodos de ausencia, ou o uso do envío retardado para que as comunicacións se realicen dentro do horario laboral da persoa destinataria.

Finalmente, dende o punto de vista galego, procede poñer a atención tamén no *Protocolo de desconexión dixital* elaborado polo Observatorio Galego de Negociación Colectiva, que recolle medidas, a título de exemplo ou guía, para garantir ás persoas traballadoras o dereito á desconexión dixital. Tales medidas abranguen dende o recoñecemento e alcance do dereito á desconexión dixital, a delimitación das circunstancias que poderían limitalo, cláusulas de indemnidade para as persoas traballadoras que o exerzan, así como a concreción dunha serie de boas prácticas e as oportunas medidas de sensibilización e formación ao respecto.

En definitiva, na negociación colectiva non se atopa unicamente a garantía do exercicio do dereito á desconexión dixital, senón que é esta a canle natural para a determinación das modalidades do seu exercicio, contido e alcance, así como, necesariamente tamén, o instrumento no que deben modularse as condicións e/ou limitacións para o exercicio deste dereito. Ofrece, por tanto, a negociación colectiva, unha proveitosa marxe de acción para o seu desenvolvemento e efectividade.

No campo das ferramentas de control empresarial, o artigo 89.1 da LOPD establece un deber de información á representación sobre as medidas de videovixilancia, cuxa omisión foi sancionada coa nulidade dos sistemas instalados en diversas sentenzas dos Tribunais Superiores de Xustiza. A negociación colectiva pode reforzar este dereito, eliminando ambigüidades normativas e establecendo protocolos claros de consulta.

Pola súa banda, o artigo 90.2 da LOPD regula os dispositivos de xeolocalización, recoñecendo o dereito da representación das persoas traballadoras a ser informada sobre a súa existencia e características. Malia de que a xurisprudencia aínda non aplicou este precepto directamente, si invalidou medidas empresariais por falta de información substancial, o que reforza a necesidade dunha regulación negociada que garanta a transparencia e o respecto aos dereitos fundamentais. Nada impide que estas materias sexan obxecto de desenvolvemento por parte da negociación

colectiva, aínda que a realidade demostra que esta posibilidade non é aínda moi abundante.

Con carácter xeral, o artigo 19 da LTD constitúe o núcleo desta aposta normativa pola dimensión colectiva, ao establecer os dereitos colectivos das persoas traballadoras a distancia. A norma recoñece a igualdade de dereitos colectivos entre persoas traballadoras presenciais e a distancia, vinculando a dita igualdade ao centro de traballo ao que estean adscritas. Esta vinculación ten implicacións directas na configuración das unidades electorais, o que pode afectar á participación nos procesos representativos. A adscrición unilateral por parte da empresa pode xerar distorsións no cálculo dos limiares mínimos para a constitución de órganos de representación, permitindo prácticas empresariais que exclúan a determinadas persoas traballadoras do proceso electoral ou as dilúan en unidades irrelevantes para os seus intereses. Ante esta problemática, a negociación colectiva preséntase como o instrumento idóneo para establecer criterios pactados de adscrición que garantan a equidade na participación electoral e eviten a unilateralidade empresarial. Aínda que os exemplos normativos son escasos, poden considerarse fórmulas, por exemplo, que vinculen ás persoas teletraballadoras expresamente co seu centro presencial.

A mesma lei, no seu artigo 19.2, tamén recoñece á representación legal das persoas traballadoras o acceso aos medios dixitais necesarios para o exercicio da súa función representativa, incluíndo o acceso ás comunicacións electrónicas e á implantación dun taboleiro virtual. Esta disposición representa unha novidade no ordenamento español, ao recoñecer dereitos que antes non estaban previstos na lexislación laboral. A negociación colectiva pode desempeñar un papel decisivo na posta en práctica destes medios, especialmente na definición do seu custo, operativa e alcance. Aínda que existen discrepancias doutrinais sobre quen debe asumir o custo da infraestrutura dixital, a xurisprudencia tende a aplicar criterios similares aos do traballo presencial, o que reforza a viabilidade da súa esixencia. O taboleiro virtual, en particular, é xa obxecto de regulación en diversos convenios colectivos estatais, pero aínda non chegou á negociación colectiva galega. Aínda que a súa presenza é limitada, estes exemplos demostran que a negociación colectiva pode adaptarse ás novas realidades dixitais e ofrecer solucións concretas aos desafíos do traballo a distancia.

A participación efectiva das persoas traballadoras a distancia en actividades colectivas é outro dos aspectos abordados pola LTD. A norma ten en conta a posibilidade de organizar vídeo xuntanzas como medio para garantir a devandita participación, aínda que mantén a esixencia da presencialidade para o exercicio do voto en eleccións sindicais. Esta esixencia xera un paradoxo normativo que contradí a filosofía do traballo a distancia, ao requirir o desprazamento físico das persoas traballadoras para exercer un dereito colectivo. A negociación colectiva podería ser a ferramenta

para superar esta contradición, promovendo fórmulas de voto telemático que respecten os principios de transparencia e seguridade. Aínda que os tribunais se inclinan por unha interpretación literal, existen propostas doutrinais que avogan por unha dixitalización completa do proceso electoral, o que permitiría unha participación máis inclusiva e acorde coas novas formas de organización do traballo.

A normativa non deixa de abrir interrogantes sobre a aplicabilidade destas disposicións de contido dixital ao traballo presencial. Sostívose que os dereitos dixitais recoñecidos para o teletraballo deberían estenderse ao conxunto do persoal, aínda que tamén se defende unha interpretación restritiva. En ausencia de pronunciamentos xudiciais respecto diso, a negociación colectiva eríxese como o mecanismo máis adecuado para resolver esta cuestión, permitindo unha regulación flexible e adaptada a cada realidade empresarial. A autonomía colectiva, neste contexto, convértese nun instrumento de adaptación normativa que pode anticipar conflitos e ofrecer solucións negociadas aos desafíos emerxentes do traballo dixital.

Por último, a incorporación do dereito de información sobre algoritmos no Estatuto dos Traballadores representa unha novidade de gran calado. Este dereito permite á representación das persoas traballadoras acceder á información sobre os parámetros, regras e instrucións dos sistemas de intelixencia artificial utilizados na toma de decisións laborais. O seu alcance non se limita a decisións totalmente automatizadas, senón que abarca calquera decisión empresarial “que podan incidir nas condicións de traballo, o acceso e o mantemento do emprego” que se apoie en algoritmos, afectando a aspectos como a selección, promoción, asignación de tarefas ou despedimentos. Este dereito, aínda que de carácter informativo, abre a porta a unha maior transparencia e control sindical sobre o uso de tecnoloxías dixitais na xestión de persoas. Algúns convenios colectivos comezan xa a incorporar este dereito, aínda que en moitos casos se limitan a reproducir literalmente a norma legal. Con todo, existen experiencias máis avanzadas que especifican o contido da información para fornecer, establecen mecanismos de supervisión humana e crean comisións paritarias para canalizar o dereito de información. Estas iniciativas mostran o potencial da negociación colectiva para avanzar cara unha gobernanza colectiva dos sistemas algorítmicos no traballo.

A nivel europeo, o devandito Acordo Europeo sobre dixitalización de xuño de 2020 xa recolle un apartado dedicado á regulación convencional da IA: “o control dos humanos sobre as máquinas e a intelixencia artificial debe garantirse no lugar de traballo e débese apontoar o uso de aplicacións de robótica e intelixencia artificial respectando e cumprindo coa seguridade e os controis de seguridade. A IA fiable ten tres compoñentes, que deben cumprirse durante todo o ciclo de vida do sistema e debe respectarse no despregamento no mundo do traballo:

- a) Debe ser legal, xusta, transparente, segura e protexida, cumprindo con todas as leis aplicables e regulacións, así como os dereitos fundamentais e as normas de non discriminación,
- b) Debe seguir os estándares éticos acordados, respectando o principio de igualdade e o resto de dereitos fundamentais e,
- c) Debe ser robusta e sostible, tanto desde unha perspectiva técnica como social, xa que, mesmo con boas intencións, os sistemas de IA poden causar danos involuntarios”.

Finalmente, prevé a necesidade de adaptar o contido convencional aos distintos niveis de negociación (empresa ou supraempresarial).

En España, a Carta de Dereitos Dixitais reproduce o dereito de información á representación das persoas traballadoras. De igual modo, e de forma pouco precisa, recoñece “a garantía dos seus dereitos fronte ao uso pola entidade empregadora de procedementos de analítica de datos, intelixencia artificial e, en particular, os previstos na lexislación respecto do emprego de decisións automatizadas nos procesos de selección de persoal”. De forma xeral, non só no ámbito laboral, propón un enfoque centrado na persoa e na súa inalienable dignidade, no ben común e no cumprimento do principio de non maleficencia. No seu desenvolvemento, deberase garantir o dereito á non discriminación calquera que fose a súa orixe, causa ou natureza, en relación coas decisións, uso de datos e procesos baseados en intelixencia artificial; estableceranse condicións de transparencia, auditabilidade, explicabilidade, rastrexabilidade, supervisión humana e gobernanza. En todo caso, a información facilitada deberá ser accesible e comprensible; e deberán garantirse a accesibilidade, empregabilidade e fiabilidade.

Aposta polo “dereito para solicitar unha supervisión e intervención humana e a impugnar as decisións automatizadas tomadas por sistemas de intelixencia artificial que produzan efectos na súa esfera persoal e patrimonial”, en cuxo ámbito de aplicación o marco de traballo debe considerarse incluído.

Máis aló destes aspectos concretos, a negociación colectiva ten un papel fundamental na xestión das transicións dixitais do emprego. A dixitalización afecta a todas as fases da relación laboral e a todos os sectores produtivos, impoñendo a necesidade de adaptación tanto nas empresas como nos traballadores. A reforma laboral de 2021 introduciu o Mecanismo RED como instrumento para facilitar transicións responsables, evitando despedimentos e promovendo a recualificación das persoas traballadoras. Este mecanismo, que require a participación da representación das persoas traballadoras, ofrece unha vía para xestionar os axustes derivados da innovación tecnolóxica mediante medidas de flexibilidade interna. Algúns convenios colectivos, fóra de Galicia, comezaron a deseñar instrumentos específicos para acompañar estes procesos de transformación, como observatorios, laboratorios ou

comisións sectoriais. Estes órganos permiten realizar análises conxuntas sobre o impacto da dixitalización, definir plans de formación e garantir a empregabilidade das persoas. Tamén se encargan de supervisar o uso de algoritmos e de articular medidas de adaptación organizativa. Exemplos concretos mostran como a negociación colectiva pode liderar procesos de cambio tecnolóxico, garantindo a participación das persoas traballadoras e evitando impactos negativos sobre o emprego.

Aproveitando a aprobación de normas recentes que regulan os dereitos de xestión algorítmica das persoas traballadoras, como, por exemplo, a Directiva (UE) 2024/2831, relativa á mellora das condicións laborais no traballo en plataformas dixitais, os convenios colectivos deberían desenvolver un mecanismo de información algorítmica das persoas traballadoras e os seus representantes sobre a posta en práctica da dixitalización nas empresas e, en concreto, os usos dos sistemas automatizados e o impacto nas súas condicións de traballo. Tamén é importante que os convenios, no que respecta ao tratamento de datos persoais das persoas traballadoras, non se cingan ao disposto na LOPD e recoñezan o dereito das persoas traballadoras a non ser obxecto de tratamentos automatizados que impliquen a extinción da relación contractual ou a determinación da retribución, así como o dereito para revisar, a través dunha persoa designada pola empresa, as decisións adoptadas por algoritmos ou sistemas automatizados que afecten a outro tipo de condicións de traballo.

Así mesmo, os axentes sociais deben tomar en consideración que a dixitalización pode chocar frontalmente coas características e capacidades das persoas traballadoras de determinados sectores. Trátase, en concreto, de actividades profesionais *tradicionais*, como o comercio téxtil, ou a seguridade, nas que, cada vez en maior medida, implántanse sistemas automatizados para xestionar as cadeas produtivas ou os encargos desenvolvidos por persoas traballadoras de idade máis avanzada que carecen dos coñecementos necesarios para assimilar as novas funcións. Os convenios colectivos deberían ser conscientes da posible fenda dixital e potenciar plans de formación obrigatoria no ámbito da dixitalización, así como medidas que tenten evitar, na medida do posible, as diminucións retributivas e os despedimentos por ineptitude sobrevinda ou por falta de adaptación ás modificacións técnicas.

En definitiva, a negociación colectiva preséntase como unha ferramenta idónea para afrontar os retos que expón a disrupción dixital. A súa proximidade á realidade produtiva permite unha regulación máis adaptada e eficaz que a normativa xeral. Con todo, para que poida desempeñar este papel de liderado, é necesario que as organizacións empresariais e sindicais asuman un compromiso activo na definición de directrices e orientacións que permitan avanzar na regulación dos efectos da dixitalización sobre o traballo. A transformación tecnolóxica é inevitable, pero a súa xestión pode e debe ser democrática, participativa e respectuosa cos dereitos laborais, e niso a negociación colectiva ten un papel insubstituíble.

A DIXITALIZACIÓN NOS CONVENIOS COLECTIVOS DO ÁMBITO ESTATAL, AUTONÓMICO E PROVINCIAL: UN PANORAMA

A negociación colectiva, tanto sectorial estatal como en outros niveis territoriais e tamén a nivel de empresa, está introducindo cada vez con maior frecuencia en maior medida distintas cláusulas que fan referencia á dixitalización e á transformación tecnolóxica, impulsadas en gran medida dende a lexislación estatal⁵.

Non cabe dúbida, e así se recoñece nalgún convenio, sobre o rol da negociación colectiva, pola súa natureza e funcións, como instrumento idóneo para facilitar unha adecuada e xusta gobernanza do impacto da transformación dixital das organizacións produtivas sobre o emprego do sector, dinamizando as relacións laborais nun sentido proactivo, é dicir, anticipándose aos cambios e os seus efectos, e equilibrando a relación das devanditas relacións laborais, previndo e mitigando os posibles riscos de segmentación e exclusión⁶.

Os contidos nos que se está fixando a súa atención son aqueles máis habituais, como a desconexión, o control do poder de dirección en relación cos medios tecnolóxicos ou o seu impacto nas vías de representación e participación das persoas traballadoras, aínda que tamén timidamente se están incorporando outras cláusulas dirixidas a facilitar o control da intelixencia artificial ou gobernar o impacto da tecnoloxía.

A participación da representación das persoas traballadoras na transformación dixital

Varios convenios recoñecen xa o dereito da representación das persoas traballadoras a recibir información sobre “os cambios tecnolóxicos que vaian producirse nas mesmas” [sic], cando supoñan cambios substanciais ou poidan ter consecuencias significativas sobre o emprego ou os métodos ou formas de traballo⁷. Nalgúns

5 Un estudo completo do panorama estatal, no que se basea esta parte do informe, en AA.VV. (H. Álvarez Cuesta, dir.), Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.

6 Artigo 79 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024).

7 Artigo 117 do Convenio Colectivo da industria, novas tecnoloxías e servizos do sector do metal (BOE nº 10,12/01/2022); artigo 79 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1,01/01/2024); artigo 11 do Conve-

casos, non soamente se establece a obrigação de informar sobre os procesos de transformación e automatización senón que, a partir da información facilitada, as partes comprométese a iniciar un proceso de diálogo tendente a “analizar as consecuencias no emprego do proxecto empresarial e as medidas que estimen necesarias para acadar os obxectivos de evitar, minimizar ou solidarizar as consecuencias sobre o emprego e as condicións laborais do persoal afectado”⁸.

Outros convenios confiren competencias nesta materia á comisión paritaria⁹ ou a comisións paritarias específicas¹⁰; crean unha comisión de novas tecnoloxías coas funcións de “informar, suxerir e propoñer” á dirección da empresa neste punto¹¹; ou constitúen observatorios sectoriais, como foros estables de diálogo social e concertación colectiva que se ocupan dos cambios que a dixitalización está provocando¹². Algún convenio sectorial estatal, como exemplo destacado, recomenda a aquelas empresas que vaian negociar un convenio propio a creación dunha comisión paritaria para a protección dos dereitos dixitais¹³.

Constitúe unha práctica emerxente nos convenios colectivos a regulación do uso do correo electrónico, a utilización de taboleiros de anuncios virtuais creados no seo da empresa, ou permitir o acceso á intranet corporativa aos representantes das persoas traballadoras. Mesmo se observa certa repartición destas materias entre o nivel sectorial e o de empresa, de maneira que o primeiro recolle a posibilidade e habilita para establecer e negociar as condicións do uso das ferramentas tecnolóxicas coa representación legal nas organizacións produtivas¹⁴.

nio Colectivo xeral do ámbito estatal para o sector de entidades de seguros, reaseguros e mutuas colaboradores coa Seguridade Social (BOE nº 310,27/12/2021); artigo 68 do XXII Convenio Colectivo para as sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 10,12/01/2022); artigo 11 do Convenio Colectivo nacional das empresas e persoas traballadoras da perfumería e afíns (BOE nº 22, 26/01/2023).

8 Disposición adicional segunda V Acordo para a regulación das relacións laborais no sector da estiba portuaria (BOE nº 118,18/05/2022) e artigo 42 do VII Convenio Colectivo de Recuperación de Materiais Diversos, SA (BOE nº 171,19/07/2023).

9 Artigo 84.7 do Convenio Colectivo perfumería e afíns (BOE nº 22, 26/01/2023); artigo 13 do Convenio Colectivo nacional de revistas e publicacións periódicas 2022-2024 (BOE nº 16, 19/01/2023)

10 Artigo 58 do Convenio Colectivo laboral do ámbito estatal para o sector de axencias de viaxes, para o período 2019-2022 (BOE nº 12, 14/01/2022).

11 Anexo XV Convenio Colectivo Nissan Motor Ibérica, S.A., Centro de Traballo de Ávila (BOP Ávila nº 188, 28/09/2022) e acordos complementarios do convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A, en Convenio Colectivo Renault España (BOE nº 221,15/09/2021).

12 Artigo 104 do Convenio Colectivo caixas e entidades financeiras de aforro (BOE nº 137, 06/05/2024).

13 Artigo 123 do IV Convenio Colectivo estatal da industria, as novas tecnoloxías e os servizos do sector do metal (BOE nº 10,12/01/2022).

14 Artigo 101 do Convenio Colectivo para as caixas e entidades financeiras de aforro para o período 2024-2026 (BOE nº 137, 06/06/2024).

En canto ao correo electrónico, algúns convenios obrigan ás empresas a facilitar unha conta específica de correo corporativo, así como unha lista de distribución dos empregados¹⁵ a cada unha das seccións sindicais constituídas na empresa de conformidade coa Lei Orgánica de Liberdade Sindical, así como aos sindicatos máis representativos a nivel sectorial, a condición de que as organizacións o soliciten¹⁶. Tamén se establecen limitacións ao seu uso, como non ser utilizado de forma abusiva e indebida para evitar bloqueos en servidores¹⁷ ou non supoñer maiores custos ou gravames para a empresa¹⁸, prohibindo realizar envíos de comunicacións masivas ou spam ou para usos particulares alleos á actividade sindical¹⁹.

En determinadas organizacións produtivas ponse ao dispor da representación a intranet da empresa e a creación de espazos virtuais de comunicación²⁰ (taboleiros virtuais), con regras específicas de uso e asignación de responsabilidades para ese efecto²¹; mentres que a nivel sectorial se prevé para a súa concreción nun nivel inferior²².

Como consecuencia da posta en práctica destes taboleiros virtuais, algún convenio avoga pola supresión do taboleiro de anuncios físico²³ (agás para os centros de traballo que non teñan acceso a intranet, nese caso manteranse), e vincula esta opción cunha política de sustentabilidade medio ambiental, en tanto considera que a utilización destas ferramentas dixitais por parte da representación das persoas traballadoras implicará o compromiso pola súa parte de reducir o volume de co-

15 Artigo 46 do XX Convenio Colectivo nacional de empresas de enxeñería; oficinas de estudos técnicos; inspección, supervisión e control técnico e de calidade (BOE nº 59,10/03/2023).

16 Artigo 62 VIII do Convenio Colectivo estatal para as empresas de xestión e mediación inmobiliaria (BOE nº 233, 26/09/2024) e artigo 65 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024).

17 Artigo 44 do VII Convenio Colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios e asesores fiscais (BOE nº 191,11/08/2023).

18 Artigo 89.1 do II Convenio Colectivo de centros e servizos veterinarios (BOE nº 255, 25/10/2023).

19 Artigo 100 do Convenio Colectivo do ámbito estatal para as industrias extractivas, industrias do vidro, industrias cerámicas e para as do comercio exclusivista dos mesmos materiais (BOE nº 150, 24/06/2022).

20 Artigo 67 do Convenio Colectivo do sector de grandes almacéns (BOE nº 137, 09/06/2023); artigo 64 do XXII Convenio Colectivo para as sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 10, 12/01/2022).

21 Artigo 62 do VIII Convenio Colectivo estatal para as empresas de xestión e mediación inmobiliaria (BOE nº 233, 26/09/2024).

22 Artigo 89.3 do II Convenio Colectivo de centros e servizos veterinarios (BOE nº 255, 25/10/2023); artigo 61 do Convenio Colectivo estatal do sector de Axencias de Viaxes (BOE nº 210, 02/09/2023) e artigo 86.2 do Convenio Colectivo xeral do ámbito estatal para o sector de entidades de seguros, reaseguros e mutuas colaboradoras coa Seguridade Social (BOE nº 310, 27/12/2021).

23 Artigo 64 do XXII Convenio Colectivo para as sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 10, 12/01/2022).

municacións remitidas a través de medios tradicionais como poden ser fotocopias, notas en soporte papel, teléfono, etcétera²⁴.

Noutra orde de cousas, e en relación co contido das devanditas comunicacións, con independencia da ferramenta a través da que se transmita a información, soamente poden versar sobre cuestións estritamente laborais e relacionadas directamente co exercicio das funcións propias da representación legal das persoas traballadoras, sen poder ser utilizadas para outros fins distintos, e estando suxeitas aos mesmos controis técnicos e cumprimento de salvagardas legais previstos na LOPD²⁵, en particular os dereitos recoñecidos no artigo 4.2.e) do ET, vinculado fundamentalmente ao respecto da intimidade e dignidade das persoas traballadoras²⁶. Neste sentido, algún convenio establece a necesidade de “garantir a debida confidencialidade do dereito das persoas traballadoras á asistencia sindical, polo que queda expresamente prohibido calquera tipo de monitorización, gravación, [acceso indebido], almacenamento de mensaxes ou similar, dos contactos establecidos entre a RLT e a persoa traballadora”²⁷.

Algún convenio prevé, de forma xenérica, o dereito da representación das persoas traballadoras a usar os medios informáticos necesarios para desempeñar os seus quefaceres nesta materia²⁸, mentres que outros especificamente mencionan os computadores portátiles con conexión á intranet e a internet, impresoras e teléfonos móbiles²⁹.

Máis aló destas ferramentas, algunha cláusula permite á representación utilizar as canles telemáticas propiedade da empresa cando estes medios resulten necesarios para atender necesidades de comunicación persoal e individualizada da persoa empregada, con independencia de que realice traballo presencial ou a distancia³⁰. De

24 Artigo 62 do VIII Convenio Colectivo estatal para as empresas de xestión e mediación inmobiliaria (BOE nº 233, 26/09/2024) e artigo 65 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024).

