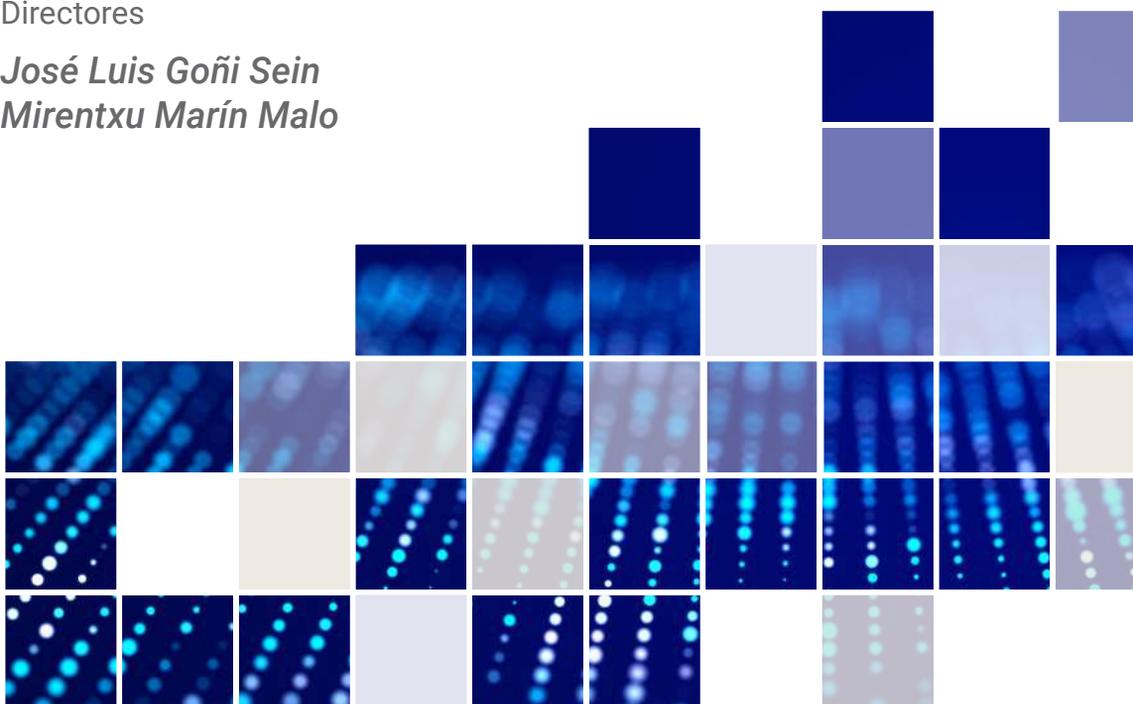


TEMAS

# La representación de los trabajadores en las nuevas empresas digitalizadas, virtuales y sin centro de trabajo

Directores

*José Luis Goñi Sein*  
*Mirentxu Marín Malo*



© Autores Varios, 2025  
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

**ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

C/ Collado Mediano, 9  
28231 Las Rozas (Madrid)  
www.aranzadilaley.es

**Atención al cliente:** <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

**Edición:** mayo 2025

**Depósito Legal:** M-11537-2025

**ISBN versión impresa:** 978-84-10292-66-6

**ISBN versión electrónica:** 978-84-10292-67-3

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.  
*Printed in Spain*

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

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

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

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

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendój), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendój es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

## ÍNDICE SISTEMÁTICO

<b>PRÓLOGO. LA TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN DIGITAL RETRIBUTIVA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.</b> Por José Luis GOÑI SEIN y Mirentxu MARÍN MALO. ....	17
<b>CAPÍTULO I. LOS RETOS DEL DERECHO COLECTIVO ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIO. ESPECIAL MENCIÓN A LA EMPRESA VIRTUAL Y A LA EMPRESA DE PLATAFORMAS.</b> Mirentxu MARÍN MALO .....	25
I. NUEVAS FORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS: CARACTERÍSTICAS, CLASIFICACIÓN Y OTRAS CUESTIONES RELEVANTES. ....	27
1. Introducción .....	27
2. Nuevas formas de prestación de servicios al amparo de la digitalización del medio laboral .....	29
2.1. La digitalización de la empresa: una nueva forma de organizar el trabajo .....	29
2.2. La prestación de servicios a través de plataformas digitales: una empresa digitalizada (virtual o no) con particularidades .....	33
2.3. Consecuencias relacionadas con la prestación de servicios virtualizada. ....	37
II. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL. ....	38
1. La representación unitaria de los trabajadores en la empresa. ....	40
2. El doble canal de representación: la representación sindical .....	43