25 Disposición adicional terceira do Convenio Colectivo dos rexistradores da propiedade, mercantís e dos bens mobles e o seu persoal auxiliar (BOE nº 50, 27/02/2020) e artigo 65 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024).

26 Artigo 62 do VIII Convenio Colectivo estatal para as empresas de xestión e mediación inmobiliaria (BOE nº 233, 26/09/2024).

27 Artigo 65 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024). En termos similares, artigo 64 do XXII Convenio Colectivo para as sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 10, 12/01/2022).

28 Artigo 43 do Convenio Colectivo estatal de mantemento e conservación de instalacións acuáticas (BOE nº 195, 17/07/2020).

29 Anexo 1 do Convenio Colectivo para as empresas do sector de fariñas panificables e sémolas para os anos 2023, 2024 e 2025 (BOE nº 108, 03/05/2024). En termos parecidos, artigo 58 do XXII Convenio Colectivo para as sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 10, 12/01/2022) e artigo 58.3 do Convenio Colectivo estatal para as industrias de elaboración do arroz (BOE nº 13, 15/01/2022).

30 Artigo 65.2 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024) e artigo 64 do XXII Convenio Colectivo para as sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 10, 12/01/2022); artigo 61 do Convenio Colectivo estatal do sector de Axencias de Viaxes (BOE nº 210, 02/09/2023).

igual modo, establécese a posibilidade de que as xuntanzas de determinadas comisións paritarias poidan ser, ademais de presenciais, a través de vídeo xuntanzas³¹; nese caso as actas das sesións deberán ser recollidas nun documento capaz de garantir a súa integridade e inalterabilidade e deberán ser asinadas electronicamente por cada un dos membros presentes na devandita sesión³². Noutras ocasións, os convenios permiten que as propostas de acordo e a documentación necesaria para conformar a súa vontade poidan ser reenviadas mediante correo electrónico, instrumento que se pode utilizar igualmente para proceder a contestar ás diferentes formulacións presentadas³³.

Moi escasos (anecdóticos) son os convenios que entran a regular a utilización da tecnoloxía na celebración de eleccións a representantes unitarios e cantos o fan, só mencionan os censos electorais en formato electrónico³⁴. Só de forma excepcional e moi timidamente, algún convenio prevé a posibilidade de estudar o uso do voto electrónico nas eleccións a representantes unitarios das persoas traballadoras como medida para favorecer a participación xeneralizada dos mesmos no proceso electoral³⁵.

En especial, en materia de algoritmos

No que atinxe á participación da representación das persoas traballadoras en materia de algoritmos, o V AENC contén un novidoso apartado específico dedicado a valorar as implicacións da IA e o papel dos axentes negociais. Así, recoñece o "impacto significativo no mundo laboral" e os riscos de adoptar "decisións sesgadas ou discriminatorias relativas ás relacións laborais". Para evitalo, establece como garantías o control humano, a seguridade e a transparencia avaladas polo papel que a negociación colectiva ten que desempeñar "establecendo criterios que garantan un uso adecuado da IA e sobre o desenvolvemento do deber de información periódica á representación das persoas traballadoras". Fai fincapé na obrigação por parte das administracións públicas de seguir o principio de control humano e ser segura e transparente. Para iso, "as Confederacións asinantes deste Acordo instamos ao Goberno para que facilite aos interlocutores sociais, a través dos órganos de participación institucional, a información suficiente que garanta a transparencia dixital e algorítmica, en especial daquelas fórmulas que configuran os programas vinculados ás relacións laborais e á protección social"³⁶.

31 Artigo 15.2 do V Convenio Colectivo de reforma xuvenil e protección de menores (BOE nº. 302, 16/12/2024).

32 Artigos 77 e 103 do II Convenio Colectivo de centros e servizos veterinarios (BOE nº 255, 25/10/2023).

33 Artigo 111 do XXII Convenio Colectivo do ámbito estatal para as industrias extractivas, industrias do vidro, industrias cerámicas e para as do comercio exclusivista dos mesmos materiais (BOE nº 150, 24/06/2022).

34 Artigo 75 do Convenio Colectivo do sector de grandes almacéns (BOE nº 137, 09/06/2023).

35 Artigo 68 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024).

36 V AENC (BOE nº 129, 31/05/2023)

A relativa novidade da ferramenta e a ausencia de pautas comprobadas para garantir os principios de control humano, transparencia e explicabilidade que esixen os acordos europeo e español contribúen a entender o silencio da maioría dos convenios. Con todo, percíbese claramente un cambio neste punto e, dende o ano 2022, cabe atopar cada vez máis cláusulas convencionais que, polo menos, mencionan a Intelixencia Artificial, aínda que é certo que algúns pactos fano simplemente no marco das funcións para desenvolver nun determinado grupo profesional³⁷. Tamén se utilizan para confeccionar o proceso produtivo³⁸; ou se vincula a utilización da intelixencia artificial a un complemento salarial na liña de novas funcións ou tarefas³⁹.

Outros comezan a incorporalo mediante declaracións programáticas⁴⁰ (sempre relacionando a IA co avance, a innovación e o progreso); algún vincula a aplicación da IA coa incorporación de persoas mozas⁴¹. Varios pactos comezan a reproducir o contido legal recollido no ET respecto ao deber de información á representación das persoas traballadoras⁴². No seu desenvolvemento, algúns distinguen entre delegados de persoal⁴³; comité de empresa⁴⁴ (en función do seu propio tamaño) ou comité intercentros⁴⁵ como receptores da información.

37 Artigo 15 do XVIII Convenio Colectivo de empresas de consultoría, tecnoloxías da información e estudos de mercado e da opinión pública (BOE nº 177, 26/07/2023); artigo 24 do III Convenio colectivo de Eltec It Services, SLU. (BOE nº 59, 07/03/2024); Anexo I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección e Testing, SLU e Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE nº 74, 25/03/2024).

38 Capítulo 3, artigo 1 do Convenio Colectivo da empresa Vectalia Lujua Txorierrri Mungialdea, S.A. BO Bizkaia nº 131, 07/07/2023; artigo 22 do Convenio Colectivo da empresa Grupo Acha Movilidad-Lujua Txorierrri Mungialdea, S.A. (BO Bizkaia, nº 118, 23/06/2021).

39 Artigo 25 do Convenio Colectivo da empresa Valeo Térmico, S.A (BOP Zaragoza nº 242, 21/10/2023).

40 Artigo 14 do Convenio Colectivo do ámbito estatal para o sector de entidades de seguros, reaseguros e mutuas colaboradoras coa Seguridade Social (BOE nº 310, 27/12/2021) e artigo 15 do Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE nº 273, 15/11/2023; disposición adicional 4ª, II Convenio colectivo de ámbito estatal da industria da produción audiovisual (técnicos) (BOE nº 85, 06/04/2024).

41 Artigo 60 do Convenio Colectivo Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, SLU (BOE nº. 191, 11/08/2023). En idénticos termos, artigo 12.bis do II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU e Telefónica Soluciones de Informática e Comunicaciones, SAU.) (BOE nº 52, 28/02/2024).

42 Artigo 94.Un.14ª do XXII Convenio Colectivo de ámbito estatal para as industrias extractivas, industrias do vidro, industrias cerámicas e para as do comercio exclusivista dos mesmos materiais (BOE nº 150, 24/06/2022); Artigo 31 do Convenio Colectivo para o comercio de distribuidores de especialidades e produtos farmacéuticos (BOE nº 229, 23/09/2022); artigo 38 do Convenio Colectivo Grupo Allianz (BOE nº 154, 29/06/2023); artigo 10 do XXI Convenio Colectivo xeral da industria química (BOE nº 41, 17/02/2025).

43 Artigo 51.4 do Convenio Colectivo da empresa Gases Oxinorte, A.I.E. (BO Bizkaia nº 120, 22/06/2023).

44 Artigo 65.4 do Convenio Colectivo Roquette Laisa España, SA, para os anos 2022-2025 (BO Valencia, nº. 95,18/05/2023); artigo 56.4 do Convenio Colectivo Avanqua Oceanográfico, SL. (BO Valencia, nº 88, 09/05/2023); artigo 28 do Convenio Colectivo da empresa Telefónica Broadcast Services, S.L.U.- Supersport Televisión, S.L., UTE (BO Comunidade de Madrid, nº 58, 11/05/2024); artigo 43 do Convenio Colectivo de Mission Foods Iberia, S.A.U. (Centro de traballo de Borox) (BOP Toledo nº 239, 18/12/2023).

45 Artigo 59 do X Convenio colectivo de Danone, SA (BOE nº 282, 25/11/2023).

Outros, pioneiros na regulación convencional da IA, ampliaron moi timidamente (e con lagoas) a previsión legal⁴⁶, a cal parte da prohibición de adoptar decisións automatizadas sobre as persoas traballadoras, aínda que a continuación realiza unha excepción que desvirtúa por completo a anterior afirmación "salvo naqueles supostos previstos pola Lei". Unha interpretación extensiva da condición supón amparar a toma de decisións automatizadas cando a persoa traballadora preste consentimento (cos riscos que supón no marco dunha relación suxeita a subordinación) ou sexa necesaria para a sinatura ou a execución dun contrato, neste caso, de traballo.

A continuación, prevé a posibilidade de solicitar, por parte da persoa traballadora afectada, a intervención de determinadas persoas (designadas pola empresa, sen contar coa participación da representación das persoas traballadoras) cando a decisión algorítmica sexa discriminatoria (ou así o considere).

Por último, contén unha previsión semellante á analizada de información á representación das persoas traballadoras cando a toma de decisións sexa exclusivamente automatizada, especificando lixeiramente o contido mínimo (os datos que nutren os algoritmos, a lóxica de funcionamento e a avaliación dos resultados). Esta precisión contribúe a dotar dalgunha claridade ao contido da comunicación, aínda cando non precisa, entre outros extremos, o momento temporal da súa facilitación e tampouco establece un dereito de consulta sobre tal decisión de aplicación. Ademais, restrinxe o ámbito do deber de información máis aló do previsto na norma: só "cando se trate de decisións exclusivamente automatizadas"⁴⁷, de forma tal que unha mínima intervención humana permitiría subverter esta obriga, en contra da finalidade última do dereito de información regulado no artigo do 64 do ET, que non distingue entre decisións automatizadas con ou sen intervención humana. Outros pactos posteriores manteñen esa previsión, pero deixando a salvo o previsto no ET⁴⁸.

Neste ámbito, non cabe esquecer que a obriga de non discriminar ás persoas traballadoras (sexa mediante IA ou non) segue recaendo na empresa, como lembra algún convenio, vinculando este deber de resultado ao momento previo anterior á súa efectiva realización⁴⁹. Algún convenio estende o deber tamén á selección realizada por empresas externas, aínda que de forma moi morna e sen participación da representación das persoas traballadoras: "se, de maneira directa ou a través

46 Artigo 80.5 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024); artigo 35.5 do Convenio Colectivo para os establecementos financeiros de crédito: (BOE nº 175, 24/07/2023).

47 Con idéntico tenor, artigo 14 do Convenio Colectivo para o sector de entidades de seguros, reaseguros e mutuas colaboradoras coa Seguridade Social (BOE nº 310, 27/12/2021).

48 Artigo 16 do Convenio Colectivo do Grupo AXA (BOE nº 304, 21/12/2023).

49 Artigo 16 do Convenio Colectivo do Grupo AXA (BOE nº 304, 21/12/2023).

50 Disposición adicional 7ª do VII Convenio Colectivo Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, e Airbus Helicopters España, SA (BOE nº 119, 17/05/2025); artigo 10 do Convenio Colectivo Sector da Óptica (comercio talleres fabricación, etc.) (BO Comunidade de Madrid, nº 99, 26/04/2025).

dunha empresa externa, empregásense algoritmos para a selección e recrutamento de persoas, analizaranse e revisarán os mesmos para identificar posibles rumbos e corrixilos”⁵⁰.

Como boas prácticas detectadas nas cláusulas que regulan a IA, en primeiro lugar destaca aquela que obriga a comunicar, previamente á posta en marcha de calquera sistema de IA ou decisión automatizada no marco das relacións laborais desa empresa ou sector⁵¹; mesmo se sinala o prazo para emitir o informe: “os representantes das persoas traballadoras poderán emitir nun prazo de dez días un informe coas súas observacións e suxestións sobre a implantación da nova tecnoloxía ou sistema de IA, que deberá ser valorado pola dirección da empresa con carácter previo a proceder coa implementación”⁵².

En segundo lugar, os convenios non entran, na inmensa maioría dos casos, a detallar o concreto contido a facilitar nesa obrigación de transparencia⁵³. Con todo, si adoitan advertir que non entregarán “o código fonte da xestión algorítmica”⁵⁴. De forma excepcional, algún si o fai: “en particular e en relación a actividade do persoal de repartición, a empresa facilitará a información relevante utilizada polo algoritmo e/ou sistema de intelixencia artificial para os efectos de organizar a súa actividade como poden ser o tipo de contrato, número de horas contractuais, preferencias horarias das persoas traballadoras e libranzas previas”⁵⁵. No caso de que as novas tecnoloxías a introducir se baseen en sistemas de intelixencia artificial, a información para facilitar aos representantes legais das persoas traballadoras referirase, polo menos, ás seguintes cuestións:

- Sistema concreto de IA a implantar.
- Obxectivos e razóns para a implantación do sistema de IA.
- Avaliación dos posibles impactos no emprego, especificando os postos de traballo que poidan verse afectados.
- Análise dos posibles cambios nas condicións de traballo”⁵⁶.

51 Artigo 8 do Convenio Colectivo Air Nostrum Training Operations, SLU, para os anos 2023-2025 (BO Valencia, nº 73, 17/04/2023); artigo 8 do Convenio Colectivo AirNostrum Global Services, SLU, para os anos 2023-2025 (BO Valencia, nº 66, 04/04/2023); artigo 8 do Convenio Colectivo Ara Xestión de Tripulacións e Voo, SLU, para os anos 2023-2025 (BO Valencia, nº 66, 04/04/2023); Artigo 8 do V Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas do Mediterráneo, SAU (Persoal de oficinas (BOE nº 47, 22/02/2024); artigo 10 do Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU (BOE nº 117, 14/05/2024).

52 Artigo 10 do XXI Convenio Colectivo xeral da industria química (BOE nº 41, 17/02/2025).

53 Artigo 50 do Convenio Colectivo sectorial para os e as xestoras da información e documentación de Gipuzkoa (BO Gipuzkoa nº 97, 21/05/2024).

54 Artigo 42 do Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA. (BOE nº 44, 21/02/2023)

55 Acordo Just Eat de 16 de xaneiro de 2025.

56 Artigo 10 do XXI Convenio Colectivo xeral da industria química (BOE nº 41, 17/02/2025).

Finalmente, a modo de cláusula de salvagarda, algúns convenios prevén como “a información facilitada á representación legal das persoas traballadoras non poderá ser utilizada para fins distintos dos que motivaron a súa entrega nin para funcións que excedan do seu ámbito de competencia”⁵⁷.

Como simple mostra, algún pacto atribúe á comisión mixta do convenio o desenvolvemento do procedemento para facilitar a información relativa á utilización da IA e os algoritmos que utiliza no ámbito laboral. Ademais, crea unha comisión de traballo limitada a seis persoas entre a representación legal das persoas traballadores e a empresa para facilitar a información de forma sinxela e entendible de como se utiliza a xestión algorítmica e a IA. Esta comisión será unha canle de participación e de resolución de posibles conflitos sobre aspectos xerados na contorna dixital que afecte ás condicións de traballo⁵⁸.

Como exemplo a seguir destaca tamén aquela cláusula que diseña a comisión e ademais prevé a súa composición e funcionamento, incluído un dereito de comparecencia (a “Comisión Algoritmo”)⁵⁹. Tamén merece ser recoñecido o artigo convencional que prevé informar á representación sobre o concreto sistema de IA a implantar, o obxectivo e as razóns para a súa implementación na empresa, a avaliación dos posibles impactos no emprego e a análise dos posibles cambios nas condicións de traballo a resultados da devandita incorporación⁶⁰.

De forma senlleira, algún convenio prevé que a empresa garanta o control humano⁶¹, isto é, que “os algoritmos e/ou sistemas de intelixencia utilizados teñan un grao de supervisión humana, á vez que non teñan en consideración datos, que poidan dar lugar á vulneración de dereitos fundamentais como poden ser, entre outros, o sexo ou a nacionalidade das persoas traballadoras”⁶². Outro texto, pola súa banda, prohibe “tomar decisións baseadas unicamente nos datos recollidos polos algoritmos da empresa, sendo necesaria unha intervención humana significativa”⁶³. Algúns convenios, moi timidamente, crearon neste sentido un Observatorio sobre a transición tecnolóxica a nivel sectorial, ao cal impoñen a obriga de prestar “especial atención á utilización de algoritmos que incidan nas condicións de traballo”⁶⁴.

57 Acordo Just Eat de 16 de xaneiro de 2025.

58 Artigo 42 do Convenio Colectivo de Acciona Mobility, SA. (BOE nº 44, 21/02/2023)

59 Acordo Just Eat de 16 de xaneiro de 2025.

60 Artigo 10 do XXI Convenio Colectivo xeral da industria química (BOE nº 41, 17/02/2025).

61 Artigo 10 do XXI Convenio Colectivo xeral da industria química (BOE nº 41, 17/02/2025).

62 Acordo Just Eat de 16 de xaneiro de 2025.

63 Artigo 50 do Convenio Colectivo para os e as xestoras da información e documentación de Gipuzkoa (BO Gipuzkoa nº 97, 21/05/2024).

64 Disposición transitoria 11ª do Convenio Colectivo do sector dos grandes almacéns (BOE nº 139, 11/06/2021).

A modo de mostra significativa, é preciso mencionar un convenio que, co fin de garantir a transparencia do algoritmo, a intervención humana significativa e a non discriminación deste, impón precisamente a realización dunha auditoría externa a cargo da empresa, acordándose entre comité e empresa que a empresa externa debe desenvolver a dita auditoría⁶⁵. E, a continuación, obriga a informar tanto ás persoas traballadoras das posibles consecuencias do proceso, como “ao comité de empresa das decisións tomadas a partir do algoritmo e da información suficiente para comprobar que a decisión non se limita ao algoritmo, que a decisión tomada non é discriminatoria e que houbo unha intervención humana significativa na toma de decisións”⁶⁶.

En fin, e dado o impacto que a IA ten en todas as condicións de traballo, incluída a protección da seguridade e saúde laboral, algunha cláusula xa prevé como “a introdución de novas tecnoloxías ou sistemas de IA comportará, se procede, a actualización da avaliación de riscos laborais”⁶⁷.

Medios dixitais e poderes empresariais

Os convenios colectivos dedican cada vez máis cláusulas á regulación do uso dos medios dixitais e o control dos poderes empresariais neste ámbito ata o punto de que este extremo chegou a constituír un contido convencional independente. Aínda cando moitos se remiten ás normas legais⁶⁸ (artigo 20 bis do ET⁶⁹, artigo 87 da LOPD, Regulamento Xeral de Protección de Datos⁷⁰), incorporan fórmulas de estilo⁷¹; mencionan xenericamente o dereito da empresa ao control dos medios dixitais⁷²; ou xustifican a finalidade de devandito poder⁷³.

65 Artigo 50 do Convenio Colectivo sectorial para os e as xestoras da información e documentación de Gipuzkoa (BO Gipuzkoa nº 97, 21/05/2024).

66 Artigo 50 do Convenio Colectivo sectorial para os e as xestoras da información e documentación de Gipuzkoa (BO Gipuzkoa nº 97, 21/05/2024).

67 Artigo 10 do XXI Convenio Colectivo xeral da industria química (BOE nº 41, 17/02/2025).

68 Artigo 33 do Convenio Colectivo regulador das relacións laborais na Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE nº 36, 11/02/2021); artigo 78 do V Convenio Colectivo de reforma xuvenil e protección de menores (BOE nº 302, 16/12/2024).

69 Artigo 44 do III Convenio Colectivo da Axencia de Transportes Robles, SA (BOE nº 35, 10/02/2023).

70 Artigo 48 do Convenio Colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE nº 177, 25/07/2022).

71 Artigo 81 do Convenio Colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE nº 134, 13/05/2020); artigo 128 do VI Convenio Colectivo marco do Grupo Endesa (BOE nº 41, 17/02/2025).

72 Artigo 76 do III Convenio Colectivo da Asociación Centro Trama (BOE nº 68, 21/03/2023); artigo 56 do V Convenio colectivo da Ilunion Seguridade, SA (BOE nº 68, 21/03/2023); artigo 26 do II Convenio Colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE nº 103, 01/05/2023).

73 Artigo 21 do Convenio Colectivo do Grupo Supermercados Carrefour (BOE nº 141, 14/06/2023); artigo 80 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024); artigo 62 do X Convenio Colectivo Ilunion Outsourcing, SA. (BOE nº 233, 26/09/2024).

Obsérvase como a miúdo os convenios supraempresariais atribúen esta materia á negociación de nivel empresarial⁷⁴ ou á elaboración de protocolos empresariais⁷⁵ previa consulta coa representación das persoas traballadoras⁷⁶, mentres que os convenios de empresa adóitanse remitir á normativa interna propia⁷⁷.

Gran parte dos convenios outorgan ao titular da organización produtiva, en exercicio do seu poder de organización e dirección e en defensa dos seus lexítimos intereses, a facultade de controlar o uso das ferramentas e medios técnicos ao dispor das persoas traballadoras para o desempeño da súa actividade profesional⁷⁸.

En canto aos concretos procedementos para levar a cabo o control, escasas son as cláusulas que os detallan, e cantas o fan, mencionan a monitorización remota⁷⁹, a indexación da navegación ou a revisión do correo electrónico⁸⁰.

Como garantías para evitar unha eventual vulneración dos dereitos da persoa traballadora, os convenios recollen que a realización dos controis deberá ter lugar en horario laboral na medida do posible e en presenza da persoa interesada e dalgún representante unitario e/ou da sección sindical se estivese afiliada⁸¹ ou, na súa falta, outras persoas traballadoras⁸².

74 Artigo 49 do IV Convenio Colectivo estatal da industria, as novas tecnoloxías e os servizos do sector do metal (BOE nº 10, 12/01/2022); artigo 85 do Convenio Colectivo estatal para as industrias de curtido, correas e coiros industriais e curtición de peles para peletería (BOE nº 69, 22/03/2023); o artigo 73 do Convenio Colectivo da industria do calzado (BOE nº 85, 10/04/2023).

75 Artigo 12 do Convenio Colectivo xeral do ámbito estatal para o sector de entidades de seguros, reaseguros e mutuas colaboradoras coa Seguridade Social (BOE nº 310, 27/12/2021); artigo 33 do Convenio colectivo para os establecementos financeiros de crédito (BOE nº 175, 24/07/2023).

76 Artigo 13 do I Convenio Colectivo de comercio téxtil da Comunitat Valenciana (DOGV nº 9510, 12/01/2023).

77 Artigo 31 do XVII Convenio Colectivo da Organización Nacional de Cegos e o seu persoal (BOE nº 294, 08/12/2022); artigo 48 do V Convenio Colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE nº 85, 10/04/2023).