3.	El centro de trabajo . . . . .	45
III.	PROPUESTAS PARA LA ADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA A LAS NUEVAS FORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS . . . . .	47
1.	Revisión del concepto centro de trabajo: una medida necesaria para garantizar el derecho colectivo a la representación de los trabajadores en las empresas digitalizadas . . . . .	48
1.1.	La adscripción del teletrabajador a un centro de trabajo en empresas híbridas. . . . .	49
1.2.	La adscripción del teletrabajador a un centro de trabajo en empresas totalmente digitalizadas . . . . .	51
1.3.	La adscripción del trabajador de plataformas a un concreto centro de trabajo . . . . .	52
2.	Representación sindical como garantía del derecho a la representación colectiva de los trabajadores digitales . . . . .	54
3.	Comisiones ad hoc . . . . .	55
IV.	CONCLUSIONES . . . . .	56
V.	BIBLIOGRAFÍA . . . . .	59

**CAPÍTULO II. EMPLEADOS EN LÍNEA Y MODELO LEGAL DE REPRESENTACIÓN. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA.** Patricia NIETO ROJAS . . . . . 65

I.	LA OBSOLESCENCIA DEL MODELO LEGAL DE REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA FRENTE A LA DISRUPCIÓN DIGITAL . . . . .	67
II.	LA ACCIÓN COLECTIVA EN LAS EMPRESAS QUE DESARROLLAN TRABAJO A DISTANCIA . . . . .	71
1.	El papel de la representación legal en la implantación del régimen de teletrabajo. . . . .	74
2.	La habilitación de espacios de comunicación virtual como garante de la actuación colectiva. . . . .	75
3.	La adscripción de los trabajadores a distancia a un concreto centro de trabajo. . . . .	82
4.	Vicisitudes en el mandato de los representantes . . . . .	88

III.	LA HUELGA EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO A DISTANCIA . . . . .	90
IV.	A MODO DE CONCLUSIÓN: ¿ES NECESARIO REPENSAR LOS MEDIOS DE ACCIÓN SINDICAL ONLINE Y OFFLINE? . . . . .	91
V.	BIBLIOGRAFÍA . . . . .	94
<b>CAPÍTULO III. REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE TELETRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS Y NÓMADAS DIGITALES.</b>		
	Uxue DEL RÍO ILINCHETA . . . . .	99
I.	LAS DIMENSIONES DEL TELETRABAJO TRANSNACIONAL Y NOMADISMO DIGITAL . . . . .	101
II.	ALGUNAS ACLARACIONES CONCEPTUALES PREVIAS. . . . .	104
	1. El teletrabajo transnacional . . . . .	104
	2. El nomadismo digital . . . . .	106
	3. En un mundo sin fronteras, ¿trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia? . . . . .	107
III.	LEGISLACIÓN LABORAL APLICABLE: PRINCIPIO DE TERRITORIALIDAD. . . . .	110
IV.	LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. MARCO NORMATIVO INADAPTADO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS TELETRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS Y NÓMADAS DIGITALES. . . . .	112
	1. Trabajador por cuenta ajena, un marco normativo inadaptado a sus características . . . . .	113
	1.1. Marco normativo internacional . . . . .	113
	1.2. Marco normativo nacional . . . . .	115
	2. Trabajadores por cuenta propia, ¿al margen de los derechos colectivos? . . . . .	117
V.	OTRAS FORMAS DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA: EL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO. . . . .	119
	1. Introducción . . . . .	119
	2. A vueltas con el centro de trabajo . . . . .	120
	3. ¿Mayor representatividad de los teletrabajadores transfronterizos y nómadas digitales? Problemas de encaje. . . . .	121
VI.	EL SINDICALISMO FRENTE A LA TRANSNACIONALIDAD . . . . .	125

1.	¿Está el viejo sindicalismo preparado para las nuevas necesidades? Herramientas tradicionales con tintes de deslocalización . . . . .	125
2.	Acuerdos Marco Internacionales . . . . .	128
3.	Más allá del sindicalismo tradicional: primeros movimientos . . . . .	130
4.	El viejo sindicalismo ha quedado obsoleto. Nuevas formas smart de representación . . . . .	132
4.1.	Individualismo y dificultad de reclutamiento . . . . .	134
4.2.	Problemas jurídicos de la representación colectiva, ¿alcanza a trabajadores autónomos? . . . . .	136
VII.	CONCLUSIONES . . . . .	139
VIII.	BIBLIOGRAFÍA . . . . .	143

**CAPÍTULO IV. ELECCIONES SINDICALES EN LA EMPRESA Y VOTO TELEMÁTICO: LA INELUDIBLE ADECUACIÓN A LA REALIDAD DIGITAL DEL SIGLO XXI.** Óscar CONTRERAS HERNÁNDEZ . . . . . 149

I.	INTRODUCCIÓN . . . . .	151
II.	NORMATIVA REGULADORA DEL VOTO EN ELECCIONES SINDICALES Y LA NECESIDAD DE ADECUARLA AL CONTEXTO ACTUAL . . . . .	153
III.	EL DEBATE JURÍDICO Y LAS INTERPRETACIONES JUDICIALES (DISCREPANTES) ANTE LA PASIVIDAD LEGISLATIVA. . . . .	160
IV.	EL VOTO TELEMÁTICO EN EE.SS. EN LA EMPRESA: SITUACIÓN ACTUAL Y PROPUESTAS PARA SU REGULACIÓN . . . . .	165
V.	CONCLUSIONES . . . . .	173
VI.	BIBLIOGRAFÍA . . . . .	176

**CAPÍTULO V. EL DERECHO A LA INFORMACIÓN SINDICAL Y LA UTILIZACIÓN DE LOS MEDIOS TELEMÁTICOS DE COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA: UNA REVISIÓN ANTE LOS NUEVOS ESCENARIOS DE DIGITALIZACIÓN EMPRESARIAL.** Beatriz RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO . . . . . 181

I.	EL MARCO NORMATIVO REGULADOR SOBRE DERECHOS DE INFORMACIÓN: ENTRE LA DISPERSIÓN Y LA OBSOLESCENCIA . . . . .	183
II.	LA UTILIZACIÓN SINDICAL DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS EN LAS EMPRESAS: ESTADO DE LA CUESTIÓN A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL . . . . .	186
	1. Las claves interpretativas derivadas de la jurisprudencia constitucional . . . . .	186
	2. La titularidad subjetiva del uso de los medios electrónicos para la información sindical . . . . .	188
	2.1. Las secciones sindicales como titulares del derecho . . . . .	188
	2.2. La utilización de los medios de comunicación digital por la representación unitaria . . . . .	190
	3. Las condiciones para el uso de los sistemas de comunicación de la empresa . . . . .	192
	3.1. Falta de gravámenes adicionales, la preexistencia del mecanismo e información . . . . .	192
	3.2. Perturbación de la actividad normal de la empresa y del uso específico empresarial . . . . .	193
	3.3. La protección de datos como posible límite a la utilización de los sistemas de comunicación digitales . . . . .	195
	4. Las posibilidades de regulación convencional o de determinación empresarial mediante de las condiciones y límites de utilización de los sistemas de comunicación electrónica. . . . .	197
III.	TRABAJO A DISTANCIA Y DERECHOS DE INFORMACIÓN SINDICAL . . . . .	198
	1. Marco regulador del trabajo a distancia. . . . .	198
	2. Los derechos de información sindical del trabajo a distancia de carácter regular . . . . .	199
	3. Derechos de información en el trabajo a distancia no regular. . . . .	202

IV.	LOS DERECHOS DE UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE COMUNICACIÓN EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES .....	203
V.	LA URGENTE NECESIDAD DE RECONOCER UN ESPACIO DE COMUNICACIÓN SINDICAL A TRAVÉS DE MEDIOS DIGITALES EN LAS EMPRESAS .....	205
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	209

<b>CAPÍTULO VI. PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS DECISIONES EMPRESARIALES DE DIGITALIZACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL.</b> José Luis GOÑI SEIN .....	213
--	-----