78 Artigo 6.1 do Convenio Colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE nº 171, 19/06/2020); Disposición adicional do 4º Convenio Colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para os seus centros de traballo de Madrid, Barcelona, As Palmas de Gran Canaria e Palma de Mallorca (BOE nº 16, 19/01/2023); artigo 76 do III Convenio Colectivo d a Asociación Centro Trama (BOE nº 68, 21/03/2023); artigo 56 do V Convenio Colectivo da Ilunion Seguridade, SA (BOE nº 68, 21/03/2023); artigo 26 do II Convenio Colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE nº 103, 01/05/2023); artigo 27 bis do Convenio Colectivo do sector de grandes almacéns (BOE nº 137, 09/06/2023); artigo 76 do III Convenio Colectivo da Asociación para a Xestión da Integración Social (BOE nº 165, 12/07/2023).

79 Artigo 39 do Convenio Colectivo de Sinifo Instalacións de Telecomunicacións, SL (BOE nº 86, 11/04/2022).

80 Artigo 90 do II Convenio Colectivo de centros e servizos veterinarios (BOE nº 255, 25/10/2023).

81 Artigo 77 do III Convenio Colectivo da Asociación para a Xestión da Integración Social (BOE nº 165, 12/07/2023).

82 Disposición adicional 4ª do Convenio Colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para os seus centros de traballo de Madrid, Barcelona, As Palmas de Gran Canaria e Palma de Mallorca (BOE nº 16, 19/01/2023).

É habitual a prohibición total de uso dos utensilios dixitais para fins privados⁸³ ou a súa admisión de forma excepcional⁸⁴. Outros pactos admiten (con maior ou menor especificación) o uso privado⁸⁵.

De forma máis excepcional, nalgunha previsión convencional outórganse competencias á comisión paritaria para vixiar o cumprimento do pactado en relación cos dereitos dixitais ou se crea unha comisión ad hoc⁸⁶.

Como sucede co control de ferramentas dixitais, a negociación colectiva volve remitir á normativa específica de aplicación. E cantos si descendentes á súa regulación, adoitan facer referencia aos fins da videovixilancia (disciplinario, de seguridade ou control⁸⁷).

Nalgún caso recóllese a obrigação de informar ás persoas traballadoras e á representación sobre a utilización deste sistema de control⁸⁸, sen que sexa necesario que a persoa traballadora outorgue o seu consentimento⁸⁹. Noutros casos, enténdese cumprido o deber de información coa colocación do distintivo informativo en lugar suficientemente visible⁹⁰. Algunha previsión concreta a obrigação de informar á representación das persoas traballadoras dos cambios de localización das cámaras cunha antelación mínima de 24 horas, podendo utilizar para tal fin o correo electrónico⁹¹. Tampouco falta algunha mención á prohibición de introducir na empresa elementos de gravación polas persoas traballadoras⁹².

Poucos son os convenios colectivos que establecen regras particulares sobre a gravación de sons, agás a constatación expresa da inexistencia de ferramentas tecnológicas de escoita⁹³: alúdese á aplicación dos principios de proporcionalidade⁹⁴ e in-

83 Artigo 76 do III Convenio Colectivo da Asociación Centro Trama (BOE nº 68, 21/03/2023); artigo 26 do II Convenio Colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE nº 103, 01/05/2023); ou artigo 76 do III Convenio Colectivo da Asociación para a Xestión da Integración Social (BOE nº 165, 12/07/2023).

84 Artigo 44 do Convenio Colectivo da empresa Sidenor Aceros Especiales, SL (BOC nº 113,13/06/2022); Anexo do II Convenio Colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE nº 44, 21/02/2023); artigo 83 do VII Convenio Colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE nº 128, 30/05/2022).

85 Artigo 48 do V Convenio Colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE nº 85, 10/04/2023); artigo 85 do Convenio Colectivo estatal para as industrias de curtido, correas e coiros industriais e curtición de peles para peletería (BOE nº 69, 22/03/2023).

86 Artigo 122 do IV Convenio Colectivo estatal da industria, as novas tecnoloxías e os servizos do sector do metal (BOE nº 10, 12/01/2022).

87 Artigo 65 do IV Convenio Colectivo do Grupo Hermanos Martín (BOE nº 85, 10/04/2023); artigo 45 do Convenio Colectivo do grupo Redexis Gas (BOE nº 215, 07/09/2022).

88 Artigo 42 do VII Convenio Colectivo de Recuperación de Materiais Diversos, SA (BOE nº 171, 19/07/2023); artigo 45 do Convenio Colectivo do grupo Redexis Gas (BOE nº 215, 07/09/2022).

89 Artigo 49 do Convenio Colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE nº 177, 25/07/2022).

90 Artigo 70 do IV Convenio Colectivo de Cash Converters, SL, e sociedades vinculadas (BOE nº 309, 26/12/2022).

91 Artigo 8.9 do XXI Convenio Colectivo xeral da industria química (BOE nº 41, 17/02/2025).

92 Artigo 93 do III Convenio Colectivo da Asociación para a Xestión da Integración Social (BOE nº 165, 12/07/2023).

93 Artigo 6.2 do Convenio Colectivo do Centro Farmacéutico, SL (BOE nº 171, 19/06/2020).

94 Artigo 80 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024); ou artigo 33 do Convenio Colectivo para os establecementos financeiros de crédito (BOE nº 175, 24/07/2023).

intervención mínima na práctica do control⁹⁵; á obrigação empresarial de información previa á representación e ás persoas traballadoras⁹⁶, sen necesidade de solicitar o seu consentimento⁹⁷.

Nalgunha ocasión recóllese expresamente o deber de borrado das gravacións nos termos da LOPD ou a necesidade de que os datos obxecto de tratamento sexan adecuados, pertinentes e limitados en relación cos fins para os que son tratados⁹⁸. Tampouco falta algunha mención á prohibición de introducir na empresa elementos de gravación de son por parte da persoa traballadora⁹⁹.

En materia de xeolocalización, a regulación convencional volve a realizar remisións á regulación na materia¹⁰⁰ e só cláusulas illadas recollen esixir que se cumpra o principio de información (non se require consentimento) á representación das persoas traballadoras¹⁰¹, ás seccións sindicais¹⁰² ou ás persoas traballadoras¹⁰³. Outras posibilitan a utilización dos datos obtidos a través do sistema de xeolocalización para efectos disciplinarios¹⁰⁴; ou consideran como transgresión da boa fe contractual a manipulación pola persoa traballadora do sistema GPS¹⁰⁵.

Finalmente, algunhas cláusulas prevén a aplicación do principio de proporcionalidade á hora de aplicar o control¹⁰⁶, establecendo como límites o respecto á dignidade, o dereito á protección de datos e á vida privada¹⁰⁷.

95 Artigo 11 do Convenio Colectivo estatal de empresas de servizos auxiliares de información, recepción, control de acceso e comprobación de instalacións (BOE nº 79, 30/03/2024); artigo 62 do II Convenio Colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE nº 81, 03/04/2025).

96 Artigo 7 bis do Convenio Colectivo de recuperación e reciclado de residuos e materias primas secundarias (BOE nº 177, 25/07/2022); ou artigo 42 VII do Convenio Colectivo de Recuperación de Materiais Diversos, SA (BOE nº 171, 19/07/2023).

97 Artigo 49 do Convenio Colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE nº 177, 25/07/2022).

98 Artigo 120 do IV Convenio Colectivo estatal da industria, as novas tecnoloxías e os servizos do sector do metal (BOE nº 10, 12/01/2022).

99 Artigo 93 do III Convenio Colectivo da Asociación para a Xestión da Integración Social (BOE nº 165, 12/07/2023).

100 Artigo 80 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024); artigo 69.2 do XXII Convenio Colectivo para as sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 10, 12/01/2022).

101 Artigo 20 do XXII Convenio Colectivo para as sociedades cooperativas de crédito (BOE nº 10, 12/01/2022).

102 Anexo VI do VII Convenio Colectivo do grupo Generali España (BOE nº 277, 18/11/2022).

103 Artigo 49 do Convenio Colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE nº 177, 25/07/2022).

104 Artigo 45 do Convenio Colectivo do grupo Redexis Gas (BOE nº 215, 07/09/2022).

105 Artigo 22 do II Convenio Colectivo de Lodisna, SLU (BOE nº 88, 13/04/2022).

106 Artigo 80 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024); Artigo 33 do Convenio Colectivo para os establecementos financeiros de crédito (BOE nº 175, 24/07/2023).

107Artigo 49 do Convenio Colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE nº 177, 25/07/2022).

Desconexión dixital

Tanto no texto do V AENC como en múltiples pactos recoñécese o dereito de “as persoas traballadoras á desconexión dixital”¹⁰⁸, de acordo “cos termos e modos que regule a normativa vixente”¹⁰⁹ e/ou “a política interna que cada empresa debe ter a tal fin”¹¹⁰. Quizais por tal razón varios convenios remítense a diversos instrumentos de política empresarial para concretar este dereito¹¹¹, ben mediante un acordo previo entre os interlocutores¹¹², no seo dunha comisión paritaria¹¹³, ou só cun informe preceptivo da representación legal das persoas traballadoras¹¹⁴.

Este dereito consiste, de conformidade con algunha cláusula, na facultade de apagar os “dispositivos unha vez finalizada a xornada laboral”¹¹⁵, deixar de continuar “revisando ou contestando posibles chamadas ou mensaxes relacionadas coa súa prestación laboral”¹¹⁶, é dicir, non atender aos “correos electrónicos, mensaxes de texto ou whatsapp” recibidos fóra do seu tempo de traballo¹¹⁷. Mesmo varios convenios especifican as horas de desconexión ou os períodos desta¹¹⁸.

Algunha cláusula detalla sobre que dispositivos, ferramentas ou instrumentos, dixitais ou non¹¹⁹, propios¹²⁰ e alleos¹²¹, versa o dereito de desconexión, isto é, todos aqueles susceptibles de manter a xornada laboral máis aló dos límites “legal ou

108 Artigo 16 do Convenio Colectivo estatal para os sectores da perfumería e afíns (BOE nº 22, 26/01/2023); artigo 73 do Convenio Colectivo estatal para a industria do calzado (BOE nº 85, 10/04/2023).

109 Artigo 10 do Convenio Colectivo estatal para o sector da fabricación de alimentos compostos para animais (BOE nº 280, 23/11/2021).

110 Artigo 21 do Convenio Colectivo estatal para o sector das contratas ferroviarias (BOE nº 154, 28/06/2022).

111 Artigo 85 do Convenio Colectivo estatal para os sectores das industrias do curtido, as correas e os coiros industriais, e a curtición de peles para peletería (BOE nº 69, 22/03/2023); artigo 28 do Convenio Colectivo para contact center (BOE nº 137, 09/06/2023).

112 Artigo 64 do Convenio Colectivo Cataluña para a distribución de maioristas da alimentación (DOGC nº 9082, 18/01/2024).

113 Artigo 44 do Convenio Colectivo de Adecco TT, SA, ETT (BOE nº 17, 20/01/2023).

114 Artigo 63 do II Convenio Colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE nº 81, 03/04/2025).

115 Artigo 56 do Convenio Colectivo para a asemblea provincial da Cruz Vermella Española en Huesca (BOP nº 189, 04/10/2023).

116 Artigo 16 do Convenio Colectivo Kiabi España KSCE, SA (BOE nº 99, 26/04/2023).

117 Artigo 22 do Convenio Colectivo da Rexión de Murcia para o sector das oficinas de colexios profesionais (BORM nº 119, 25/05/2023).

118 Artigo 41 do Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA (BOE nº 210, 30/08/2024); artigo 6 do Convenio Colectivo de Renault Retail Group Madrid, SA (BOCM nº 154, 29/06/2024).

119 Artigo 95 do Convenio Colectivo estatal para o sector dos centros e os servizos veterinarios (BOE nº 255, 25/10/2023); artigo 9 do Convenio Colectivo do comercio de ultramarinos e similares de Valencia (BOP nº 95, 17/05/2024).

120 Artigo 9 do Convenio Colectivo da Comunidade de Madrid para o sector do comercio téxtil (BOCM nº 59, 09/03/2024).

121 Artigo 30 do Convenio Colectivo da provincia de Segovia para o sector das oficinas e os despachos (BOP nº 26, 28/02/2024).

convencionalmente establecidos: teléfonos móbiles, tabletas, aplicacións móbiles propias das empresas, correos electrónicos e sistemas de mensaxería, ou calquera outro que poida utilizarse¹²².

Loxicamente, tampouco dende a organización produtiva poderanse “tomar medidas contra as persoas traballadoras que fagan uso efectivo do seu dereito á desconexión dixital”¹²³, sexan aquelas de índole disciplinaria ou constitutivas dun “trato diferenciado” inxustificable¹²⁴, ou dun menoscabo nas avaliacións ou valoracións do desempeño¹²⁵, ou nas posibilidades de promoción¹²⁶ e así o recollen distintos acordos.

Advirten tamén da imposibilidade de recompensar ou incentivar baixo ningún concepto “a persoa traballadora que libremente elixa non exercer o seu dereito á desconexión dixital, evitando así o prexuízo que puidese ocasionar aos que si exerzan o devandito dereito”¹²⁷. En paralelo, pero dende outra perspectiva, “a esixencia de resposta a correos electrónicos fóra do horario de traballo poderá ser considerada falta laboral moi grave”¹²⁸.

Os acordos regulan tamén as excepcións a este dereito á desconexión de forma excesivamente ampla. Así, mencionan situacións de urxencia¹²⁹, forza maior¹³⁰, ou excepcionais¹³¹, como “accidentes, avarías, paros inesperados, finalización de prazos legais, situacións que xeren un grave prexuízo empresarial, risco para as persoas,

122 Artigo 50 do Convenio Colectivo para as xestorías administrativas (BOE nº 210, 30/08/2024).

123 Artigo 27 do Convenio Colectivo da Comunidade Valenciana para o sector do comercio de actividades diversas (DOGV nº 9867, 10/06/2024); artigo 113 do Convenio Colectivo estatal para os sectores da cortiza (BOE nº 214, 07/09/2023); artigo 20 do Convenio Colectivo para a pastelería, a confeitaría, a bolería e a repostería industrial de Valladolid (BOP nº 118, 20/06/2024).

124 Artigo 30 do Convenio Colectivo da provincia de Córdoba para o sector do aceite e os seus derivados (BOP nº 167, 01/09/2023).

125 Artigo 15 do Convenio Colectivo estatal para o sector das caixas e as entidades financeiras de aforro (BOE nº 137, 06/06/2024); artigo 50 do Convenio Colectivo estatal para o sector das xestorías administrativas (BOE nº 210, 30/08/2024); artigo 30 do Convenio Colectivo da provincia de Alicante para o sector das industrias transformadoras de materias (BOP nº 71, 15/04/2024).

126 Artigo 50 do Convenio Colectivo para as xestorías administrativas (BOE nº 210, 30/08/2024).

127 Artigo 64 do Convenio Colectivo da Axencia Vasca de Desenvolvemento Empresarial (SPRI) (BOPV nº 50, 10/03/2022).

128 Artigo 28.bis do Convenio Colectivo estatal para o sector das cadeas de tendas de conveniencia (BOE nº 133, 01/06/2024).

129 Artigo 80 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024); artigo 42 do Convenio Colectivo para a industria de produción audiovisual (técnicos) (BOE nº 85, 06/04/2024).

130 Artigo 95 do Convenio Colectivo para os centros e os servizos veterinarios (BOE nº 255, 25/10/2023); artigo 17 do Convenio Colectivo para as revistas e as publicacións periódicas (BOE nº 16, 19/01/2023).

131 Artigo 27.bis do Convenio Colectivo estatal para os grandes almacéns (BOE nº 137, 09/06/2023); artigo 29 do Convenio Colectivo para as instalacións deportivas e os ximnasios (BOE nº 23, 26/01/2024).

atencións puntuais a clientes ou provedores por motivo de desfasamento horario, etcétera”¹³² que permitirían a comunicación coas persoas traballadoras durante os tempos de descanso (e desconexión).

Como boas prácticas que garanten o exercicio efectivo deste dereito á desconexión cabe mencionar as seguintes recollidas en diversos convenios:

- “Programar respostas automáticas, durante os períodos de ausencia, indicando as datas nas que non se estará dispoñible, e designando o correo ou os datos de contacto da persoa a quen se asignou as tarefas durante tal ausencia”¹³³.
- Garantir ou, como mínimo, “promover a utilización da configuración da opción de envío retardado nos correos electrónicos que se emitan por parte daqueles persoas traballadoras fóra da xornada laboral”¹³⁴, “salvo nos supostos de excepción que requiran remisión e recepción inmediata”¹³⁵.
- “Procurar [ou, de maneira máis taxativa, “restrinxir e limitar”¹³⁶] que as comunicacións se envíen exclusivamente ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificando a información”¹³⁷.
- “Limitar”¹³⁸ ou, inclusive, “evitar as convocatorias de formación, xuntanzas, videoconferencias, presentacións, información, etcétera, fóra da xornada laboral

132 Anexo V do Convenio Colectivo de Ercros, SA (BOE nº 261, 31/10/2022).

133 Artigo 15 do Convenio Colectivo para os sectores das caixas e entidades financeiras de aforro (BOE nº 137, 06/06/2024); artigo 50 do Convenio Colectivo para as xestorías administrativas (BOE nº 210, 30/08/2024); artigo 10 do Convenio Colectivo autonómico para os sectores nos talleres de reparación de vehículos de Navarra (BON nº 106, 22/05/2023); artigo 9 do Convenio Colectivo para o comercio téxtil da Comunidade de Madrid (BOCM nº 59, 09/03/2024).

134 Artigo 27.bis do Convenio Colectivo para os sectores dos grandes almacéns (BOE nº 137, 09/06/2023); artigo 15 do Convenio Colectivo para as caixas e as entidades financeiras de aforro (BOE nº 137, 06/06/2024); artigo 64 do Convenio Colectivo autonómico para os sectores de transporte de enfermos e accidentados de Castela e León (BOCyL nº 51, 15/03/2022); artigo 22 do Convenio Colectivo para as panaderías de Navarra (BON nº 211, 10/10/2023); artigo 47 do Convenio Colectivo GTS Transportation Spain, SAU (BOE nº 128, 27/05/2024).

135 Artigo 76 do Convenio Colectivo da Comunidade Foral de Navarra para os sectores da siderometalurxia (BON nº 31, 14/02/2023); artigo 10 do Convenio Colectivo da Comunidade Foral de Navarra para os talleres de reparación de vehículos (BON nº 106, 22/05/2023).

136 Artigo 76 do Convenio Colectivo da Comunidade Foral de Navarra para os sectores da siderometalurxia (BON nº 31, 14/02/2023); artigo 10 do Convenio Colectivo da Comunidade Foral de Navarra para os talleres de reparación de vehículos (BON nº 106, 22/05/2023).

137 Artigo 40 do Convenio Colectivo para as empresas de enxeñería e as oficinas de estudos técnicos, inspección, supervisión e control técnico e de calidade (BOE nº 59, 10/03/2023); artigo 50 do Convenio Colectivo para as xestorías administrativas (BOE nº 210, 30/08/2024); artigo 9 do Convenio Colectivo da Comunidade de Madrid para o sector do comercio téxtil (BOCM nº 59, 09/03/2024).

138 Artigo 27.bis do Convenio Colectivo estatal para os sectores dos grandes almacéns (BOE nº 137, 09/06/2023); artigo 15 do Convenio Colectivo para as caixas e as entidades financeiras de aforro (BOE nº 137, 06/06/2024); artigo 64 do Convenio Colectivo autonómico para os sectores do transporte de enfermos e accidentados de Castela e León (BOCyL nº 51, 15/03/2022).

ordinaria diaria de cada persoa traballadora”¹³⁹, precisando a súa realización e acoutando a súa duración¹⁴⁰.

- Enviar recordatorios sobre o uso de dispositivos dixitais e o respecto a este dereito¹⁴¹.
- Implantar “automatismos, recordatorios [e] avisos electrónicos” na materia¹⁴².

139 Artigo 80 do XXV Convenio Colectivo do sector da banca (BOE nº 1, 01/01/2024); artigo 52 do Convenio Colectivo para as empresas de servizos auxiliares de información, recepción, control de accesos e comprobación de instalacións (BOE nº 79, 30/03/2024); artigo 35 do Convenio Colectivo para os establecementos financeiros de crédito (BOE nº 172, 17/07/2024).

140 Artigo 52 do Convenio Colectivo estatal para os sectores das empresas de servizos auxiliares de información, recepción, control de accesos e comprobación de instalacións (BOE nº 79, 30/03/2024).

141 Artigo 44 do Convenio Colectivo de Editorial Aranzadi (BON nº 38, 22/02/2022).

142 Disposición final 3ª do Convenio Colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE nº 85,10/04/2023).

PARTE II

A DIXITALIZACIÓN NOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR GALEGOS

ÁMBITO DO ESTUDO

Para a elaboración deste informe, analizouse a totalidade dos convenios colectivos de sector, autonómicos e provinciais, que se atopaban en vigor en Galicia o día 6 de febreiro de 2025, 122 no seu conxunto. Tívoise en conta como fito de referencia a LOPD de 2018 para clasificalos atendendo á súa antigüidade, segundo a seguinte distribución territorial:

a) Convenios autonómicos

Entre os 8 convenios con publicación anterior ao 2018 atópanse os seguintes: o convenio de Actores e Actrices de Teatro de Galicia¹⁴³; o convenio de Axuda a Domicilio¹⁴⁴; o convenio de Editoriais¹⁴⁵; o convenio de Guindastres Móviles Autopropulsados de Galicia¹⁴⁶; o II Convenio Autonómico para a Actividade Arqueolóxica¹⁴⁷; o convenio de Orquestras de Verbena de Galicia¹⁴⁸; o convenio do Sector da Do-braxe¹⁴⁹; e o convenio do Sector Sanitario de Galicia xestionado por fundacións públicas sanitarias¹⁵⁰.

En canto aos 13 convenios publicados dende 2018 en adiante, inclúense o Acordo Marco Galego do Sector do Transporte de Viaxeiros por Estrada¹⁵¹; o Acordo Marco Galego para a Subrogación do Persoal de Extinción de Incendios¹⁵²; o convenio de Aparcamientos, Garaxes e Estacionamentos Regulados de Superficie¹⁵³; o convenio colectivo galego de Centros Especiais de Emprego¹⁵⁴; o convenio de Empresas

143 DOG nº 83, 30/04/2009

144 DOG nº 31, 16/02/2010

145 DOG nº 228, 24/11/2008

146 DOG nº 244, 22/12/2010

147 DOG nº 107, 09/06/2015

148 DOG nº 24, 03/02/2017

149 DOG nº 122, 26/06/2002

150 DOG nº 89, 10/05/2005

151 DOG nº 76, 22/04/2019

152 DOG nº 207, 30/10/2018

153 DOG nº 180, 17/09/2021

154 DOG nº 189, 04/10/2023

Organizadoras do Xogo do Bingo¹⁵⁵; o convenio de Eventos, Servizos e Producións Culturais¹⁵⁶; o convenio de Instalacións Deportivas e Ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia¹⁵⁷; o convenio de Pompas Fúnebres¹⁵⁸; o convenio de Residencias Privadas de Persoas de Idade¹⁵⁹; o convenio de Salas de Exhibición Cinematográfica de Galicia¹⁶⁰; o convenio de Salóns de Peiteado e Beleza¹⁶¹; o convenio do Sector da Lousa de Galicia¹⁶²; e o convenio de Transporte Sanitario de enfermos/as e accedidos/as en ambulancia¹⁶³.

b) Provincia da Coruña

Entre os 12 convenios anteriores a 2018 inclúense o convenio de Amarradores da provincia da Coruña¹⁶⁴; o convenio de Axencias Distribuidoras de GLP¹⁶⁵; o convenio de Bebidas Refrescantes e Analcohólicas¹⁶⁶; o convenio de Carpintería de Ribeira¹⁶⁷; o convenio de Comercio Maiorista de Froitas, Hortalizas e Plátanos¹⁶⁸; o convenio de Confeiterías, Pastelerías, Masas Fritidas, Bolos e Xeados Artesáns¹⁶⁹; o convenio da Flota de Arrastre ao Fresco do Gran Sol¹⁷⁰; o convenio de Industrias Vinícolas, Alcoholeiras, Licoreiras, Sidreiras e o seu Comercio¹⁷¹; o convenio de Panaderías¹⁷²; o convenio de Persoal de Terra de Empresas Pesqueiras¹⁷³; o convenio de Protésicos Dentais¹⁷⁴ e o convenio de Tinturerías, Lavanderías e Repasado de Roupas¹⁷⁵.