I.	INTRODUCCIÓN .....	215
II.	EL MARCO REGULADOR DE LA DEMOCRACIA DIGITAL EN LA EMPRESA .....	217
III.	LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS DIGITALES Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....	220
1.	El artículo 88 del RGPD y arts. 87 a 91 de la LOPDGDD .....	220
2.	Límites a la regulación negociada de los derechos digitales .....	225
3.	El alcance del derecho de participación de los RT en la elaboración de las políticas de uso de los equipos y las herramientas digitales. ....	228
4.	Efectos procesales del incumplimiento empresarial de los derechos de participación de los RT. ....	231
IV.	PLATAFORMAS DIGITALES Y GARANTÍAS DE PARTICIPACIÓN COLECTIVA .....	232
1.	Directiva sobre el trabajo en Plataformas Digitales ...	234
1.1.	Los derechos de participación colectiva de los representantes de los trabajadores .....	235
1.2.	Los derechos de participación colectiva de los representantes de las personas que realizan el trabajo en plataformas .....	238
2.	Ley Rider 12/2021 y sus divergencias con la Directiva	239

V.	SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y GOBIERNO PARTICIPATIVO . . . . .	241
1.	El Reglamento UE de IA y la participación de los representantes de los trabajadores . . . . .	241
2.	Obligaciones de transparencia colectiva del responsable del despliegue en la implantación de los sistemas de IA . . . . .	245
3.	Participación de los representantes de los trabajadores en la evaluación de impacto del sistema de IA previa a su puesta en uso . . . . .	247
4.	Posibilidades de intervención colectiva en materia de sistemas de IA . . . . .	249
VI.	CONCLUSIONES . . . . .	252
VII.	BIBLIOGRAFÍA . . . . .	253

**CAPÍTULO VII. GESTIÓN ALGORÍTMICA, REGISTROS DIGITALES Y DERECHO DE INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.** Julen LLORENS ESPADA . . . . . 257

I.	DIGITALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GOBERNANZA COLECTIVA . . . . .	259
1.	Digitalización de la gestión laboral . . . . .	259
2.	La acción colectiva en la garantía de una transición digital justa . . . . .	265
II.	ESPACIOS A LA GOBERNANZA COLECTIVA Y EL DERECHO DE INFORMACIÓN DESDE EL MARCO NORMATIVO DE INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ALGORÍTMICA . . . . .	268
1.	Derechos de información colectiva en el ET y derechos de información y consulta . . . . .	268
2.	Derechos de información colectiva en la normativa de prevención de riesgos laborales . . . . .	275
3.	Derechos de información colectiva en la normativa de protección de datos personales: decisiones automatizadas y elaboración de perfiles . . . . .	277
4.	Derechos de información colectiva en la regulación de IA, transparencia y explicabilidad de la gestión algorítmica . . . . .	283

5.	Derechos de información colectiva en la gestión algorítmica de las plataformas digitales . . . . .	290
III.	REGISTROS DIGITALES EN LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO . . . . .	294
1.	Gestión de los tiempos de trabajo mediante registros digitales y derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras . . . . .	294
1.1.	Implicaciones de la digitalización de los registros de los tiempos de trabajo . . . . .	294
1.2.	Derechos de información ordinarios de la representación legal de las personas trabajadoras en los registros digitales de los tiempos de trabajo . . . . .	300
1.3.	Derechos de información específicos de la representación legal de las personas trabajadoras en los registros digitales de los tiempos de trabajo . . . . .	304
1.4.	Derechos colectivos en la propuesta normativa de registro diario de jornada realizado mediante dispositivos digitales . . . . .	307
2.	Registros salariales, gestión mediante medios digitales y derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras . . . . .	310
2.1.	La obligatoriedad de llevar un registro salarial desagregado por sexo . . . . .	310
2.2.	Digitalización del registro retributivo . . . . .	312
2.3.	Derecho de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras en el registro salarial digital . . . . .	314
IV.	BIBLIOGRAFÍA . . . . .	316
 <b>CAPÍTULO VIII. CONVENIOS COLECTIVOS SOBRE DIGITALIZACIÓN: ACUERDOS CON LOS SINDICATOS SOBRE TRABAJO INTELIGENTE, INCLUIDO EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO MÓVIL MEDIANTE TIC. Ángel ARES Y GARCÍA . . . . .</b>		 321
I.	INTRODUCCIÓN . . . . .	323
II.	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL . . . . .	325

III.	DEFINICIÓN DE LA MUESTRA DE CONVENIOS COLECTIVOS .....	329
IV.	RADIOGRAFÍA DE LOS ACUERDOS CON LOS SINDICATOS SOBRE TRABAJO INTELIGENTE .....	330
1.	El acuerdo de trabajo a distancia: voluntariedad y regulación convencional crítica .....	331
1.1.	Suscripción del acuerdo de trabajo a distancia con posterioridad al contrato de trabajo. ....	332
1.2.	Suscripción del acuerdo de trabajo a distancia simultáneamente al contrato de trabajo .....	337
1.3.	Regulación convencional crítica del acuerdo de trabajo a distancia. ....	341
2.	Regulación convencional de los derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios, y abono y compensación de gastos .....	346
2.1.	Dotación y mantenimiento de medios .....	347
2.2.	Compensación y abono de gastos incurridos por el trabajador .....	350
3.	Regulación convencional de los derechos con repercusión en el tiempo y lugar de trabajo. ....	354
3.1.	Flexibilidad del tiempo de trabajo en el trabajo a distancia .....	355
3.2.	El lugar de trabajo móvil y flexible. ....	357
V.	RECAPITULACIONES .....	361
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	362
VII.	CONVENIOS COLECTIVOS CITADOS .....	364
1.	Convenios Colectivos sectoriales. ....	364
2.	Convenios Colectivos de empresa .....	365
 <b>CAPÍTULO IX. FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA Y ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEMOCRACIA DIGITAL.</b> Henar ÁLVAREZ CUESTA .....		 369
I.	LA DISRUPCIÓN TECNOLÓGICA Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA .....	371

II.	LA DEMOCRACIA SINDICAL INTERNA EN LA NUEVA OLA TECNOLÓGICA .....	372
III.	DEMOCRACIA SINDICAL DIGITAL: EJEMPLOS PRÁCTICOS .....	375
	1. Democracia digital en los órganos de representación en la empresa .....	375
	2. Comunicación sindical digital en las empresas .....	385
	3. Asambleas virtuales de personas trabajadoras .....	388
	4. Acción sindical en redes sociales .....	389
IV.	DEMOCRACIA SINDICAL INTERNA Y USO DE LA TECNOLOGÍA POR LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS EN ESPAÑA.....	391
V.	DEMOCRACIA SINDICAL DIGITAL EN LAS ORGANIZACIONES OBRERAS INTERNACIONALES.....	397
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	401

## CAPÍTULO VI

---

# PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS DECISIONES EMPRESARIALES DE DIGITALIZACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

José Luis GOÑI SEIN<sup>(1)</sup>

*Catedrático de Derecho del Trabajo y S.S.  
Universidad Pública de Navarra*

- I. INTRODUCCIÓN
- II. EL MARCO REGULADOR DE LA DEMOCRACIA DIGITAL EN LA EMPRESA
- III. LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS DIGITALES Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
  - 1. El artículo 88 del RGPD y arts. 87 a 91 de la LOPDGDD
  - 2. Límites a la regulación negociada de los derechos digitales

---

(1) El presente trabajo forma parte de los resultados del proyecto de investigación «Inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales. Retos para la normativa preventiva y en materia de responsabilidad», PID2021-123514NB-I00 financiado por MCIN /AEI, dirigido por el profesor Goñi Sein, y del proyecto «Digitalización y representación legal de los trabajadores en la empresa» Proyecto PJUPNA-2023-11387, financiado por la UPNA y dirigido por la profesora Marín Malo.

3. El alcance del derecho de participación de los RT en la elaboración de las políticas de uso de los equipos y las herramientas digitales
4. Efectos procesales del incumplimiento empresarial de los derechos de participación de los RT

#### IV. PLATAFORMAS DIGITALES Y GARANTÍAS DE PARTICIPACIÓN COLECTIVA

1. Directiva sobre el trabajo en Plataformas Digitales
2. Ley Rider 12/2021 y sus divergencias con la Directiva

#### V. SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y GOBIERNO PARTICIPATIVO

1. El Reglamento UE de IA y la participación de los representantes de los trabajadores
2. Obligaciones de transparencia colectiva del responsable del despliegue en la implantación de los sistemas de IA
3. Participación de los representantes de los trabajadores en la evaluación de impacto del sistema de IA previa a su puesta en uso
4. Posibilidades de intervención colectiva en materia de sistemas de IA

#### VI. CONCLUSIONES

#### VII. BIBLIOGRAFÍA

## I. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente estudio es definir el papel de los representantes de los trabajadores en los procesos de transformación digital en el lugar de trabajo; o más en concreto, analizar las fórmulas de participación colectiva previstas en el ordenamiento jurídico para la toma de decisiones sobre el diseño y elaboración, puesta en servicio o despliegue de sistemas de digitalización o de inteligencia artificial en el ámbito de la empresa o de la relación laboral.