Na segunda categoría atópanse os 17 convenios publicados desde o ano 2018 en adiante. Entre eles cóntanse os convenios de Axencias Marítimas e Aduaneiras, Em-

155 DOG nº 120, 26/06/2023

156 DOG nº 227, 29/11/2023

157 DOG nº 141, 22/07/2024

158 DOG nº 145, 29/07/2024

159 DOG nº 108, 07/06/2022

160 DOG nº 103, 06/06/2019

161 DOG nº 62, 27/03/2024

162 DOG nº 167, 30/08/2024

163 DOG nº 14, 19/01/2024

164 DOG nº 58, 26/03/1998

165 DOG nº 99, 21/05/1996

166 DOG nº 186, 25/09/2001

167 DOG nº 173, 06/09/2004

168 BOP nº 175, 31/07/2008

169 BOP nº 98, 30/04/2007

170 DOG nº 136, 16/07/1998

171 BOP nº 132, 12/06/1999

172 BOP nº 116, 21/06/2017

173 BOP nº 240, 21/10/1991

174 BOP nº 92, 25/04/1994

175 BOP nº 98, 27/05/2010

presas Estibadoras Portuarias e Comisionistas de Tránsito¹⁷⁶, Carpintería e Ebanistería¹⁷⁷, Comercio de Alimentación¹⁷⁸, Comercio Vario¹⁷⁹, Construcción¹⁸⁰, Derivados do Cemento¹⁸¹, Elaboración e Instalación de Pedra e Mármore¹⁸², Empresas Concesionarias de Servizos Municipais de Estacionamento¹⁸³, Establecementos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta e Laboratorios¹⁸⁴, Hostalería¹⁸⁵, Industria Siderometalúrxica¹⁸⁶, Limpeza de Edificios e Locais¹⁸⁷, Oficinas e Despachos¹⁸⁸, Pintura¹⁸⁹, Rematantes e Serradoiros de Madeira¹⁹⁰, Transporte de Mercadorías por Estrada¹⁹¹ e Transporte de Viaxeiros en Autobús por Estrada¹⁹².

c) Provincia de Lugo

10 convenios foron publicados antes do ano 2018. Entre eles atópanse os convenios de Buques de Arrastre ó Fresco¹⁹³, Chocolates, Bombóns e Caramelos¹⁹⁴, Comercio da Pel e do Calzado¹⁹⁵, Comercio de Mobles e Obxectos Decorativos¹⁹⁶, Comercio Téxtil¹⁹⁷, Confeitería, Pastelería e Repostería¹⁹⁸, Distribución de Butano¹⁹⁹, Indus-

176 BOP nº 77, 24/04/2023

177 BOP nº 215, 14/11/2022

178 BOP nº 206, 31/10/2022

179 BOP nº 117, 21/06/2023

180 BOP nº 136, 18/07/2023

181 BOP nº 198, 17/10/2023

182 BOP nº 143, 26/07/2024

183 BOP nº 84, 04/05/2023

184 BOP nº 204, 22/10/2024

185 BOP nº 241, 22/12/2022

186 BOP nº 146, 03/08/2022

187 BOP nº 2, 04/01/2022

188 BOP nº 112, 14/06/2023

189 BOP nº 128, 04/07/2024

190 BOP nº 58, 24/03/2023

191 BOP nº 148, 05/08/2022

192 BOP nº 156, 17/08/2018

193 BOP nº 209, 10/09/1992

194 BOP nº 212, 12/09/1990

195 BOP nº 293, 22/12/2008

196 BOP nº 140, 21/06/2011

197 BOP nº 97, 29/04/2014

198 BOP nº 71, 28/03/2009

199 BOP nº 170, 24/07/2007

trias Vinícolas, Alcholeiras e Sidreiras²⁰⁰, Oficinas e Despachos²⁰¹ e Transporte de Viaxeiros por Estrada²⁰².

Os convenios publicados dende o ano 2018 en adiante, pola súa parte, suman un total de 13. Entre eles atópanse os convenios de Comercio de Alimentación²⁰³, Comercio de Materiais de Construción e Saneamento²⁰⁴, Comercio do Metal²⁰⁵, Edificación e Obras Públicas²⁰⁶, Hostalería²⁰⁷, Industria da Ebanistería e Afíns²⁰⁸, Industria Siderometalúrxica²⁰⁹, Limpeza de Edificios e Locais²¹⁰, Materiais e Prefabricados para a Construción²¹¹, Panaderías²¹², Primeira Transformación da Madeira²¹³, Sanidade Privada²¹⁴ e Transporte de Mercadorías por Estrada²¹⁵.

d) Provincia de Ourense

Entre os 10 convenios anteriores á LOPD, cóntanse os convenios de Comercio da Pel²¹⁶, Comercio de Materiais para a Construción e Saneamento²¹⁷, Empresas Concesionarias de Servizos Municipais²¹⁸, Fabricantes de Cadaleitos²¹⁹, Fabricantes de Mobles, Carpintería, Tapicería e Ebanistería²²⁰, Limpeza de Institucións Hospitalarias da Seguridade Social de Ourense²²¹, Panaderías²²², Rematantes, Serradoiros e Preparados Industriais da Madeira²²³, e Transporte de Mercadorías por Estrada²²⁴.

200 BOP nº 216, 19/09/2009

201 BOP nº 138, 19/06/2010

202 BOP nº 44, 22/02/2014

203 BOP nº 197, 28/08/2023

204 BOP nº 295, 27/12/2023

205 BOP nº 161, 14/07/2023

206 BOP nº 295, 27/12/2023

207 BOP nº 190, 20/08/2022

208 BOP nº 64, 18/03/2023

209 BOP nº 161, 14/07/2023

210 BOP nº 110, 13/05/2024

211 BOP nº 295, 27/12/2023

212 BOP nº 63, 17/03/2020

213 BOP nº 53, 07/03/2022

214 BOP nº 133, 10/06/2024

215 BOP nº 123, 30/05/2020

216 BOP nº 23, 28/01/2013

217 BOP nº 110, 15/05/2019

218 BOP nº 75, 02/04/2008

219 BOP nº 206, 07/09/2002

220 BOP nº 283, 11/12/2013

221 BOP nº 206, 07/09/2012

222 BOP nº 141, 25/06/2011

223 BOP nº 205, 05/09/2008

224 BOP nº 59, 13/03/2014

Os 10 convenios posteriores a 2018 son os convenios de Comercio de Alimentación²²⁵, Comercio de Elementos do Metal²²⁶, Comercio Téxtil²²⁷, Construción²²⁸, Hostalería²²⁹, Industrias Vitivinícolas, Alcoholeiras e Sidreiras²³⁰, Limpeza de Edificios e Locais²³¹, Pastelería, Confeitería, Bolería, Repostería e Pratos Precociñados²³², Sanidade Privada²³³, Siderometal e Talleres de Reparación de Vehículos²³⁴, e Transporte Público de Viaxeiros por Estrada²³⁵.

e) Provincia de Pontevedra

Antes do 2018 foron publicados 12 convenios. Trátase dos convenios de Alugueiro de Caixas Plásticas Portadoras de Peixe²³⁶, Axencias Marítimas, Consignatarias, Estibadoras de Buques e Actividades Afíns²³⁷, Comercio por Xunto de Peixe Fresco²³⁸, Industrias Vinícolas ou Adegas²³⁹, Maioristas de Froitas e Produtos Hortícolas²⁴⁰, Manufaturas e Comercio de Vidro Plano²⁴¹, Oficinas e Despachos²⁴², Pesca de Arrastre o Fresco no Gran Sol²⁴³, e Sector Extractivo da Pedra Natural²⁴⁴.

Posteriores a 2018, hai 17 convenios colectivos. Entre eles atópanse os convenios de Almacenistas de Madeira²⁴⁵, Carpintería de Ribeira²⁴⁶, Carpintería, Ebanistería e Actividades Afíns²⁴⁷, Comercio de Alimentación²⁴⁸, Comercio de Materiais de Construción

225 BOP nº 164, 20/07/2021

226 BOP nº 150, 01/07/2023

227 BOP nº 191, 21/08/2023

228 BOP nº 193, 23/08/2023

229 BOP nº 106, 10/05/2022

230 BOP nº 113, 12/06/2024

231 BOP nº 141, 22/07/2024

232 BOP nº 61, 14/03/2019

233 BOP nº 155, 12/08/2024

234 BOP nº 38, 15/02/2023

235 BOP nº 272, 27/11/2019

236 BOP nº 227, 22/11/1996

237 BOP nº 155, 14/08/2013

238 BOP nº 43, 04/03/2008

239 BOP nº 24, 05/02/2014

240 BOP nº 95, 21/05/2021

241 BOP nº 129, 07/07/2016

242 BOP nº 47, 10/03/2009

243 BOP nº 191, 03/10/1997

244 BOP nº 101, 27/05/2016

245 BOP nº 209, 30/10/2023

246 BOP nº 82, 28/04/2023

247 BOP nº 74, 18/04/2023

248 BOP nº 229, 28/11/2023

e Saneamento²⁴⁹, Comercio de Mobles²⁵⁰, Comercio do Metal²⁵¹, Comercio Vario²⁵², Construción²⁵³, Derivados do Cemento²⁵⁴, Siderometalúrxicas (Industrias do Metal sen Convenio Propio)²⁵⁵, Hospitalización e Internamento²⁵⁶, Hostalería²⁵⁷, Industrias de Bebidas Refrescantes²⁵⁸, Industrias e Despachos de Panificación, Confeiterías, Pastelerías, Reposterías e Pratos Preparados²⁵⁹, Limpeza de Edifícios e Locais²⁶⁰, Mármores e Pedras²⁶¹, Rematantes e Serradoiros de Madeiras²⁶², Transporte Público de Mercadorías por Estrada²⁶³ e Transporte Público de Viaxeiros por Estrada²⁶⁴.

249 BOP nº 35, 19/02/2024

250 BOP nº 144, 27/07/2023

251 BOP nº 77, 21/04/2023

252 BOP nº 217, 14/11/2022

253 BOP nº 182, 21/09/2020

254 BOP nº 2, 03/01/2024

255 BOP nº 172, 06/09/2023

256 BOP nº 246, 26/12/2018, con vixencia dende 2014

257 BOP nº 215, 08/11/2018, con vixencia dende 2016

258 BOP nº 222, 14/11/2024

259 BOP nº 62, 30/03/2022

260 BOP nº 164, 28/08/2019

261 BOP nº 148, 02/08/2023

262 BOP nº 146, 29/07/2024

263 BOP nº 174, 08/09/2023

264 BOP nº 204, 23/10/2018

A PARTICIPACIÓN DA REPRESENTACIÓN DAS PERSOAS TRABALLADORAS NO EIDO DIXITAL

A transformación dixital do traballo non só afecta ás condicións individuais do emprego, senón tamén ás relacións colectivas e aos mecanismos de representación das persoas traballadoras. Neste sentido, algúns convenios colectivos galegos, moi poucos, comezaron a incorporar cláusulas que recoñecen o seu dereito a participar nos procesos de dixitalización e a ser informada sobre os cambios tecnolóxicos que poidan afectar o emprego ou a organización do traballo.

No ámbito provincial, na Coruña, o Convenio de Comercio de Alimentación recoñece o dereito da representación legal das persoas traballadoras para ser informada e consultada sobre os procesos de dixitalización, consciente de que o seu sector é propicio á introdución de sistemas automatizados que afecten ao emprego e á xestión das persoas traballadoras. O seu artigo 47 é o mellor exemplo en todo o ámbito estudado en canto a unha transición dixital que ten en conta a dimensión colectiva dentro da empresa:

“Recoñecemento expreso dos dereitos de información e consulta periódica á RPLT (Artigo 64 E.T) con relación aos cambios organizativos ou produtivos derivados da dixitalización ou a innovación aplicada aos seus procesos, ademais da afectación aos cadros de persoal respecto dos seguintes temas:

- Contratacións e despedimentos por causas tecnolóxicas.
- Afectación de materias ligadas á organización do traballo: tempo de traballo; distribución irregular da xornada; flexibilidade e autoxestión; novas formas e estándares de control (acceso aos equipos e comunicacións, videovixilancia, xeolocalización etc.); conciliación; dereito á desconexión dixital; mobilidade e clasificación profesional; estrutura retributiva; lugar de traballo (indeterminación, teletraballo etc.).
- Formación continua: adaptación e adquisición de competencias; xestión da idade e igualdade de xénero.
- Prevención de riscos laborais: avaliación de novas realidades como traballo con robots, intelixencia artificial, estrés tecnolóxico, diferentes lugares de traballo etc.
- Uso de algoritmos que afecten á igualdade e non discriminación por razóns de xénero, idade e adaptabilidade tecnolóxica etc., con especial atención á fenda dixital e salarial de xénero.
- Subcontratación e externalización a plataformas dixitais. Información previa á representación social.

- Dereitos colectivos e individuais.
- Tratamento de datos persoais.
- Protocolos de actuación que regulen a implantación de ferramentas dixitais ou novas formas de xestión do traballo nos que se contemple: información previa e suficiente á RPLT, diagnóstico de afectación, propostas de adaptación, formación específica necesaria e de recalificación, así como seguimento e avaliación periódica dos devanditos protocolos.
- Recoñecemento expreso dos dereitos de información e consulta periódica á RPLT en relación cos cambios organizativos ou produtivos derivados da dixitalización ou a innovación aplicada aos seus procesos”.

Con todo, non se detallan cuestións concretas relativas ao desenvolvemento do devandito procedemento de información e consulta, como o tempo de antelación co que debe realizarse, a forma e a linguaxe no que debe transmitirse a información por parte da empresa para o seu pleno entendemento etc. Tales cuestións parecen encomendarse ao protocolo de actuación que, a priori, deberán elaborar as empresas que pretendan implantar ferramentas dixitais ou novas formas de organización. O convenio colectivo indica que o protocolo deberá incluír os mecanismos de información á representación legal das persoas traballadoras, medidas de diagnóstico e impacto na empresa da dixitalización, así como accións de formación e recualificación.

Pola súa banda, o Convenio do Comercio do Metal – Industria Siderometalúrxica de Lugo, no seu artigo 50, titulado “Transición Dixital”, establece a obrigação das empresas de informar con antelación á representación legal das persoas traballadoras sobre calquera decisión relacionada con procesos de transformación dixital ou tecnolóxica que, sen supoñer unha modificación substancial das condicións de traballo, poidan ter impacto sobre o emprego ou os métodos de traballo. Esta cláusula introduce un principio relevante de transparencia e participación na xestión do cambio tecnolóxico, pero non pode ser considerada especialmente novidosa.

Estas cláusulas reflicten unha tímida evolución do papel da representación das persoas traballadoras, que xa non se limita á defensa de condicións laborais tradicionais, senón que se proxecta cara á xestión do cambio tecnolóxico e a defensa dos dereitos dixitais das persoas traballadoras. A participación sindical nos procesos de dixitalización configúrase así como un elemento cruce para garantir unha transición xusta cara ao traballo do futuro.

Por outra parte, nos últimos anos sucedéronse diversas normas que regulan, dunha forma máis ou menos extensa, o impacto dos algoritmos e os sistemas de intelixencia artificial nas relacións laborais. A negociación colectiva configúrase actualmente como unha das vías máis adecuadas para desenvolver esta normativa e asegurar unha transición xusta e adaptada a cada un dos sectores e empresas. Os convenios colectivos teñen que ser un instrumento útil para conciliar o interese da empresa no desenvolvemento da tecnoloxía e o interese das persoas traballadoras en evitar un uso abusivo desta.

Dos analizados no ámbito galego, son só dous os convenios colectivos que dedican algún precepto ou artigo concreto á transformación dixital ou tecnolóxica da empresa mediante sistemas automatizados ou algorítmicos. Trátase, de novo, do Convenio do Comercio da Alimentación da provincia da Coruña e do Convenio do Comercio do Metal de Lugo, que serán analizados posteriormente con máis atención. Ambos os dous se centran nos cambios organizativos ou produtivos que pode sufrir a empresa como consecuencia da transformación dixital ou tecnolóxica, na medida en que, aínda que non constitúen modificacións substanciais das condicións de traballo, si poden afectar aos métodos de traballo. Coa intención de asegurar transparencia na súa implantación, os dous convenios colectivos recoñecen prerrogativas á representación legal das persoas traballadoras, debendo ser estes informados, no caso do convenio lucense, ou informados ou consultados, no caso do convenio coruñés, sobre a toma de decisións ou propostas de dixitalización ou innovación empresarial (artigos 50 e 47, respectivamente).

Para pechar este elenco de cláusulas obrigacionais, hai que mencionar o Convenio de Pintura da provincia da Coruña. No seu artigo 12, cando recolle os desprazamentos temporais fóra de Galicia, establece que:

“10. Representación sindical. A empresa dispoñerá dos medios técnicos e loxísticos para facilitar a participación do persoal desprazado nos procesos electorais das empresas coas máximas garantías, garantindo o dereito a información, concorrencia e voto secreto de todo o cadro de persoal”.

Salvo erro ou omisión, trátase da única cláusula que se localizou en todo o estudo referente á utilización de medios tecnolóxicos en eleccións. Sería de gran interese contactar coa Comisión paritaria deste convenio para verificar se os medios técnicos aos que se fai referencia materialízanse en medios telemáticos de votación ou nun simple envío por correo de papeletas en pdf para a súa impresión.

Como pode comprobarse, neste ámbito hai abundante campo para a innovación na práctica negocial, se atendemos ao catálogo recollido na LOPD e na LTD. Pero non pode pasarse por alto que esta situación está condicionada ao verdadeiro interese das partes. Non descartamos que o uso do correo electrónico con fins sindicais, da intranet empresarial ou de taboleiros virtuais xa estea consolidado na práctica, sen necesidade de recoller esta situación nos convenios colectivos. A súa consolidación en textos desta natureza, con todo, permitiría delimitar claramente dereitos, os seus límites e as responsabilidades respectivas.

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Contratación

A incidencia da negociación colectiva neste ámbito ten unha dobre dimensión. Por unha banda, hai unha diminuta mostra de convenios que mencionan contidos dixitais nos contratos formativos para a obtención da práctica profesional, de forma iso si soamente declarativa. Doutra banda, algúns convenios establecen formalidades de tipo dixital para a xestión de contratos ordinarios. Ningún dos dous grupos é de especial relevancia.

En primeiro lugar, é necesario mencionar o Convenio de Edificación e Obras Públicas de Lugo. No seu artigo 41, apartado 5, ocúpase de regular o contrato de formación para a obtención de práctica profesional. Xunto cos aspectos habituais que se inclúen nun convenio sectorial, hai unha mención na letra j ás

“accións formativas específicas dirixidas á dixitalización, a innovación ou a sustentabilidade, incluíndo a posibilidade de microacreditacións dos sistemas de formación profesional ou universitaria”

Igual cláusula pódese atopar no Convenio de Mármores e Pedras de Pontevedra (artigo 7.4.1.3.B.j) e no Convenio da Construción de Ourense. A súa presenza, é certo, é soamente testemuñal, xa que se trata dunha simple reprodución do contido do artigo 11.3.j do ET. Por este motivo, para dotar de valor engadido a esta declaración, podería ser interesante identificar en cada convenio as ocupacións concretas que poderían encaixar nesta planificación.

En segundo lugar, atópase o tamén reducido elenco de convenios que establecen regras sobre procedementos dixitais na xestión da contratación ordinaria na empresa. Un primeiro exemplo é o Convenio de Eventos, Servizos e Producións Culturais de Galicia. No seu artigo 18.3 regula que o chamamento dos fixos-descontinuos:

“efectuarase mediante calquera medio válido de comunicación, xa sexa por carta certificada con aviso de recepción, burofax, por correo electrónico ou polos medios informáticos e telemáticos pactados entre a persoa traballadora e a empresa no contrato”²⁶⁵.

265 Esta cláusula, por outra parte, vai na liña da Recomendación nº 10 do Consello Galego de Relacións Laborais para a negociación colectiva galega no ano 2023

Pola súa banda, o Convenio de Instalacións Deportivas e Ximnasios, no seu artigo 11, ao regular a forma dos contratos, establece que:

“formalizaranse por escrito todas as comunicacións que teñan relación coa contratación e entregáraselle unha copia á persoa traballadora nun prazo de 10 días, preferiblemente por vía electrónica”

Este mesmo convenio, cando regula no seu artigo 16 o deber da empresa de informar sobre a existencia de vacantes ás persoas con contratos de duración determinada, establece o deber de facilitar a información a través dun taboleiro de anuncios “así como por medios electrónicos”

Todas estas indicacións son de interese en calquera sector, en tanto que poden axilizar a entrega de información e reducir o impacto ecolóxico da entrega de papel impreso, unha práctica que se está volvendo obsoleta. Probablemente, na realidade, esta entrega xa se realiza de forma dixital, pero a súa materialización nun convenio reforza o compromiso das partes negociais coa transparencia.

Para completar este apartado, é necesario sinalar o Acordo Marco do Transporte de Viaxeiros por Estrada, por unha conexión tanxencial co tema. Tamén incorpora a dixitalización na xestión ao esixir á empresa saínte a entrega de documentación en papel, pero tamén en soporte informático, en procesos de subrogación, nun prazo de cinco días, de acordo co seu punto Cuarto. Esta esixencia repítese no artigo 40.3 do Convenio de Transporte Público de Viaxeiros por Estrada da provincia de Pontevedra. Non parece haber inconveniente práctico ningún na extensión desta cláusula a outros ámbitos negociais onde existan subrogacións frecuentes.

A dixitalización no sistema de clasificación profesional

A transformación dixital non só afecta aos medios e ferramentas utilizados no traballo, senón tamén á propia organización do traballo e á configuración dos perfís profesionais. Nos convenios colectivos galegos, esta dimensión maniféstase na aparición de categorías profesionais específicas vinculadas ás tecnoloxías da información e a comunicación, así como na redefinición de funcións tradicionais mediante o uso de ferramentas dixitais. Esta é, sen dúbida, a dimensión da dixitalización máis estendida, aínda que sempre con moi diversas intensidades. En todo caso, pode considerarse sen temor a equivocación que esta é unha das partes máis importantes da negociación colectiva en materia de dixitalización en Galicia.

Nesta materia, o convenio máis relevante é, na nosa opinión, o Convenio de Oficinas e Despachos da Coruña. No seu artigo 3 establece que o ámbito funcional inclúe actividades desenvolvidas mediante medios electrónicos, telemáticos e informáticos, como a tramitación electrónica coa Axencia Tributaria e a Seguridade Social, ou a xestión documental dixital. Esta disposición non só recoñece a dixitalización como parte estrutural do traballo, senón que tamén redefine o perfil profesional do persoal:

"3.-Quedan incluídos baixo a aplicación do presente convenio todo o persoal dependente daqueles empresarios/as e/ou profesionais colaboradores/as das administracións públicas que presten servizos a terceiros, incluídos/as todos/as aquelas cuxa actividade de representación, xestión, tramitación, presentación e remisión de documentos e/ou expedientes, en virtude da lexislación vixente, se realiza mediante o uso de medios electrónicos, telemáticos e informáticos a través de internet e/ou por medido de servizos de sedes electrónicas, facilitando e permitindo o intercambio de información e documentos coas distintas administracións públicas, mesmo cando presten os seus servizos por medio dos correspondentes Colexios Profesionais e/ou calquera outra entidade, en especial:

3.1.-Todo o persoal dependente daqueles empresarios/as e/ou profesionais que presten servizos de carácter tributario, habilitados para presentar declaracións, comunicacións e outros documentos tributarios, realizando trámites e actuación por vía telemática, autorizados/as para realizar calquera actuación permitida como colaborador/a social da Axencia Tributaria, en representación de terceiras persoas, incluída calquera outra actividade ou actuación por vía telemática, en Sede Electrónica ou outro medio que o complementa e/ou substitúa.

3.2.-Todo o persoal dependente daqueles empresarios/as e/ou profesionais que presten servizos de remisión electrónica de documentos, cotización, afiliación, incluídos os colaboradores autorizados da Tesouraría Xeral da Seguridade Social; sistema Red, Delta e/ou calquera outro servizo prestado por sede electrónica ou calquera outra forma de colaboración co sistema das administracións públicas.

3.3.-Todo o persoal dependente daqueles empresarios/as e/ou profesionais cuxa prestación de servizos de xestión administrativa e/ou tramitación de expedientes ante calquera tipo de entidade, pública ou privada, se realice telemáticamente por internet e/ou en calquera modalidade "en liña".

A mención recollida no artigo 1 do Convenio de Industrias do Metal sen convenio propio de Pontevedra é máis limitada, "equipos e tecnoloxías de telecomunicacións e da información", pero explica o amplo desenvolvemento que despois leva a cabo da clasificación profesional.

No ámbito autonómico, o convenio máis antigo que recolle perfís profesionais deste tipo é o de Editoriais, que no seu artigo 37 recolle os coñecementos informáticos ("programación, organización, implantación e mantemento de sistemas informáticos e redes, dentro da empresa") como base de prestacións para os grupos técnicos e directivos, cunha figura específica de "xeefe informático" ("ou traballador/a que prepara os programas correspondentes aos diversos temas propostos aos equipos de proceso de datos, podendo correr ao seu cargo ou mando do devandito grupo"), tamén con consecuencias específicas na fixación do período de proba (3 meses). Recolle tamén este convenio, no mesmo artigo, unha área profesional de "preimpresión" baseada exclusivamente en coñecementos dixitais ("agrupa as prestacións propias da área de preimpresión que empregan tecnoloxías e procedementos informáticos. A título orientador, encadraríanse neste grupo as seguintes prestacións: composición de textos, captación e tratamento de imaxes, filmación ou multimedia, deseño gráfico, tratamento de son e vídeo, así como outras análogas").

A nivel retributivo, o xefe informático ten un nivel profesional intermedio entre o xefe administrativo de primeira e o de segunda. Pola súa banda, a área profesional de preimpresión ocupa os chanzos máis baixos da escala retributiva.

Entre os convenios que reflicten este tipo de funcións, un dos máis extensos é o Convenio de Transporte Sanitario. No seu artigo 32, incorpora categorías profesionais como analista de datos, programador/a e operador/a, integrando perfiles TIC nun sector tradicionalmente vinculado á asistencia sanitaria e a loxística. Non hai tradución ningunha, iso si, en termos salariais destas distincións. Esta inclusión re-flicte, en todo caso, unha aposta pola modernización do sector e pola incorporación de competencias dixitais na estrutura profesional, reflectido mesmo nun subgrupo profesional propio, ou de “persoal de informática”:

“Analista de proceso de datos: é aquel persoal que verifica análises orgánicas de operacións complexas para obter a solución mecanizada destas, en canto se refire a: cadeas de operacións que hai que seguir, documentos que hai que obter, deseño destes, ficheiros que hai que tratar e definición do seu tratamento e elaboración completa ata a súa finalización, dos expedientes técnicos de aplicacións complexas.

Programador/a: é aquel persoal que estuda os procesos complexos predefinidos, confecciona organigramas detallados do tratamento, redacta programas na linguaxe de programación que se lle indica e confecciona probas de ensaio, pon a punto os programas, completa expedientes técnicos destes e documenta o manual de consola.

Operador/a: é quen manipula e controla computadores dotados de sistemas operativos capaces de traballar en multiprogramación, principalmente equipos e programas de natureza complexa. Debe saber detectar e resolver problemas operativos definíndoos como erros de operación ou de máquina”

Menos extensos, pero cunha certa pegada dixital, son o Convenio de Eventos, Servizos e Producións Culturais de Galicia, que no seu artigo 14, recolle a función de técnico informático, dentro do grupo III; e o Convenio de Salóns de Peiteado e Beleza, cuxo artigo 9 recolle entre as funcións auxiliares da actividade principal do convenio (grupo II) a de operador de computador. Non hai diferenzas salariais entre estas funcións e outras do mesmo grupo.

Xunto a eles, o Convenio de Empresas Organizadoras do Xogo do Bingo recolle no seu artigo 12, dentro do Grupo II de persoal técnico de sala, baixo a categoría de “persoal operador de máquinas especiais” funcións relativas aos terminais de xogo e aos servidores que, á súa maneira, supoñen a dixitalización da actividade lúdica, sen diferenza salarial ningunha, iso si, co resto do grupo. Pola súa banda, o Convenio de Pompas Fúnebres de Galicia, no seu artigo 32, esixe coñecementos de informática de xestión para o persoal administrativo, tanto para Oficial administrativo/a de 1ª como de 2ª, con “nivel usuario”.

Xa no ámbito provincial, o Convenio de Comercio Vario da Coruña recolle unha categoría, nas táboas salariais, de “Responsable de Informática”, sen desenvolvemento ningún, equiparado salarialmente a un xefe/a de sección administrativa.

En cambio, o mencionado Convenio de Oficinas e Despachos da Coruña contén un artigo 31, cuxa sección terceira (técnicos) é, probablemente, a descrición de funcións específicas dixitais máis detallada de toda a negociación colectiva estudada. Catro das sete categorías estudadas baixo ese epígrafe responden á lóxica deste informe:

“a) Xefe/a de Informática. – É o técnico/a que ten ao seu cargo a dirección e planificación das distintas actividades que coinciden na instalación e posta en explotación dun computador de tipo grande, medio ou pequeno, así como responsabilidade de equipos de análises de aplicacións e programación. Así mesmo, compételle a resolución de problemas de análises e programación das aplicacións normais de xestión susceptibles de ser desenvolvidas polos mesmos.

b) Analista. – Verifica análises orgánicas de aplicacións para obter a solución mecanizada das mesmas en todo canto se refire a: – Cadea de operacións a seguir. – Documentos a obter. – Deseño dos mesmos. – Ficheiro a tratar: a súa definición. – Posta a piques das aplicacións. – Creación de xogos de ensaio. – Enumeración das anomalías que poden producirse e definición do seu tratamento. – Colaboración ao programa das probas de “lóxica” de cada programa. – Finalización dos expedientes técnicos de aplicacións complexas.

c) Programador/a. – Correspóndelle estudar os procesos de complexos definidos polos analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamento. Redactar programas na linguaxe de programación que lle indicou. Confeccionar xogos de ensaio, pór a punto os programas e completar os expedientes técnicos dos mesmos. Documentar o manual de consola.

(...)

e) Xefe/a de explotación. – Ten por misión planificar, organizar e controlar a explotación de todo o equipo de tratamento da información ao seu cargo, realizar as funcións que corresponden a un operador de consola e a dirección de equipos de control.

As tres primeiras categorías teñen un nivel profesional 3, o que as equipara a un xefe de primeira, sen que haxa distinción entre elas. O xefe de explotación, pola súa banda, está equiparado, dentro do nivel 4, ao xefe de segunda.

En contraste con esta descrición metódica, as mesmas categorías de “Xefe/a de Equipo de Informática”, “Analista”, “Programador/a de Computadores” e “Xefe/a de Explotación” aparecen recollidas unicamente a efectos salariais no Convenio de Oficinas e Despachos de Lugo e no de Pontevedra. A equiparación segue o mesmo patrón descrito para o Convenio da Coruña.

Nesta provincia de Pontevedra, o Convenio de Comercio de Alimentación inclúe no seu artigo 34 os coñecementos informáticos como un factor para a clasificación no Grupo II, pero sen maior desenvolvemento. O mesmo contido pode atoparse no Convenio do mesmo sector da provincia da Coruña.

En Ourense, o Convenio de Fabricantes de Mobles, Carpintería, Tapicería e Ebanistería, no seu moi extenso artigo 22, describe funcións que implican o uso de tecnoloxías dixitais en varios grupos profesionais. Inclúense “tarefas técnicas de codificación de programas de computador na linguaxe apropiada, verificando a súa correcta execución e documentándoos adecuadamente” (grupo profesional 3); “tarefas de codificación de programas de computador e instalación de paquetes informáticos baixo instrucións directas do analista da explotación da aplicación da informática” (grupo profesional 4); ou “realizar agrupacións de datos, resumos, estatísticas, cadros, seguimento, histogramas, certificacións, etcétera, con datos fornecidos por outros que os tomasen directamente baseándose en normas xeralmente precisas” (grupo profesional 5). Estas funcións reflicten unha integración progresiva de ferramentas dixitais nos procesos administrativos, loxísticos e de produción.

Á súa vez, o Convenio de Transporte de Mercadorías por Estrada de Ourense, nos seus artigos 18 e 19, inclúe no grupo I (“persoal superior e técnico”) unha categoría de “xefe de negociado” na que quedan clasificados os analistas de sistemas informáticos, coas obvias consecuencias económicas que isto implica. Xa no grupo II (“persoal administrativo”) recóllense funcións directamente relacionadas coa dixitalización, a través, en primeiro lugar, dunha mención expresa á utilización de medios informáticos. A referencia máis destacada é a clasificación como oficial de primeira das persoas cuxo principal cometido sexa realizar traballos de programación informática. Non hai diferenzas salariais, en calquera caso, consecuencia desta clasificación. Merece a pena destacar que estes dous convenios son dos máis antigos en vigor en conter referencias á informática na súa clasificación profesional. En nada inflúe a LOPD neste sentido na organización do traballo.

Más recente, o Convenio da Industria Siderometalúrxica e Talleres de Reparación de Vehículos de Ourense recolle de forma explícita a presenza da dixitalización nos artigos 21 e seguintes, dedicados á clasificación profesional. Así, no grupo profesional 1, recóllese a categoría de analistas de sistemas, para a que se esixe, e é unha excepción no conxunto dos convenios estudados, especificamente unha titulación superior. Entre as tarefas atribuídas a este grupo atópanse “Responsabilidade e dirección da explotación dun computador ou de redes locais de servizos informáticos sobre ou conxunto de servizos de procesos de datos en unidades de dimensión medias” e “tarefas de análises de sistemas informáticos, consistentes en definir, desenvolver e implantar os sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lóxico (software)”. A retribución equipárase á de todo o grupo de Licenciados e Enxeñeiros.

No grupo 3, onde se esixe unha titulación de grao medio, reflíctese como técnico a categoría de “analista programador”, á que se poden asociar as ocupacións alí descritas de “Tarefas técnicas de codificación de programas de computador na linguaxe apropiada, verificando a súa correcta execución e documentándoos adecua-

damente". Nas táboas salariais, esta categoría aparece reflectida especificamente, con retribucións inferiores ao Delineante proxectista, pero superiores ao Xefe/a de contabilidade e ao Xefe/a administrativo.

No grupo 4, sen que se identifique unha categoría específica, aparecen "Tarefas de codificación de programas de computador e instalación de paquetes informáticos baixo instrucións directas do analista da explotación de aplicación informática" e "Tarefas de regulación automática, elixindo o programa adecuado, introducindo as variantes precisas en instalacións de produción, centralizadas ou non, levando o control a través dos medios adecuados (terminais, microcomputadores, etc.)". Por último no grupo 5, reflíctense as aparicións máis transversais da dixitalización na actividade empresarial, recollendo "Tarefas administrativas desenvoltras con utilización de aplicacións informáticas" e "Tarefas de mecanografía, con boa presentación de traballo e ortografía correcta e velocidade adecuada que poden levar implícita a redacción de correspondencia segundo o formato e as instrucións específicas, podendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos ou similares". Non hai consecuencia salarial específica para estas funcións. En conclusión, toda esta clasificación evidencia unha integración transversal de competencias dixitais en distintos niveis profesionais, dende operarios ata técnicos superiores.

É moito máis breve a mención no convenio das Industrias Vitivinícolas, Alcoholeiras e Sidreiras, cuxo artigo 12 reflicte funcións relacionadas con "sistemas informáticos", atribuídas á área de Administración.

Por último, a presenza da dixitalización na clasificación profesional na provincia de Pontevedra está concentrada en convenios cun desenvolvemento moi distinto. No Convenio de Derivados do Cemento, recóllense diversas mencións no artigo 26: analistas de sistemas de informática (grupo 2) e analistas de aplicacións de informática (grupo 3). Non hai especialidades salariais.

En cambio, na mesma provincia, o convenio de Empresas do Metal sen Convenio Propio segue no seu artigo 18, ao regular o sistema de clasificación profesional, un esquema idéntico ao descrito no convenio de Ourense anterior de ámbito funcional non moi afastado. As categorías e funcións descritas son as mesmas, sendo o mellor exemplo da permeabilidade interprovincial nesta materia. A única diferenza entre ambos textos é a distinción para os efectos salariais entre o Analista de 1ª e o Analista de 2ª, asignados salarialmente aos grupos 4 e 5, o cal non concorda coa clasificación recollida no artigo 18.

Estas referencias, en conclusión, mostran como a dixitalización está reconfigurando a estrutura ocupacional en múltiples sectores, xerando novas oportunidades profesionais e redefinindo as competencias requiridas no mercado laboral galego. Corresponde aos axentes sociais reflexionar se as mencións detalladas como as indicadas contribúen a un mellor funcionamento da empresa e do emprego ou se pola contra a vaguidade doutras cláusulas é suficiente.

Para rematar, cabe salientar que, segundo o OSIMGA, dentro de Galicia, “as empresas dedicadas a actividades de “Programación, consultaría e outras actividades informáticas” (CNAE 62) representan o 50,9% do total das empresas do Hipersector TIC no 2023. Dentro do subsector TIC o seu peso acada o 67,1%”. Estas empresas están suxeitas ao XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnoloxías da información e estudos de mercado e da opinión pública, e quedan fóra do ámbito de análise do noso informe.

Formación e Competencias Dixitais

A formación en competencias dixitais constitúe un eixo fundamental para a adaptación do persoal aos cambios tecnolóxicos. Nos convenios colectivos galegos, esta dimensión aparece tanto de forma directa —a través de cláusulas específicas sobre formación dixital— como indirecta, a través de mencións á necesidade de adaptación a novas tecnoloxías.

No ámbito autonómico, o Convenio de Transporte Sanitario, no seu artigo 53, establece o dereito das persoas traballadoras á información sobre as tecnoloxías empregadas nos procesos produtivos, incluíndo contidos derivados de avaliacións de riscos, o que implica unha actualización constante de coñecementos técnicos. Dado que, como se viu, neste convenio a dixitalización ten un importante peso na clasificación profesional, non pode pasarse por alto esta mención.

O Convenio do Comercio de Alimentación da Coruña (no xa mencionado artigo 47 sobre transición dixital) recolle medidas similares, facendo fincapé na igualdade de xénero no acceso a competencias dixitais²⁶⁶, así como na atención á idade. Pola súa banda, o Convenio de Comercio Vario da mesma provincia (artigo 43) tamén menciona a necesidade de adaptar a formación en prevención de riscos á aparición de novas tecnoloxías, unha cláusula de redacción ambigua que pode incluír dentro dela contidos dixitais.

Na provincia de Pontevedra, o Convenio de Industrias e Despachos de Panificación, Confeiterías, Pastelerías, Reposterías e Pratos Preparados, no seu artigo 38, establece a obrigación de ofrecer formación continua, tanto presencial como en liña, computando como tempo de traballo e con medios proporcionados pola empresa. Neste caso, a dixitalización non afecta o contido senón ao medio de proporcionar a formación. Salvo erro ou omisión, trátase dunha mención única, pero de gran interese, por dispor expresamente sobre a consideración do tempo de formación como tempo de traballo. É, sen dúbida, a que garante de maneira máis efectiva os dereitos das persoas traballadoras nesta cuestión, pero tamén a máis cara, polo que a súa xeneralización debería ser obxecto de negociación.

266 <https://www.xunta.gal/es/notas-de-prensa/-/nova/008981/informe-xunta-confirma-ausencia-brecha-genero-galicia-ambito-digitalizacion>

Á súa vez, o Convenio de Industrias do Metal Sen Convenio Propio, no seu artigo 61, establece unha cláusula máis complexa, na que se reforza o papel da representación das persoas traballadoras:

“Novas Tecnoloxías: cando nunha empresa se introduzan novas tecnoloxías que poidan supor modificacións, os traballadores/as afectados por estas deberán ter un período de formación ou adaptación técnica suficiente, que deberá ser comunicada a representación das persoas traballadoras cun prazo suficiente para poder analizar e prever as consecuencias en relación con: Emprego, Saúde Laboral e Formación”.

Por último, o Convenio do Comercio de Alimentación de Pontevedra no seu artigo 21, recolle unha cláusula similar á indicada para o Comercio Vario da Coruña, que tanto pode referirse á introdución de computadores como de novas cámaras frigoríficas.

Estas disposicións reflicten unha aínda primaria conciencia sobre a necesidade de dotar ás persoas traballadoras das competencias necesarias para desenvolverse en contornas laborais cada vez máis dixitalizadas. A formación dixital non só se presenta como unha ferramenta de adaptación, senón tamén como un dereito laboral vinculado á empregabilidade e ao desenvolvemento profesional.

Prevención de Riscos Laborais

A dixitalización tamén impacta no ámbito da prevención de riscos laborais, tanto na forma de xestionar a seguridade como nos medios utilizados para a formación e o control das condicións laborais. Os convenios colectivos galegos comezan a incorporar, timidamente, cláusulas que recoñecen o papel das tecnoloxías dixitais na mellora da prevención e a seguridade no traballo.

No ámbito autonómico, o Convenio de Transporte Sanitario é un dos máis avanzados neste aspecto. No seu artigo 48 establécese o uso de dispositivos de mans libres como parte dos procedementos de seguridade. Ademais, o Anexo II do mesmo convenio detalla o uso de tecnoloxías como a radiofrecuencia (TETRA), carteleira dixital, cámaras de gravación e aplicacións móbiles como AlertCops²⁶⁷, o que evidencia unha integración sistemática de ferramentas dixitais na operativa diaria do sector.

Pola súa banda, o Convenio do Transporte de Viaxeiros en autobús da Coruña, no seu artigo 17, contén unha previsión específica relativa á realización de servizos nocturnos a lugares de lecer. Especificamente, menciona a implantación de sistemas

267 Trátase dunha app do Ministerio de Interior. AlertCops inclúe un botón SOS, unha funcionalidade destinada a reforzar a protección de dous colectivos específicos: as vítimas de violencia de xénero e o persoal sanitario. Este botón permite a estes colectivos, ante unha situación de risco, enviar unha alerta urxente ao centro policial máis próximo xunto coa súa posición así como unha gravación de 10 segundos de audio do que está pasando.

de localización de frota e a incorporación simultánea de botóns de emerxencia, o que implica o uso de tecnoloxías de xeolocalización e comunicación en tempo real. Aínda que estas medidas teñen unha finalidade operativa e de seguridade, tamén requiren unha regulación clara para evitar conflitos cos dereitos de privacidade das persoas traballadoras, como se verá no apartado correspondente.

Nun ámbito funcional completamente distinto, o Convenio de Oficinas e Despachos de Pontevedra, no seu artigo 23, menciona a necesidade de adaptar tecnoloxicamente a contorna laboral, incluíndo o uso de filtros en pantallas de computador, o que reflicte unha preocupación temperá polos riscos ergonómicos derivados do uso intensivo de dispositivos dixitais, dado que o convenio remóntase a 2009.

Todas estas disposicións mostran como a dixitalización pode contribuír a unha xestión máis eficiente e segura dos riscos laborais, á vez que expón novos desafíos en termos de protección de datos e ergonomía dixital.

En materia de acoso, a dixitalización contribúe a facilitar a posta en práctica de mecanismos para combatelo. Así, no plano autonómico, o Convenio de Transporte Sanitario de Enfermos, no seu artigo 60, prevé un protocolo dixitalizado para a presentación de denuncias por acoso, incluíndo a habilitación dun correo electrónico específico. Esta medida non só facilita a accesibilidade da canle de denuncia, senón que tamén reforza a rastrexabilidade e a confidencialidade do proceso.

A súa vez, o Protocolo sobre acoso dos Convenios de Comercio de Alimentación da Coruña (Disposición Adicional Segunda, Anexo I), Lugo (Disposición Adicional Segunda, Anexo I) e Ourense (Anexo I) aposta pola súa difusión dixital, distinguindo mesmo entre internet e intranet. Esta fórmula repítese no Convenio de Comercio de Materiais para a Construción e Saneamento de Ourense (artigo 29).

As ideas recollidas nestes convenios non presentan dificultades de exportación e poden axilizar o funcionamento doutros protocolos da mesma natureza.

Protección de datos

Non se trata, unha vez máis, dunha materia moi desenvolvida na negociación colectiva galega. A maioría de referencias a esta cuestión responden a unha cláusula tipo,

“Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao amparo do presente Protocolo ten expresa consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos da mesma”

que pecha varios protocolos sobre acoso, entre eles varios dos descritos. Non hai aquí incidencia directa da dixitalización, aínda que podería inferirse, atendendo á natureza da información transferida e o formato en que se entregou.

O Convenio de Transporte Sanitario autonómico, en cambio, no marco do protocolo de prevención de agresións onde se encadran as medidas descritas no apartado anterior, si que recolle unha mención efectiva ao tema estudado. No seu punto 3.4, dedicado ao seguimento e avaliación do protocolo, establécese que

“Crearase, a nivel de empresa, un rexistro específico de agresións ao persoal técnico en emerxencias sanitarias, onde se consignarán datos con respecto a vítimas, agresores e contexto das agresións.

As partes asinantes deste protocolo acordan xestionar conxuntamente fronte ás administracións públicas e á Axencia Española de Protección de Datos a posible transferencia de datos entre empresas, tendo en conta que a existencia de subrogación e cambios de contrata poida dar lugar a unha diminución da protección en caso de agresións por diminuír a información dispoñible sobre riscos xa detectados e potencialmente perdurables”.

O desenvolvemento máis amplo nesta materia atópase no artigo 46 do Convenio de Pompas Fúnebres de Galicia. As referencias nel aínda son á anterior LOPD, pero é un texto que podería servir de referencia para outros convenios:

“De acordo co establecido na Lei orgánica 15/1999, os traballadores afectados por este convenio quedan informados da incorporación dos seus datos aos ficheiros existentes nas empresas para o mantemento da súa relación contractual e para as finalidades do propio cumprimento do establecido nos distintos artigos deste convenio. Do mesmo xeito, autorizan a que os seus datos persoais sexan facilitados á representación das persoas traballadoras para os fins previstos na lexislación vixente.

Os ficheiros creados estarán baixo a supervisión e o control das empresas respectivas, ante os cales os traballadores poderán exercer os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e oposición na forma prevista na lexislación vixente.

Dado o carácter sensible dos datos a que teñen acceso os traballadores, estes están especialmente obrigados ao segredo profesional respecto aos datos de carácter persoal, tal e como se definen na LOPD, Lei orgánica 15/1999, de protección de datos de carácter persoal, en cuxo tratamento interveñan, con independencia de que a empresa sexa a responsable do ficheiro ou a encargada do seu tratamento por conta dun cliente. Do mesmo xeito, os traballadores deberán cumprir e respectar as medidas xerais de seguridade que a empresa estableza respecto dos ficheiros que conteñan datos persoais, así como cumprir coas obrigacións impostas no documento de seguridade que se elabore en cumprimento do disposto no Real decreto 994/1999, Regulamento de medidas de seguridade dos ficheiros automatizados que conteñan datos de carácter persoal, e normas que o substitúan ou desenvolvan.

Respecto do uso das novas tecnoloxías no traballo, a utilización do correo electrónico e da navegación pola internet só está permitida por motivos estritamente laborais e o uso e control dos computadores e dos programas informáticos instalados e facilitados polas empresas quedará limitado exclusivamente por razóns de traballo; o/a traballador/a será o/a único/a responsable da custodia das claves de acceso utilizadas para o seu traballo, as cales son persoais e intransferibles”.

Esta disposición establece un marco normativo claro para o uso de tecnoloxías dixitais na contorna laboral, garantindo a confidencialidade e a integridade da información.

MEDIOS DIXITAIS E PODERES EMPRESARIAIS

Son escasos os convenios colectivos autonómicos e provinciais de Galicia que prestan especial atención ao exercicio dos poderes empresariais a través de medios dixitaís. Ademais, aqueles que si conteñen algunha mención ao respecto, adoptan un enfoque analóxico, esquecendo as vantaxes que poden aportar as novas tecnoloxías tanto ás persoas traballadoras como ás empresas se se dispón dun marco regulador axeitado.

Teletraballo

A dixitalización do traballo non só está relacionada con fenómenos novidosos, como o traballo a distancia e o teletraballo, senón tamén con traballos “tradicionais” nos que se implantan sistemas automatizados ou algoritmos para xestionar os servizos, controlar os procesos produtivos ou supervisar ás persoas traballadoras. Non obstante, e sendo reducidos en número, os convenios colectivos galegos adoitan circunscribir ao teletraballo todo o relacionado co desenvolvemento das novas tecnoloxías na empresa.

A regulación que ofrecen os convenios colectivos galegos respecto do teletraballo non é homoxénea nin aborda todos os interrogantes que pode suscitar a devandita forma de prestación dos servizos. A maior parte dos convenios colectivos conteñen cláusulas de estilo xenéricas, con remisións ao disposto na LTD, e sen afondar na regulación do seu contido.

Unha das cuestións principais que se bota en falta de maneira decisiva na negociación colectiva galega é a delimitación do concepto de teletraballo. A LTD delimita de forma temporal o concepto de teletraballo, entendendo por tal aquel que se preste un mínimo do 30 por cento da xornada nun período de referencia de tres meses, ou a porcentaxe porcentual equivalente en función da duración do contrato de traballo (artigo 1). A negociación colectiva, dentro dos devanditos límites, podería establecer un concepto máis preciso dende dous puntos de vista.

En primeiro lugar, dende o punto de vista cuantitativo, especificando o número de días ou horas que son precisos para falar de teletraballo regular, pois a disposición adicional primeira da LTD permite que os convenios colectivos fixen unha porcentaxe ou período de referencia inferiores aos fixados na lei para cualificar o teletraballo

como “regular”, así como un período de reversibilidade do teletraballo. Neste senso, o Convenio de A Coruña de Axencias Marítimas e Aduaneiras, Empresas Portuarias e Comisións de Tránsito é o único que prevé a posibilidade de que tanto a empresa como a persoa traballadora poñan fin ao acordo de teletraballo, comunicándoo á outra parte con dous meses de antelación (artigo 30).

En segundo lugar, dende o punto de vista cualitativo, pois os convenios colectivos tamén poden identificar que tarefas, servizos ou postos son susceptibles para a prestación do teletraballo. Tan só o Convenio Colectivo do Sector do Transporte de Mercadorías por Estrada da provincia da Coruña dispón que serán as persoas encadradas nos grupos profesionais I e II as que poderán teletraballar (xefes de servizo, de sección, encargados xerais, oficiais de primeira ou segunda, telefonistas, auxiliares...) (artigo 37.6).

Con todo, son moitas outras as encomendas que fai a LTD á negociación colectiva e que non están presentes por completo nos convenios colectivos de sector galegos. Destacan, por exemplo, os dereitos ao horario flexible (artigo 13) e a un rexistro horario adecuado (artigo 14), os dereitos colectivos (artigo 19.1), así como as condicións e instrucións de uso e conservación de equipos ou útiles informáticos (artigo 21).

As diferenzas entre os tipos de traballo que abarca a negociación colectiva sectorial poderían estar detrás da falta de regulación de contidos importantes vinculados ao teletraballo. De feito, detéctase unha tendencia a que o réxime de teletraballo sexa regulado pola negociación colectiva empresarial ou mesmo polos acordos individuais entre a persoa traballadora e a empresa, para atender ás especiais características do armazón empresarial e dos postos de traballo concretos. Neste senso, o Convenio da Coruña de Axencias Marítimas e Aduaneiras, Empresas Portuarias e Comisións de Tránsito limítase a identificar cal é o contido mínimo que debe recoller o acordo escrito entre a empresa e a persoa traballadora que estableza o teletraballo, transcribindo case por completo o artigo 7 da LTD:

- a) Un inventario dos medios, equipos de traballo e ferramentas que a empresa proporciona e pon a disposición da persoa traballadora exclusivamente para o desenvolvemento por esta do teletraballo.
- b) A compensación que a empresa debe abonar á persoa traballadora polo teletraballo.
- c) Porcentaxe e distribución entre traballo presencial e teletraballo.
- d) Identificación do domicilio do traballador dende o que teletraballará.
- e) Horario de traballo da persoa traballadora e, dentro del, se é o caso, regras de dispoñibilidade.
- f) Medios de control empresarial da actividade desenvolvida pola persoa traballadora.

- g) Procedemento a seguir en caso de producirse dificultades técnicas que impidan o normal desenvolvemento do teletraballo.
- h) Instrucións ditadas pola empresa en materia de protección de datos, seguridade e confidencialidade da información.
- i) Duración do acordo de teletraballo.

Aínda que os convenios colectivos empresariais son os instrumentos que adoitan desenvolver conceptos vinculados ao teletraballo, como, por exemplo, a voluntariedade, o procedemento de solicitude ou o réxime de distribución horaria, algúns convenios sectoriais galegos regulan timidamente cinco aspectos vinculados co teletraballo.

En primeiro lugar, a compatibilidade entre o teletraballo e a conciliación da vida persoal e familiar. Algúns dos convenios colectivos sectoriais galegos dan preferencia na adopción do teletraballo a determinadas persoas traballadoras, como as vítimas de violencia de xénero (artigo 14.e do Convenio do Comercio da Alimentación de Lugo) ou aquelas en situación de vulnerabilidade ou discapacidade, con necesidades de conciliación ou contratada a tempo parcial (artigo 36 do Convenio do Sector do Transporte de Mercadorías por Estrada da provincia da Coruña).

En segundo lugar, a prevención de riscos laborais adaptada ao teletraballo. Neste sentido, son anecdóticas as mencións que conteñen os convenios colectivos analizados aos riscos ou particularidades vencelladas ao entorno de traballo-domicilio. Só, de novo, o Convenio da Coruña de Axencias Marítimas e Aduaneiras, Empresas Portuarias e Comisións de Tránsito insiste na necesidade de que no teletraballo acordado coa persoa traballadora se cumpran as condicións referentes aos postos de traballo con pantallas de visualización de datos segundo o Rd 488/1997, a cuxo efecto informárase á persoa traballadora das devanditas condicións (artigo 30). No referente aos riscos de carácter psicosocial, só o Convenio do Sector de Transporte de Mercadorías por Estrada da Coruña insiste na necesidade de que a persoa teletraballadora manteña un vínculo presencial coa empresa para evitar o illamento (artigo 37.3).

En terceiro lugar, os dereitos de formación e igualdade das persoas traballadoras para evitar, na medida do posible, diferenzas entre a prestación de servizos presencial e a distancia. O Convenio da Coruña de Axencias Marítimas e Aduaneiras, Empresas Portuarias e Comisións de Tránsito avanza neste sentido obrigando ás empresas a adoptar as medidas necesarias para a participación das persoas que teletraballan nas accións formativas da empresa e o dereito daquelas a ser informadas, nos mesmos termos que as persoas que presten servizos de forma presencial, das posibilidades de ascenso e promoción que se produzan na empresa (artigo 30).

En cuarto lugar, o réxime relativo á aportación de medios. O mesmo convenio prevé sucintamente regras relativas á achega de medios para o teletraballo por parte da empresa. Así, indica no seu artigo 30 que os medios que ofrece a empresa á persoa traballadora para teletraballar son de propiedade daquela, correspondéndolle a ela, polo tanto, o mantemento e soporte a través do servizo de soporte técnico. Tratándose dun convenio de sector, nel non se especifican os concretos medios que debe aportar a empresa, senón que enumera algúns equipos mínimos a proporcionar, como o equipo informático, con apps e softwares adaptados ao traballo a realizar, así como equipos de comunicación. Insiste o devandito convenio tamén en que a persoa traballadora deberá, en todo caso, atender á formación ofertada pola empresa para facer un uso correcto dos equipos e dos medios, con fines única e exclusivamente empresariais, tendo en conta, ademais, que non se limita o poder de control ou supervisión que a empresa pode exercer sobre tales medios. De feito, a empresa poderá solicitar á persoa traballadora a devolución dos equipos en calquera momento, así como substituír os inicialmente entregados por outros.

En último lugar, o réxime de compensación de gastos orixinados polo teletraballo. O artigo 7 b) da LTD esixe que o convenio ou acordo colectivo de aplicación conteña a enumeración dos gastos que puidera ter a persoa traballadora polo feito de prestar servizos a distancia, así como a forma de cuantificación da compensación que obrigatoriamente debería abonar a empresa e o momento e forma para realizala. Neste senso, dos analizados, tan só o Convenio da Coruña de Axencias Marítimas e Aduaneiras, Empresas Portuarias e Comisións de Tránsito prevé que tal compensación se estableza de mutuo acordo entre as partes, cubrindo, polo menos, o custo de conexión a redes se os houbera. Quedan ao marxe, polo tanto, todos os aspectos vinculados ao consumo enerxético, de calefacción, de achega de equipos propios, etc.

Recomendacións e boas prácticas

O vínculo necesario entre o teletraballo, as características da empresa e as características do posto de traballo provocan que a negociación colectiva sectorial teña un peso menor fronte a negociación colectiva empresarial. Non obstante, en aras a ofrecer una protección adecuada tanto á empresa como ás persoas teletraballadoras, os convenios colectivos sectoriais deberían ofrecer un marco común xenérico. É dicir, afondar na regulación de aspectos máis xenéricos do teletraballo, que poidan afectar por igual ás persoas que presten os seus servizos en tal réxime, a pesar das concretas tarefas ou actividades que realicen. Deberían incluírse, entre outros, aspectos vinculados con:

- A delimitación do concepto de teletraballo, identificando os postos susceptibles de prestar servizos baixo a devandita modalidade, que deberán estar en coñecemento dos representantes legais das persoas traballadoras. Tamén

podería abordarse a porcentaxe de xornada “teletraballada” necesaria para que se apliquen as garantías previstas no convenio colectivo, á marxe da porcentaxe establecida na Lei 10/2021. Así, por exemplo, os convenios colectivos poderían recoller a obriga empresarial de aportar medios técnicos á persoa teletraballadora cando o seu teletraballo fose inferior ao 30 por cento da súa xornada. De non existir tal previsión, a persoa non entraría dentro do concepto legal de teletraballo e, polo tanto, non gozaría do mesmo nivel de protección.

- O procedemento e ordenación das solicitudes de teletraballo. A negociación colectiva sectorial debería establecer regras básicas ao redor do procedemento a seguir para solicitar o teletraballo e os criterios que deberían terse en conta para acceder ou, mesmo, priorizar tal tipo de prestación. Ante a existencia de varias solicitudes de teletraballo nas empresas, os convenios colectivos sectoriais deberían establecer criterios de ordenación ou prioridades que favorecesen a persoas traballadoras especialmente protexidas, como persoas que tivesen ao seu cargo o coidado de familiares de primeiro grado, persoas con diversidade funcional ou mesmo para persoas que teñen que volver ao traballo tras un período de incapacidade temporal prolongado. O mesmo pode predicarse respecto de persoas traballadoras que estean en procesos de fecundación in vitro ou teñan doenzas vinculadas coa menstruación ou a menopausa. O teletraballo funcionaría, así, como unha medida de reincorporación ou de prestación flexible que favorecería tanto á empresa como á persoa traballadora, pois a relación laboral manteríase viva ao tempo que se atenden ás necesidades persoais. Nos criterios de prioridade tamén poderían terse en conta outras circunstancias como o feito de que a persoa traballadora teña outros empregos, que estivese en período de formación ou que teña que desprazarse un número de quilómetros significativo para acudir ao centro de traballo.
- A elaboración dos acordos individuais de teletraballo, sendo recomendable, por exemplo, que se prevexa a presenza obrigatoria dun representante das persoas traballadoras nese momento.
- A reversibilidade do acordo de teletraballo. A negociación colectiva sectorial podería enumerar, de forma aberta, as causas que permitirían tanto á persoa traballadora como á empresa reverter o acordo de teletraballo, como a falta de adaptación, a diminución do rendemento, o incumprimento das normas en materia de prevención de riscos laborais, os cambios organizativos ou económicos dentro da empresa, ou as causas de forza maior. Neste senso, debería fixarse tamén na negociación colectiva o prazo de preaviso para a reversión do teletraballo por calquera das partes atendendo á causa que motiva tal reversión e á particular situación das persoas teletraballadoras. Así as

cousas, sería recomendable fixar uns prazos que oscilasen entre os 20 e os 30 días, que poderían aumentarse en caso de que a persoa traballadora tivese que atender a necesidades de conciliación importantes como consecuencia da reversión, ou reducirse en caso de que existisen situacións imprevistas e urxentes na empresa que obrigasen a retomar a presencialidade.

- Os custos orixinados polo teletraballo e, en particular, os vinculados ás comunicacións. A negociación colectiva sectorial pode ser unha boa ferramenta para fixar cantidades a tanto alzado que compensen á persoa traballadora polos incrementos de consumo enerxético, calefacción, liñas ADSL... Podería preverse, mesmo, a substitución do plus de transporte por un plus de teletraballo, ou recoñecer o dereito a uns pagos iniciais para a compra de accesorios, mobiliario, etc.
- O uso e o mantemento que deben facer as persoas traballadoras do equipo posto a disposición por parte da empresa. Tendo en conta as diferentes necesidades dos postos de traballo, os convenios colectivos sectoriais só poderían, no mellor dos casos, recoller unha lista exemplificativa dos medios que debería poñer a empresa a disposición da persoa traballadora (ordenador, software, hardware, apps...). Con todo, si poderían e, de feito, deberían, recoller as obrigas das persoas traballadoras de manter os equipos e as instrucións de uso respecto á intimidade e protección de datos, pois o cumprimento de tales indicacións resulta beneficioso para a empresa en termos de ciberseguridade (non conectarse a redes de internet abertas, non deixar programas abertos de tal xeito que poida consultalos outra persoa do domicilio, non visitar páxinas web sen os debidos requisitos de seguridade, etc.). Nesta liña, resulta especialmente importante que, en lugar de prohibir o emprego dos equipos para fines non laborais, se delimiten os termos nos que as persoas teletraballadoras poden facer uso dos equipos informáticos subministrados pola empresa para fines ou por motivos persoais, tendo en conta os usos sociais vixentes.
- O control do teletraballo por parte da empresa. Os convenios colectivos sectoriais poderían recoller un elenco de medios dos cales podería servirse a empresa para supervisar o desenvolvemento do teletraballo, correspondendo a esta escoller o que máis se adapte ao seu entramado (elaboración de informes por parte das persoas teletraballadoras, sistemas de avaliación periódica, comisión ad hoc con representantes das persoas traballadoras, sistemas de auditoría, sistemas de control remoto do ordenador ou dispositivos móbiles...). Non obstante, tendo en conta que os sistemas de control poden ser especialmente invasivos no que se refire ao comportamento e á intimidade das persoas traballadoras, os convenios colectivos deberían insistir no principio de finalidade no exercicio da vixilancia e control, lexitimando tal

intromisión na esfera da persoa traballadora só para verificar o cumprimento das súas obrigas, garantir a integridade dos dispositivos en termos de ciberseguridade ou ante sospeitas de condutas abusivas ou ilícitas.

Algoritmos

Nos últimos anos sucedéronse diversas normas que regulan, dunha forma máis ou menos extensa, o impacto dos algoritmos e os sistemas de intelixencia artificial nas relacións laborais. A negociación colectiva configúrase actualmente como unha das vías máis axeitadas para desenvolver a devandita normativa e asegurar unha transición xusta e adaptada a cada un dos sectores e empresas. Os convenios colectivos poden ser un instrumento útil para conciliar o interese da empresa no desenvolvemento da tecnoloxía e o interese das persoas traballadoras en evitar un uso abusivo desta.

Dos convenios colectivos sectoriais galegos, tan só dous dedican algún precepto ou artigo concreto á transformación dixital ou tecnolóxica das empresas mediante sistemas automatizados ou algoritmos. Trátase do Convenio do Comercio da Alimentación da Coruña e do Convenio do Comercio do Metal de Lugo. Ambos os dous céntranse nos cambios organizativos ou produtivos que pode sufrir a empresa como consecuencia da transformación dixital ou tecnolóxica, na medida en que, se ben estes non constitúen modificacións substanciais de condicións de traballo, si poden afectar aos métodos de traballo. Coa intención de asegurar transparencia na súa implantación, os dous convenios colectivos recoñecen prerrogativas aos representantes legais das persoas traballadoras, debendo ser estes informados, no caso do convenio lucense, ou informados e consultados, no caso do convenio coruñés, sobre a toma de decisións ou propostas de dixitalización ou innovación empresarial (artigos 50 e 47, respectivamente).

O Convenio do Comercio da Alimentación da Coruña é consciente de que o seu sector é propicio á introdución de sistemas automatizados que afecten ao emprego e á xestión das persoas traballadoras. Recoñece, de forma indirecta, que as causas tecnolóxicas poden estar detrás de despedimentos, de novas formas de control ou de ameazas non previstas con anterioridade, coma o estrés tecnolóxico ou a discriminación algorítmica. Non obstante, o convenio colectivo non regula ningunha desas cuestións, senón que fai unha encomenda aos protocolos de actuación que deberían elaborar as empresas que pretendan implantar ferramentas dixitais ou novas formas de organización. Segundo o convenio colectivo, o devandito protocolo debería incluír medidas de diagnóstico e impacto na empresa da dixitalización, así como accións de formación e recalificación.

Recomendacións e boas prácticas

Aproveitando a aprobación de normas recentes que regulan os dereitos de xestión algorítmica das persoas traballadoras, como, por exemplo, a Directiva (UE) 2024/2831, relativa á mellora das condicións laborais no traballo en plataformas dixitais, os convenios colectivos deberían recoñecer o dereito das persoas traballadoras a non ser obxecto de decisións baseadas única e exclusivamente en tratamentos automatizados de datos que impliquen a extinción da relación contractual ou a determinación da retribución, salvo naqueles supostos previstos pola lexislación, así como o dereito a revisar, a través dunha persoa designada pola empresa, as decisións adoptadas ou apoiadas por algoritmos ou sistemas automatizados que afecten a outro tipo de condicións de traballo. Aos anteriores dereitos debería sumarse tamén o dereito á non discriminación en relación coas decisións e procesos baseados en algoritmos, podendo solicitar o concurso ou a intervención das persoas designadas para tal efecto pola empresa en caso de discrepancia. Malia de que a obriga de non discriminar ás persoas traballadoras recae fundamentalmente nas empresas, os convenios colectivos sectoriais deberían insistir en que estas últimas procuren non introducir sesgos por condicións de sexo, xénero, idade, orixe, discapacidade, etc., na utilización dos modelos dixitais.

O máis recomendable, sería, sen dúbida, garantir na negociación colectiva que os algoritmos e os sistemas automatizados empregados pola empresa teñan supervisión humana, tanto respecto das decisións automatizadas a nivel individual, como respecto dos resultados agregados, de forma periódica. Así, por exemplo, poderíase incorporar a realización dunha auditoría algorítmica externa a cargo das empresas, previo acordo coa representación das persoas traballadoras, ou a creación dun observatorio ou comisión sectorial sobre a transición tecnolóxica.

Do mesmo xeito, os axentes sociais deben tomar en consideración que a dixitalización pode chocar coas características e capacidades das persoas traballadoras de determinados sectores. Trátase, en concreto, de actividades profesionais “tradicionais”, como o comercio téxtil ou a seguridade, nas que, cada vez en maior medida, implántanse sistemas automatizados para xestionar as cadeas produtivas ou os encargos desenvolto por persoas traballadoras de 50 anos en adiante que poden carecer dos coñecementos necesarios para asimilar as novas funcións. Os convenios colectivos deberían ser conscientes da posible fenda dixital e potenciar plans de formación obrigatoria no ámbito da dixitalización, así como medidas que intenten evitar, na medida do posible, as minguas retributivas e os despedimentos por ineptitude sobrevida ou por falta de adaptación ás modificacións técnicas.

Instrumentos de control dixital

Nos convenios colectivos sectoriais galegos detéctanse tres tendencias respecto á regulación dos medios dixitais como instrumento de control por parte da empresa:

1) A maior parte dos convenios colectivos sectoriais galegos abordan o uso de instrumentos dixitais de control dende o punto de vista do rexistro da xornada. En todo caso, ningún deles opta por un control do horario que se realice única e exclusivamente a través de medios dixitais. Todos ofrecen a posibilidade de levar a cabo o rexistro horario en papel ou a través de sistemas informáticos, sen especificar, iso si, cales poden ser os devanditos sistemas ou que requisitos deben reunir para cumprir os principios de fiabilidade e transparencia. Só o Convenio de Derivados do Cemento de Pontevedra prevé, dunha forma un tanto desactualizada, que, de levarse a cabo o rexistro de xornada en papel, deben conservarse os arquivos en soporte informático mediante o escaneo dos documentos orixinais [artigo 35 g) 6].

2) Aínda sendo escasos en números, algúns convenios colectivos prevén a videovixilancia ou a xeolocalización como mecanismos de control empresarial. Con todo, non ofrecen unha regulación innovadora, senón que reflicten as esixencias xa dispostas na LOPD e na doutrina xudicial. Con carácter xeral, os convenios colectivos non limitan o uso de tales sistemas nin especifican as esferas que están sometidas a control.

A excepción atópase, relativamente, no Convenio da Siderometalurxia da Coruña (artigo 92). Por unha banda, o referido convenio recoñece o dereito á intimidade das persoas traballadoras fronte ao uso de dispositivos de videovixilancia e gravación de sons, recoñecendo o dereito das persoas traballadoras e da representación legal a ser informados con carácter previo e de forma expresa, clara e inequívoca sobre a existencia e características das cámaras de videovixilancia e de gravación de sons, que, en ningún caso, poderán ser instaladas en lugares destinados ao descanso (vestiarios, aseos, comedores, etc.). O convenio recoñece a posibilidade de que os dispositivos de videovixilancia e gravación de sons se empreguen con fins de control empresarial, pero, nese caso, esixe as garantías xa previstas pola LOPD e a doutrina xudicial: información previa acerca desa medida ás persoas traballadoras e á súa representación legal, así como colocación dun cartel suficientemente visible nos accesos ás zonas vixiadas no que se indique a identidade do responsable da súa instalación e as condicións de exercicio dos dereitos de protección de datos persoais. Con todo, o convenio rexeita a posibilidade de empregar sistemas de gravación de sons con fins de control empresarial, tal e como dispón o artigo 89.3 da LOPD, na medida en que o rexistro de conversacións privadas e as gravacións indiscriminadas de voz e son constitúen medidas intrusivas para a intimidade e o dereito á protección de datos persoais.

Por outra banda, o Convenio da Siderometalurxia da Coruña vincula a xeolocalización ao control horario, sendo ese o seu único fin e advertindo que tales mecanismos non poderán activarse permanentemente, pois está prohibido o seu uso fóra da xornada laboral, e deberán establecerse mecanismos oportunos de desconexión nos tempos de descanso, fóra das horas de traballo. O convenio colectivo especifica, ademais, que os mecanismos de xeolocalización deben ser o último recurso para as empresas, pois só poderán empregalos no caso de demostrar a súa necesidade tras valorar os principios de necesidade, idoneidade, minimización e proporcionalidade. De ser factible o seu uso, as persoas traballadoras e os seus representantes deben ser informados previamente e de forma expresa, clara e inequívoca sobre o sistema de xeolocalización que se vai implantar, a data de implantación, a información que se obterá co devandito sistema, garantindo e informando que só funcionará durante a xornada laboral, a finalidade coa que se recollen os datos (exclusivamente o control horario) e o dereito da persoa traballadora de acceso, rectificación, limitación ou cancelación dos seus datos.

3) Determinados convenios, atendendo ás particularidades do sector, prevén medios dixitais específicos de control e, ao mesmo tempo, de protección das persoas traballadoras, como os tetra, para os condutores e condutoras de ambulancias (artigo 3.1.c do Protocolo de prevención de agresións do V Convenio Galego de Transporte sanitario de enfermos/as e accidentados/as en ambulancia), ou os tacógrafos para os e as transportistas (artigo 31 do Convenio para o Transporte Público de Mercadorías por Estrada da provincia de Pontevedra). A regulación convencional de tales instrumentos adoita ser detallada, pero non se delimita o posible uso que pode facer a empresa da información obtida a través deles.

Recomendacións e boas prácticas

Unha das características fundamentais das novas tecnoloxías é o seu carácter pluri-ofensivo, pois a capacidade de captación e almacenamento de datos dos medios dixitais reducen a esfera de intimidade das persoas traballadoras. Por esa razón, sería conveniente que a negociación colectiva fose máis aló das garantías previstas pola lexislación e a doutrina xudicial e introducíse, entre outros aspectos:

- A finalidade dos sistemas ou dispositivos como cámaras, sistemas de video-vixilancia ou de gravación de sons. Así, debería especificarse cales son os fins que lexitiman ao empresario para a instalación de tales medios: garantir a seguridade, evitar condutas delituosas, protexer o patrimonio da empresa, exercer a potestade disciplinaria...
- O recoñecemento de dereitos claros de información ás persoas traballadoras e á súa representación sobre a instalación, finalidade e modificacións de tales sistemas, como, por exemplo, os cambios de localización das cámaras, non sendo suficiente a colocación de signos distintivos.

- O necesario cumprimento dos principios de proporcionalidade e minimización, supeditando a instalación de tales dispositivos á inexistencia de outros medios de supervisión máis adecuados e limitando, na medida do posible, os datos captados ou gravados a través deles.

Uso particular de ferramentas empresariais

A implantación das novas tecnoloxías en todas as esferas da vida e da sociedade provoca que, cada vez en maior medida, as empresas poñan a disposición das persoas traballadoras os medios necesarios para desenvolver a súa prestación laboral. Dispositivos tales como os ordenadores ou teléfonos móbiles están presentes na vida de todas as persoas traballadoras, tanto na súa esfera privada como na súa esfera laboral. Non obstante, a hiperconexión que ofrecen tales dispositivos pode provocar que as dúas esferas se superpoñan, e que as persoas traballadoras acaben empregando os medios postos ao seu dispor pola empresa para atender os seus fins privados.

No que respecta ao uso por parte das persoas traballadoras de ferramentas dixitais no tempo de traballo para fins particulares, cabe distinguir dúas tendencias de regulación nos convenios colectivos galegos de sector:

1) O uso por parte da persoa traballadora de ferramentas propiedade da empresa. A maior parte dos convenios colectivos analizados valoran o devandito uso como un feito constitutivo de falta, leve ou grave segundo o caso, e merecedor de sanción. De feito, algún convenio colectivo atribúe a responsabilidade ao traballador das claves para acceder á súa conta informática (artigo 46 do VII Convenio de Pompas Fúnebres de Galicia).

As previsións contidas nos convenios colectivos a este respecto están redactadas en termos excesivamente amplos. Con carácter xeral, sanciónase o uso, sen a debida autorización, dos útiles, ferramentas, aparatos e outros bens, para fins alleos aos do traballo encomendado, mesmo fóra da xornada laboral. Véxase, por exemplo, o artigo 68.5 do Convenio de Derivados do Cemento da Coruña para os anos 2021-2024; o artigo 44.b) 6 do Convenio do Comercio Vario da provincia da Coruña; ou o artigo 34 n) do Convenio da Lousa de Galicia.

Non se especifican cales poder ser tales útiles ou aparellos, que se considera por uso particular nin que procedemento pode seguirse para que a empresa consinta o dito emprego. Tales cláusulas pareceran estar pensadas para supostos nos que as persoas traballadoras fan uso de maquinaria da empresa, como, por exemplo, vehículos, grúas, prensas, etc., e non parecen adaptarse ben ás novas realidades e ao emprego, por parte das persoas traballadoras, de ferramentas dixitais, como o correo electrónico, o teléfono móbil da empresa ou o ordenador corporativo.

A inclusión deste tipo de ferramentas nos supostos merecedores de sanción outorga á persoa traballadora unha esfera de privacidade nula e non resulta coherente co uso actual que se lle dá ás novas tecnoloxías. Así se deriva, por exemplo, do disposto no VII Convenio de Pompas Fúnebres de Galicia, que esixe a utilización do correo electrónico e a navegación por Internet só para motivos estritamente laborais, especificando, ademais, que o control dos computadores e dos programas informáticos instalados e facilitados polas empresas quedará limitado exclusivamente por razóns de traballo (artigo 46).

2) O uso por parte da persoa traballadora de ferramentas dixitais da súa propiedade. A inadaptación anteriormente referida respecto das ferramentas dixitais propiedade da empresa pode observarse tamén respecto de como abordan os convenios colectivos o emprego, por parte das persoas traballadoras, dos seus propios dispositivos dixitais durante o tempo de traballo para fines particulares. Os convenios colectivos galegos de sector céntranse maioritariamente na realización de chamadas persoais durante o tempo de traballo, e encomendan ás persoas traballadoras a empregar o teléfono da empresa para facer tales chamadas en supostos de forza maior, ignorando así outro tipo de usos ou funcionalidades do teléfono móbil.

Só dous convenios colectivos van máis aló das chamadas telefónicas e prohiben tamén o uso en xeral do teléfono móbil, reprodutores multimedia ou outros dispositivos análogos (artigo 50.9 do Convenio de Carpintería, Ebanistería e Actividades afíns de Pontevedra) ou o uso non autorizado de Whatsapp e outras redes sociais (Facebook, Twitter...) durante o tempo de traballo (artigo 38 do I Convenio das Orquestras de Verbena de Galicia).

Recomendacións e boas prácticas

Os convenios colectivos galegos de sector dispoñen aquí dunha marxe de mellora ou concreción. Non se trata, nin moito menos, de permitir un uso desmesurado ou desproporcionado dos sistemas informáticos da empresa para fins particulares, pero si de admitir certa tolerancia en canto a condutas razoables e non excesivamente prexudiciais como a consulta esporádica dalgunha páxina web ou do correo electrónico persoal, sen precisar para iso un permiso ou autorización específica. Así, bastaría cun cambio de redacción para non sancionar un uso ocasional e limitado dos medios tecnolóxicos, de acordo cos usos sociais, que non supoñan un abandono das funcións inherentes ao posto de traballo nin poñan en perigo o sistema de comunicación ou funcionamento da empresa segundo o principio de boa fe.

Os esforzos deberían centrarse, polo tanto, en especificar cales son as condutas prohibidas no emprego dos dispositivos da empresa, como a remisión de mensaxes ofensivas, inapropiadas ou discriminatorias, o emprego do acceso a internet para participar en xogos ou visitar foros e webs racistas ou pornográficas, a difusión de información contraria aos intereses da empresa, o uso de software ilegal ou programas non autorizados, etc.

Ademais, a regulación do uso de ferramentas dixitais no traballo é necesaria desde o punto de vista da protección da empresa en termos de ciberseguridade. Na medida en que o uso particular dos medios tecnolóxicos pode poñer en perigo os cifrados e sistemas internos das empresas, os convenios colectivos poden ser un bo instrumento para recoller guías e modelos de utilización que outorguen á persoa traballadora certo marxe de flexibilidade e, ao mesmo tempo, protexan a interface empresarial.

Comunicación dixital

Tan só uns cantos convenios colectivos galegos de sector prevén o uso de canais dixitais para a transmisión de información, ben ao cadro de persoal en xeral, ben a persoas traballadoras en concreto. Aqueles que o fan limitan o seu emprego a aspectos moi específicos, como a difusión do protocolo de acoso (Protocolo de actuación contra o acoso sexual ou acoso por razón de sexo e acoso psicolóxico do Convenio do Comercio de Alimentación de Lugo), os chamamentos ás persoas traballadoras fixas-discontinuas (artigo 18.3 do Convenio de Eventos, Servizos e Producións Culturais de Galicia) e a comunicación de vacantes a tempo completo ás persoas traballadoras a tempo parcial (artigo 11 do Convenio de Instalacións Deportivas e Ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia).

Recomendacións e boas prácticas

A heteroxeneidade das empresas que forman parte do mesmo sector provoca que sexa difícil escoller na negociación colectiva un sistema de comunicación dixital que se adapte a todas e cada unha de elas. Non obstante, os convenios colectivos sectoriais si poderían recoller regras marco para a creación de intranets empresariais que funcionen como o canal de comunicación habitual da empresa coas persoas traballadoras e das persoas traballadoras coa empresa respecto de calquera tipo de información ou evento, incluíndo, ademais, canais de denuncia de irregularidades (whistleblowing).

DESCONEXIÓN DIXITAL

A desconexión dixital na negociación colectiva sectorial galega

Analizado o recoñecemento legal do dereito á desconexión dixital e o crucial papel que xoga a negociación colectiva no seu desenvolvemento, analízase a continuación a súa presenza na negociación colectiva sectorial galega.

Como punto de partida, debe destacarse a residual presenza do dereito á desconexión dixital na negociación colectiva sectorial galega. Dos 122 convenios colectivos analizados, só 14 recollen no seu articulado algunha referencia, de maior ou menor calado, deste dereito, o que representa un escaso 11%. Se se analizan estes datos por ámbitos, o dereito á desconexión dixital ten presenza no 9,5% dos convenios colectivos de ámbito autonómico, un 13,8 % de presenza nos da provincia da Coruña, un 21,7% nos da provincia de Lugo, un 15% nos da provincia de Ourense, e un chamativo 0% nos da provincia de Pontevedra onde, dos 29 convenios colectivos analizados, ningún recolle disposición ningunha relativa ao dereito á desconexión dixital ás persoas traballadoras. Agora ben, debe puntualizarse que unha gran parte dos textos convencionais analizados, o 41%, son anteriores no tempo ao recoñecemento legal deste dereito a finais do ano 2018, mentres que, dos posteriores, preto do 10% foron publicados apenas uns meses despois do dito recoñecemento legal, o que, razoablemente, podería xustificar a ausencia desta cuestión no seu proceso negociador.

Analizando o disposto naqueles convenios colectivos que si teñen en conta no seu articulado cuestións relativas ao dereito á desconexión dixital, pode comprobarse como nalgúns casos as ditas disposicións tenden a parafrasear o recoñecemento do dereito xa recollido no propio art. 88.1 da LOPD e artigo 20 bis do ET; obviando a posibilidade que lle brinda a Lei de modular o exercicio do dereito, delimitar o seu alcance, etc., e limitándose a garantir o respecto ao tempo de descanso, permisos e vacacións, así como á intimidade persoal e familiar das persoas traballadoras, como se recolle no artigo 34 do Convenio autonómico de Salóns de Peiteado de Señoras, Cabaleiros, Unisex e Salóns de Beleza. Outros, menos xenerosos, se cabe, na redacción, limítanse a garantir a desconexión dixital no ámbito do teletraballo, cunha simple referencia á LTD, como fai o Convenio de Transporte de Mercadorías por Estrada

da provincia da Coruña no seu artigo 37; mentres que convenios colectivos como o do sector de Derivados do Cemento das provincias da Coruña e de Pontevedra, con mención expresa á LOPD e ao artigo 20 bis do ET para cuestións como o tratamento de datos persoais para os efectos dos sistemas de rexistro de xornada, omiten as cuestións relativas á desconexión dixital contidas nas referencias normativas que incorporan ao texto do convenio.

Noutro grupo de convenios, como o de Eventos, Servizos e Producións Culturais de Galicia (artigo 30); o de Hostalaría da provincia da Coruña (artigo 37); o de Comercio de Alimentación da provincia de Lugo (artigo 37); o de Hostalaría da provincia de Lugo (artigo 36); o da Industria Siderometalúrxica da provincia de Lugo (artigo 38); o da Sanidade Privada da provincia de Lugo (artigo 37); e o de Comercio do Metal da provincia de Lugo (artigo 26), as partes negociadoras coinciden, e así o manifestan expresamente, na necesidade de “impulsar” ou “promover” o dereito á desconexión dixital unha vez terminada a xornada de traballo; comprometéndose as empresas, agás situacións ou circunstancias xustificadas, a non enviar correos electrónicos ou mensaxes profesionais fóra do horario laboral e recoñecendo, na maior parte deles, o dereito das persoas traballadoras a non responder aos mesmos fóra do seu horario de traballo. Respecto dos convenios sinalados supra, a única excepción é a do Convenio de Hostalaría da provincia de Lugo, que non recoñece expresamente este dereito. Garántese, iso si, que non poderá adoptarse ningunha medida disciplinaria que teña como base a non atención de comunicacións de natureza profesional fóra da xornada de traballo.

Noutros casos, non se recolle un compromiso expreso por parte das empresas de non enviar comunicacións de carácter profesional fóra da xornada de traballo, senón un “dereito a non responder” a ningunha destas comunicacións por parte do persoal, con independencia do medio empregado, tal e como recolle no seu artigo 46 o Convenio do Comercio de Alimentación da provincia da Coruña.

Con maior determinación, o Convenio do Comercio de Alimentación da provincia de Ourense (artigo 21); o Convenio do Comercio de Elementos do Metal da provincia de Ourense (artigo 37); e o Convenio do Comercio Téxtil da provincia de Ourense (artigo 20 bis) afástanse de fórmulas como “impulsar” ou “promover” o dereito á desconexión nos seus ámbitos e “recoñecen”, sen ambaxes, o dereito á desconexión dixital do persoal incluído dentro do seu ámbito funcional, recoñecendo expresamente o dereito a non responder a ningunha comunicación, calquera que fose o medio utilizado e chegando a apuntar os tres convenios colectivos canles de comunicación como o correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc., aínda que excluindo a aquelas persoas traballadoras que estean a disposición da empresa e que perciban por isto unha retribución, que terían a obriga de atender as comunicacións da empresa de conformidade coas regras que se tivesen establecido para o réxime de dispoñibilidade.

Con certa inconcreción ou indefinición, os convenios colectivos que abordan no seu articulado o dereito á desconexión dixital condicionan tal dereito, é dicir, permiten o contacto ou envío de comunicacións de carácter profesional fóra da xornada de traballo en casos de “urxencia xustificada”, tal e como recollen o Convenio de Eventos, Servizos e Producións Culturais de Galicia e o Convenio de Hostalería da Coruña, nos seus artigos 30 e 37, respectivamente; en “situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da mensaxe profesional dentro da xornada de traballo e sempre que a mensaxe non puidera esperar, por razóns organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo”, como recolle o Convenio de Hostalería da provincia de Lugo (artigo 36), o Convenio do Comercio de Metal da provincia de Lugo (artigo 26), o Convenio do Comercio de Alimentación da provincia de Lugo (artigo 37), e o Convenio da Industria Siderometalúrxica da provincia de Lugo (artigo 38); que a “urxencia temporal precise, sen dúbida, dunha resposta inmediata”, suposto previsto nos artigos 21 do Convenio do Comercio de Alimentación da provincia de Ourense e 37 do Convenio do Comercio de Elementos do Metal da provincia de Ourense; que concorran “circunstancias de forza maior que supoñan un grave, inminente ou evidente dano empresarial ou do negocio que, dada a urxencia temporal precise, sen dúbida, dunha resposta inmediata”, como sinala o artigo 46 do Convenio do Comercio de Alimentación da provincia da Coruña; ou ante a concorrencia de “situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da comunicación dentro da xornada de traballo, supostos nos que a non atención da comunicación poida afectar a urxencias asistenciais ou temas legais de urxente atención, e/ou situacións que comprometan a viabilidade da empresa ou que lle ocasione prexuízos graves, e sempre que a mesma non poida esperar, por razóns organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo”, como recolle, dunha maneira algo máis estendida, o artigo 37 do Convenio da Sanidade Privada da provincia de Lugo. De darse estas situacións, algúns convenios concretan tamén cal será o medio ou medios de comunicación prioritario(s) para contactar coas persoas traballadoras fóra da súa xornada de traballo e comunicar a urxencia da situación que motiva tal contacto. Así, Convenios Colectivos como o de Comercio de Alimentación da provincia de Ourense, artigo 21; o de Comercio de Elementos do Metal da provincia de Ourense, artigo 37; ou o do Comercio de Alimentación da provincia da Coruña, artigo 46, establecen o teléfono como medio de contacto prioritario nestes supostos. Pola súa banda, o Convenio do Comercio téxtil da provincia de Ourense, no seu artigo 20 bis, amplía estas canles de contacto, incorporando tamén o correo electrónico e aplicacións de mensaxería.

En paralelo a estas indeterminadas e ambiguas circunstancias que limitarían ou condicionarían o dereito á desconexión dixital, unha gran parte dos convenios colectivos analizados, aínda que non todos, conteñen unha garantía de indemnidade expresa para aquelas persoas traballadoras que puideran ser obxecto dalgunha medida disciplinaria ou despedimento pola non atención destas comunicacións fóra

da súa xornada de traballo, nin que esta negativa poida influír de maneira negativa nos procesos de promoción, avaliación ou despedimento. Recóllese esta garantía no Convenio de Eventos, Servizos e Producións Culturais de Galicia (artigo 30); no Convenio de Hostalería da provincia da Coruña (artigo 37); no Convenio do Comercio de Alimentación da provincia de Lugo (artigo 37); no Convenio de Comercio do Metal da provincia de Lugo (artigo 26); no Convenio de Hostalería da provincia de Lugo (artigo 36); no Convenio da Industria Siderometalúrxica da provincia de Lugo (artigo 38); no Convenio da Sanidade Privada da provincia de Lugo (artigo 37); e no Convenio da Industria Siderometalúrxica da provincia da Coruña (artigo 92).

Con diferenza, este último é no que os suxeitos negociadores puxeron maior énfase na regulación do dereito á desconexión dixital. Faino no seu artigo 92, en primeiro lugar, integrando como contido deste dereito a necesidade de coñecer con exactitude a xornada laboral de cada traballador, concibido como o dereito a coñecer exactamente cal é a xornada laboral, o horario, o descanso diario, semanal ou mensual, así como as vacacións e o tempo a disposición da empresa, posto que se trata do dereito de toda persoa traballadora á determinación dunha xornada específica. Seguidamente, establece o seu alcance coa limitación do uso das novas tecnoloxías para garantir o tempo de descanso e vacacións das persoas traballadoras para favorecer a saúde e a conciliación da vida persoal e laboral. Dispón, a continuación, unha regulación específica avogando por medidas como eliminar o presentismo nas xornadas de formación e sensibilización; fomentar a realización da xornada efectiva para evitar que esta se prolongue; o control da efectiva desconexión dixital por parte das empresas para que fóra da xornada establecida non se envíen comunicacións a través de ningún medio dixital; e ofrecendo medidas concretas como o envío retardado ou as respostas automáticas en períodos de descanso; promover a celebración de reunións de traballo e/ou sesións formativas dentro dos límites da xornada; recollendo a voluntariedade destas reunións e sesións formativas cando sexan fóra de xornada e o seu cómputo como tempo efectivo de traballo; promovendo o uso da videoconferencia e as novas tecnoloxías como vía para reducir a necesidade das viaxes de traballo e/ou desprazamentos; e garantindo que o exercicio do dereito de desconexión dixital non implique medidas sancionadoras nin poida influír de maneira negativa nos procesos de promoción, avaliación ou despedimento.

Conclusións, propostas e boas prácticas

O tratamento do dereito á desconexión dixital na negociación colectiva sectorial galega podería definirse como residual ou testemuñal. Como se ten podido observar, apenas un 11% dos convenios colectivos sectoriais contan con algún tipo de previsión sobre a materia. Ademais, moitos deles limítanse a unha simple declaración de intencións de escaso contido, cando non unha remisión expresa ao establecido, con carácter xeral e de mínimos, na LOPD e no ET. Desaprovéitase así un interesante e

amplio campo de actuación para os axentes sociais que poden, a través da negociación colectiva, garantir o exercicio do dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras.

Como se ten advertido, moitos dos convenios colectivos analizados son anteriores no tempo ao recoñecemento legal do propio dereito á desconexión dixital, e outros, sendo posteriores, foron publicados apenas uns meses despois, o que, con toda probabilidade, fixo imposible o seu tratamento nas correspondentes mesas de negociación. Obsérvase, por tanto, aquí, unha oportuna necesidade de actualización dos textos convencionais por parte dos axentes sociais na que, conxecturalmente, conviría abordar o dereito á desconexión dixital seguindo as recomendacións feitas no Protocolo de Desconexión Dixital elaborado polo Observatorio Galego de Negociación Colectiva.

Son varias as cuestións que, da análise realizada, presentan maiores carencias respecto á regulación convencional do dereito á desconexión dixital: as accións de formación e sensibilización, a tipificación das situacións ou circunstancias que poderían condicionar ou limitar este dereito, e a concreción de medidas concretas que dean forma ás modalidades para o seu exercicio efectivo.

Recollendo o mandato do artigo 88.3 da LOPD, resultaría de interese unha aposta firme nos convenios colectivos pola formación e a sensibilización das persoas traballadoras sobre a protección e o respecto do dereito á desconexión dixital como un elemento máis da cultura da organización. Así, a modo de exemplo, o artigo 18 do Convenio estatal do Sector de Axencias de Viaxes dispón que “as empresas elaborarán protocolos, instrucións, guías e un plan de accións de formación e sensibilización sobre a protección e respecto do dereito á desconexión dixital e laboral e sobre un uso razoable e adecuado das TIC que evite o risco de fatiga informática, dirixidas a todos os niveis da organización, e para iso porá a disposición de todas as persoas traballadoras, a información e/ou formación necesaria”. Na mesma liña, o artigo 15 do Convenio para as Caixas e Entidades Financeiras de Aforro para o período 2024-2026 establece que “as Entidades realizarán accións de formación e sensibilización sobre a protección e respecto do dereito á desconexión dixital e laboral e sobre un uso razoable e adecuado das TIC, dirixidas a todos os niveis da organización, e para iso poñerá a disposición de todas as persoas traballadoras, a información e/ou formación necesaria”.

A referencia xenérica a situacións ou circunstancias que xustificarían excepcións ao dereito á desconexión dixital, dada a súa ambigüidade, poden chegar a anular por completo este dereito, polo que se avoga por unha maior concreción e tipificación destas. Neste sentido, e a modo ilustrativo, o artigo 29 do V Convenio colectivo estatal de instalacións deportivas e ximnasios concreta como causas que xustificarían esta excepción a “necesidade urxente de cubrir algún posto de traballo por enfermi-

dade ou accidente da persoa que habitualmente o cobre ou dalgunha persoa ao seu cargo que necesite da súa asistencia ou calquera imprevistos que non se puidesen prever con anterioridade; as incidencias importantes de mantemento ou estado dos centros de traballo que deban ser atendidas ou postas en coñecemento do cadro do persoal por supoñer cambios no transcurso diario da actividade; ou o peche do centro de traballo por calquera causas”

Finalmente, para vertebrar o correcto desenvolvemento e as modalidades de exercicio deste dereito na empresa, a través da negociación colectiva resultaría conveniente o establecemento dunha serie de boas prácticas ou accións inspiradoras ao respecto como, sen ánimo de exhaustividade:

- Procurar que as comunicacións se envíen exclusivamente ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificando a información, como recolle o artigo 15 do Convenio Colectivo para as Caixas e Entidades Financieiras de Aforro para o período 2024-2026.
- Promover a utilización da configuración da opción de envío retardado nos correos electrónicos que se emitan fóra da xornada laboral [...], como se establece, entre outros, no artigo 27 bis do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns.
- Programar respostas automáticas, durante os períodos de ausencia, indicando as datas nas que non se estará dispoñible, e designando o correo ou os datos de contacto da persoa a quen se asignou as tarefas durante tal ausencia; na liña do establecido no artigo 9 do Convenio Colectivo do Comercio Téxtil da Comunidade de Madrid
- Limitar as convocatorias de formación, reunións, videoconferencias, presentacións, información, etc., fóra da xornada de traballo de cada persoa traballadora. Limitacións previstas, por exemplo, no artigo 64 do Convenio de Transporte de Enfermos e Accidentados da Comunidade de Castela e León.
- Incorporar a utilización de videoconferencias e audioconferencias que permitan a realización de tales reunións dentro da xornada laboral e eliminan os desprazamentos innecesarios, sempre que isto sexa posible. Sirva de mostra o recollido no artigo 57 bis do Convenio Colectivo estatal de Empresas de Seguridade para o período 2023-2026.
- As reunións incluírán nas súas convocatorias a hora de inicio e finalización, así como a documentación relevante que vaia ser tratada co fin de que se poidan visualizar e analizar previamente os temas a tratar e as reunións non se dilaten máis do establecido, en consonancia co disposto, a modo de

exemplo, no artigo 64 do Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos e Accidentados da Comunidade de Castela e León.

- En relación co uso do correo electrónico, favorecerase a elaboración de protocolos ou instrucións internas sobre o seu uso eficiente, como se recolle no Anexo V do VII Convenio Colectivo do grupo Generali España, con medidas concretas como informar se non se require resposta ao finalizar a mensaxe ou a non utilización do correo electrónico a modo de chat, como advirte o artigo 18 do Convenio Colectivo de Fertiberia, SA.

CONCLUSIÓN

Primeira.- A realidade imponse como conclusión inicial: a dixitalización non é un elemento central do contido da negociación colectiva galega de sector. A ausencia de cláusulas deste tipo non é necesariamente mala nin símbolo de atraso. O problema real existe cando o sector concreto si que introduciu a dixitalización nos modos de produción e a negociación colectiva non está ofrecendo unha resposta a isto. É moi pertinente, por tanto, elaborar un diagnóstico da dixitalización efectiva de cada sector produtivo antes de embarcarse en procesos de negociación que deben ser de interese para os axentes sociais.

Segunda.- A análise revela unha progresiva integración da dixitalización na clasificación profesional, con especial intensidade nos sectores administrativos, industriais e de servizos. A aparición de novas categorías vinculadas ás TIC, así como a redefinición de funcións tradicionais, evidencia unha transformación estrutural do mercado laboral. Non obstante, persiste unha notable disparidade entre convenios, tanto na concreción funcional como na tradución retributiva destas competencias. Esta heteroxeneidade reflicte a necesidade de harmonización e actualización normativa que permita recoñecer de forma efectiva o valor das competencias dixitais, garantindo equidade e eficiencia na organización do traballo.

Terceira.- A regulación do teletraballo na negociación colectiva galega é unha tarefa pendente e de gran relevancia, especialmente ante os retos que supón a súa implementación real e segura. A LTD establece uns mínimos legais, pero os convenios colectivos teñen a oportunidade de concretar e adaptar o concepto de teletraballo ás realidades dos sectores e empresas, tanto dende o punto de vista cuantitativo como cualitativo. Obsérvase unha tendencia a que o teletraballo se regule a través de convenios colectivos de empresa ou, directamente, a través de acordos individuais, debido á diversidade de tarefas e estruturas organizativas. Os convenios colectivos galegos abordan o teletraballo en termos moi xerais, destacando a falta dunha definición clara do concepto, así como de cláusulas específicas sobre reversibilidade, os procesos de acceso a el, conciliación, prevención de riscos ou dereitos formativos. Ademais, aspectos como o horario flexible, o rexistro horario, os dereitos colectivos das persoas teletraballadoras ou as regras relativas aos equipos informáticos están pouco desenvolvidos nos convenios analizados. Isto evidencia a

necesidade de que a negociación colectiva sectorial asuma un papel máis activo e detallado nesta materia.

Cuarta.- A pesar do avance normativo sobre o impacto dos algoritmos e da intelixencia artificial nas relacións laborais, a negociación colectiva galega ten, ata o momento, un papel moi limitado nesta materia. Só dous convenios sectoriais inclúen referencias explícitas á transformación tecnolóxica, centradas principalmente en dereitos de información ou consulta para a representación legal das persoas traballadoras ante cambios organizativos derivados das novas tecnoloxías e no papel da empresa para elaborar protocolos de actuación. Esta escasa implicación evidencia a necesidade de que a negociación colectiva sectorial tome consciencia dos riscos laborais e sociais asociados á transformación tecnolóxica, aportando unha regulación completa e adaptada á realidade sectorial.

Quinta.- A negociación colectiva galega debe avanzar cara a unha regulación moderna e garantista que teña en conta o uso crecente de tecnoloxías de supervisión dixital, pois é o único medio que pode asegurar un equilibrio real entre os intereses empresariais e os dereitos das persoas traballadoras nun contexto laboral cada vez máis dixitalizado. A regulación dos medios dixitais como instrumentos de control empresarial nos convenios colectivos galegos é escasa e, en moitos casos, anticuada. A maioría de textos abordan o uso das tecnoloxías por parte do empresario dende unha perspectiva limitada, centrada no rexistro de xornada, e os sistemas como a videovixilancia ou a xeolocalización regúlanse de forma superficial, replicando os mínimos legais e sen desenvolver garantías específicas para a protección da intimidade ou dos datos persoais das persoas traballadoras.

Sexta.- A implantación das novas tecnoloxías no ámbito laboral está provocando unha superposición entre a esfera profesional e privada das persoas traballadoras, especialmente polo uso por parte destas de dispositivos como ordenadores ou móbiles facilitados pola empresa. Con todo, os convenios colectivos galegos de sector regulan o devandito uso de forma xeral e pouco adaptada á realidade dixital actual, sancionando todo uso sen autorización, mesmo fóra da xornada laboral, e sen distinguir entre ferramentas analóxicas e dixitais. Esta falta de precisión normativa reduce a esfera de privacidade das persoas traballadoras e expónas a sancións desproporcionadas, ao mesmo tempo que pon en perigo os sistemas de ciberseguridade das empresas.

Sétima.- O tratamento do dereito á desconexión dixital na negociación colectiva sectorial galega podería recibir o adxectivo de testemuñal. Como se ten posto de manifesto, apenas un 11% dos convenios colectivos analizados contan con algún tipo de previsión ao respecto; limitándose moitos deles a unha simple declaración de intencións de escaso contido material, cando non unha remisión expresa ao establecido, con carácter xeral e de mínimos, na LOPD. Son varias as cuestións nas

que se detectan importantes carencias na regulación convencional deste dereito: entre outras, o establecemento de accións de formación e sensibilización, a tipificación das situacións ou circunstancias que poderían condicionar ou limitar este dereito e a determinación de medidas concretas que dean forma ás modalidades para o seu exercicio. Desaprovéitase así un interesante campo de actuación para os interlocutores sociais que poden, a través da negociación colectiva, garantir o exercicio do dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras.

Oitava.- O reflectido neste informe non ofrece o panorama completo do tratamento da dixitalización na negociación colectiva galega. Sería conveniente analizar a práctica a nivel de empresa, onde é probable que se atopen desenvolvementos máis avanzados. As necesidades concretas poden ser a fonte de acordos máis precisos e detallados, polo que non debería descoidarse este ámbito de investigación como unha fonte de boas prácticas.

RECOMENDACIÓNS

Primeira.- Abordar o réxime da dixitalización no traballo é unha obrigação para a negociación colectiva galega. Con todo, é unha tarefa que pode atopar dificultades ao ser abordada en solitario polos axentes sociais en cada sector, polo que convén dotala do maior apoio institucional posible. A creación dun Observatorio ou unha Comisión do CGRL sobre dixitalización, se é posible co apoio da AMTEGA, permitiría establecer un órgano onde se elaborasen cláusulas tipo, impartiríanse formación ás partes negociadoras e aos equipos xurídicos que as apoian, e deseñaríanse accións comúns que beneficiasen ao conxunto das relacións laborais en Galicia, incluíndo á Administración laboral e á Inspección de Traballo (por exemplo, en materia de algoritmos).

Segunda.- Deberíase impulsar a revisión dos convenios colectivos para incorporar de maneira sistemática e detallada as competencias dixitais, tanto nas descrições funcionais como nas táboas retributivas. Esta actuación debe estar guiada por criterios de equidade, transparencia e adaptación tecnolóxica, promovendo a formación continua e a revalorización dos perfís profesionais dixitais. Ademais, cómpre establecer mecanismos de seguimento e avaliación que permitan medir o impacto da dixitalización na estrutura ocupacional, favorecendo unha negociación colectiva máis informada e acorde coa realidade produtiva actual e futura de Galicia.

Terceira.- Aínda que o teletraballo está estreitamente ligado ás características específicas de cada empresa e posto de traballo, os convenios colectivos sectoriais de Galicia deberían establecer un marco común que garanta protección tanto para as empresas como para as persoas teletraballadoras. Este marco debería abordar aspectos como a definición do teletraballo, os criterios para acceder a el, a porcentaxe mínima de xornada teletraballada necesaria para aplicar as garantías, a prioridade do réxime de teletraballo para colectivos vulnerables e con necesidades de conciliación ou as medidas compensatorias dos custos derivados do teletraballo, entre outras. A regulación do teletraballo esixe tamén ter en conta aspectos como a igualdade de oportunidades, a protección da saúde laboral, a formación continua e a seguridade tecnolóxica, evitando que a falta de adaptación ou a fenda dixital se convertan en causas de discriminación ou exclusión. Do mesmo xeito, a negociación colectiva é o mellor instrumento para regular as esixencias xerais dos me-

canismos de control do teletraballo, sempre respectando a intimidade das persoas traballadoras e garantindo que a vixilancia se limite á verificación do cumprimento das obrigas laborais.

Cuarta.- A negociación colectiva galega debería garantir que as persoas traballadoras sexan informadas previamente, e de forma clara, sobre a utilización de algoritmos que poidan afectar ás súas condicións laborais. Esta información debería incluír as categorías de datos tratados polos algoritmos, os parámetros de referencia na toma de decisións automatizadas e a influencia do seu comportamento no sistema algorítmico, garantindo así a transparencia e o dereito á participación. Non obstante, os convenios colectivos deberían impedir que as persoas traballadoras sexan obxecto de decisións baseadas unicamente en tratamentos automatizados dos seus datos que afecten aspectos críticos como a extinción do contrato de traballo e a retribución.

Ademais do devandito control ex ante, os convenios colectivos deberían recoñecer o dereito á revisión humana das decisións automatizadas, ex post, así como á non discriminación nos procesos algorítmicos, evitando sesgos por razóns de sexo, idade, orixe, discapacidade, orientación sexual, etc. A intervención de persoas designadas pola empresa en caso de discrepancia sería unha medida complementaria para reforzar estas garantías.

Tendo en conta a capacidade de aprendizaxe e evolución dos sistemas algorítmicos e da intelixencia artificial, para asegurar unha supervisión efectiva sería recomendable un control periódico, cada ano, a través de auditorías externas, así como a creación de comisións sectoriais sobre a transición tecnolóxica nas empresas.

Quinta.- As novas tecnoloxías presentan un carácter pluriofensivo que pode afectar gravemente á intimidade das persoas traballadoras, especialmente pola súa capacidade de captar e almacenar datos. Por iso, resulta necesario que a negociación colectiva vaia máis aló das garantías legais e xudiciais, regulando aspectos como a finalidade dos sistemas de vixilancia, o dereito á información sobre a súa instalación e uso, e o cumprimento dos principios de proporcionalidade e minimización. Estas medidas permitirían limitar a intrusión na vida privada e asegurar que os medios de control se empreguen só cando sexan imprescindibles e de forma xustificada.

“Cláusula tipo:

1. *A empresa poderá instalar sistemas de videovixilancia exclusivamente para os seguintes fins lexítimos: garantir a seguridade das persoas e bens, evitar condutas delituosas, protexer o patrimonio empresarial, e exercer a potestade disciplinaria, sempre que se respecte a legalidade vixente e os dereitos fundamentais das persoas traballadoras.*

2. *A instalación e uso destes sistemas estará suxeita aos principios de proporcionalidade e minimización. Só se autorizará cando non existan medios menos intrusivos para acadar os fins perseguidos, e limitarase a captación e almacenamento de datos ao mínimo necesario. En ningún caso se permitirá a vixilancia en espazos destinados ao descanso ou uso privado das persoas traballadoras.*
3. *Queda expresamente prohibida a gravación indiscriminada de voz e imaxe, especialmente en espazos non laborais ou fóra do horario de traballo. A captación de datos deberá limitarse ao mínimo necesario e estar xustificada por razóns proporcionadas e específicas.*
4. *A instalación de sistemas de vixilancia deberá ser previamente autorizada polos representantes das persoas traballadoras, tras a presentación dun informe detallado sobre a súa finalidade, alcance, localización e medidas de protección da intimidade. Ademais, todas as persoas traballadoras deberán ser informadas por escrito sobre a instalación, finalidade, funcionamento e posibles modificacións dos sistemas. Non será suficiente a simple colocación de sinais distintivos.*
5. *Calquera cambio na localización dos sistemas de videovixilancia deberá ser comunicado con, polo menos, 48 horas de antelación ás persoas traballadoras e aos seus representantes”.*

“Cláusula tipo:

1. *As persoas traballadoras teñen dereito á protección da súa intimidade no uso dos dispositivos dixitais postos ao seu dispor pola dirección da empresa.*
2. *A empresa só poderá acceder aos contidos derivados do devandito uso para os efectos de controlar o cumprimento das obrigas laborais e de garantir a integridade dos dispositivos. No exercicio desas facultades de vixilancia e control, a empresa, ante a sospeita de utilización ilícita dos medios informáticos e de comunicación postos ao dispor das persoas traballadoras, poderá realizar as comprobacións oportunas e, se fora preciso, levar a cabo unha auditoría dos sistemas técnicos e de comunicación, dentro do horario de traballo e en presenza da persoa traballadora e dun representante, respectando sempre a dignidade e a intimidade da persoa afectada. No suposto de que a persoa traballadora se negue a realizar tal auditoría ou a presenciala, esta realizarase ante un representante da persoa traballadora e un notario”.*

Sexta.- A negociación colectiva galega debe actualizar a regulación do uso dos sistemas informáticos da empresa por parte das persoas traballadoras. Sen permitir un uso desproporcionado, os convenios colectivos deberían admitir certa tolerancia respecto de condutas razoables e ocasionais, como consultar o correo persoal ou

páxinas web por parte das persoas traballadoras, sempre que non afecten negativamente ao rendemento nin á seguridade da empresa. En lugar de sancionar automaticamente tales prácticas, sería recomendable definir claramente que condutas están prohibidas.

A regulación do uso das ferramentas dixitais debería ter en conta a protección da empresa en termos de ciberseguridade, establecendo guías claras que permitan un uso razoable e flexible por parte das persoas traballadoras. Os convenios colectivos son un bo instrumento para equilibrar a necesidade de control co respecto aos usos sociais e á boa fe contractual, garantindo tanto a seguridade dos sistemas informáticos da empresa como a autonomía razoable das persoas traballadoras no uso dos medios tecnolóxicos.

“Cláusula tipo:

1. *As persoas traballadoras poderán facer un uso ocasional, limitado e razoable dos medios tecnolóxicos proporcionados pola empresa (ordenadores, conexión a internet, correo electrónico, etc.) para fins persoais, sempre que este non interfira co desempeño das funcións laborais, non comprometa a seguridade dos sistemas informáticos da empresa e se realice conforme aos usos sociais e ao principio de boa fe contractual. Non será necesario contar con autorización expresa para este tipo de uso puntual.*
2. *Queda expresamente prohibido o uso dos dispositivos da empresa para fins que poidan resultar ofensivos, discriminatorios ou contrarios aos intereses da organización, tales como o envío de mensaxes inapropiadas, acceso a contidos racistas, pornográficos ou violentos, participación en xogos en liña, difusión de información confidencial da empresa ou uso de softwares ilegais ou non autorizados.*
3. *Co obxectivo de garantir a ciberseguridade e un uso responsable das infraestruturas tecnolóxicas da empresa, esta poderá elaborar guías internas de utilización dos dispositivos, ferramentas e sistemas dixitais postos ao dispor das persoas traballadoras. A elaboración, revisión e actualización destas guías deberá realizarse coa participación activa dos representantes legais das persoas traballadoras. Para tal fin, a empresa facilitará a documentación técnica necesaria e convocará reunións específicas de consulta”.*

Sétima.- Os interlocutores sociais deben aproveitar a potestade conferida polo artigo 88 da LOPD para garantir o dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras. En especial, dadas as carencias detectadas na regulación convencional, ademais do recoñecemento expreso do propio dereito, debe poñerse especial énfase no deber de abstención empresarial, na determinación das situacións ou circunstancias limitadoras do dereito, no alcance das medidas de formación e sen-

sibilización, así como na incorporación de boas prácticas neste eido como parte da cultura organizacional.

“Cláusula tipo:

1. *As empresas recoñecen o dereito á desconexión dixital do persoal incluído no ámbito do convenio co fin de garantir o respecto do tempo de descanso, permisos e vacacións, así como á súa intimidade persoal e familiar.*
2. *As empresas comprométense, salvo casos de urxencia xustificada, a non enviar comunicacións por medios electrónicos ou mensaxes profesionais fóra do horario laboral, e recoñecen o dereito das persoas traballadoras a non responder. Non se poderá adoptar ningunha medida disciplinaria ou despedimento por non atender as comunicacións fóra do horario laboral.*
3. *Para os efectos do apartado anterior, terán a consideración de situacións de urxencia xustificada as seguintes: (enumeración de situacións a determinar segundo o sector/actividade concreto/a).*
4. *As empresas, previa audiencia á representación das persoas traballadoras, elaborarán unha guía de boas prácticas que incluírá medidas concretas para garantir o dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras. O persoal de novo ingreso deberá participar nunha sesión formativa inicial de horas que garanta o coñecemento das ditas prácticas, sen prexuízo doutras medidas de formación e sensibilización que, con carácter regular, pódanse establecer.”*

Oitava.- Acordo marco galego sobre a dixitalización / Guía de boas prácticas

Un Acordo marco galego sobre a dixitalización ou unha Guía de boas prácticas carente de eficacia normativa poderían operar como estándar técnico de referencia para incorporar á negociación colectiva un conxunto coherente de garantías e procedementos. Proponse, en primeiro lugar, que os convenios establezan cláusulas de desconexión dixital con medidas operativas verificables: respostas automáticas obrigatorias en períodos de ausencia, envío retardado por defecto das comunicacións emitidas fóra de xornada e restrición das reunións fóra do horario ordinario, computándose como tempo de traballo as que, excepcionalmente, convóquense. En segundo termo, recoméndase unha gobernanza algorítmica baseada na transparencia ex ante: información previa á representación legal, cun prazo mínimo, sobre datos tratados, lóxica funcional e impactos previsibles, xunto cunha auditoría externa anual, dereito de revisión humana significativa e actualización da avaliación de riscos, incluídos os psicosociais. No teletraballo, o Acordo ou a Guía poderían apuntar criterios sectoriais mínimos sobre postos elixibles, porcentaxe de prestación a distancia, inventario de medios a cargo da empresa, protocolos de ciberseguridade e compensación de gastos mediante importes pactados, así como un réxime claro

de reversibilidade con prazos proporcionados. En materia de control tecnolóxico, cómpre concretar a finalidade das medidas de videovixilancia e xeolocalización, aplicar os principios de proporcionalidade e minimización e garantir información expresa á representación. Finalmente, debería preverse formación obrigatoria e acreditable en competencias dixitais e unha comisión paritaria de seguimento para avaliar, con indicadores, a efectividade destas prácticas.



CONSELLO GALEGO
DE RELACIÓNS LABORAIS