La experiencia de los diferentes sistemas normativos ofrece formas de intervención colectiva de alcance e intensidad jurídica variables: desde la información y consulta, hasta la codecisión, pasando por la negociación colectiva. En este sentido, cabe distinguir con TODOLÍ SIGNES, tres sistemas de participación de los trabajadores en la empresa: a) la «codeterminación débil» (obligación de consultar a los representantes previamente informados, con antelación a la adopción de la medida), b) la «codeterminación fuerte» (obligación de informar y negociar, con posibilidad de los representantes de vetar la adopción de dicha decisión); y c) la «cogestión» (la participación de los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones estratégicas de la empresa)<sup>(2)</sup>.

Las fórmulas de codecisión resultan ajenas a la cultura empresarial y sindical española. La fórmula de gobernanza elegida suele ser normalmente la de información y consulta que es de una intensidad jurídica más baja. Se hacen, así, múltiples referencias en las diversas normativas a la transparencia, a la información que se debe suministrar, y a materias en las que los representantes de los trabajadores tienen derecho a participar mediante el mecanismo de consulta, pero donde no se exige acuerdo ni consentimiento por

---

(2) TODOLÍ SIGNES, A.: «Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum* N.º Extraordinario 2, 2024, pp. 229 y ss.

parte de los representantes, ni tampoco se otorgan posibilidades de veto de las decisiones empresariales.

La denominada fórmula institucional de la transparencia informativa presenta dos espacios diferentes: a) transparencia individual, y b) transparencia colectiva. Aquí interesa destacar únicamente la transparencia colectiva, que abarca tanto el derecho de la representación legal a información pasiva (a recibir información) como la información activa, a ser informados, y que permite el intercambio de opiniones o la consulta previa.

Las obligaciones de transparencia se refieren a permitir a las personas que se relacionan con dichos sistemas estén informados y puedan ejercer un control sobre las decisiones que se puedan tomar en el seno de la empresa con implicaciones para los trabajadores. Es un método de abordar los efectos de la transformación digital, pero de forma poco activa, sin una incorporación plena a las prácticas organizativas y de gestión de la empresa.

A veces se establece también el diálogo social en la toma de decisiones que guarden relación con la digitalización, como forma de reequilibrar la asimétrica relación contractual laboral. En ocasiones, se hacen remisiones al convenio colectivo para que regule determinadas materias o desarrolle las garantías de los derechos digitales. De todas formas, aun no estando prevista, siempre es posible una mayor intervención de la representación legal en las áreas de tecnología digital, a través de la negociación colectiva y del acuerdo.

Se trata, en suma, de ver cuál es el espacio de participación colectiva que nuestro ordenamiento jurídico garantiza a la representación legal de los trabajadores en la cadena de valor de los distintos sistemas de digitalización y de IA y en el desarrollo de las distintas transformaciones digitales.

Ni que decir tiene que esta reflexión no tiene sentido plantearla allá donde no exista representación de los trabajadores en la empresa, lo que sucede en un porcentaje muy alto de empresas, dado que superan el 85% las empresas carecen de representación colectiva. La normativa trata de paliar este déficit estructural de representación, mediante fórmulas inestables de representación como las «comisiones *ad hoc*», u otorgando en ocasiones un protagonismo directo a los trabajadores, al imponer a las empresas un deber de transparencia individual, lo que es a todas luces insuficiente. Es urgente resolver este problema estructural que aqueja a nuestro sistema de representación de los trabajadores, para garantizar a estos trabajadores que han quedado fuera del modelo de representación formas eficaces representación de sus intereses

en la empresa, y al mismo tiempo solucionar los problemas de interlocución estable que tienen las empresas en los procesos de reorganización.

Dado que el análisis está relacionado únicamente con los procesos de digitalización a que hayan de enfrentarse las empresas con motivo de la incorporación de la tecnología digital o Inteligencia Artificial, el foco de atención se pondrá en los cambios normativos que se han promovido, tanto a nivel europeo como interno, en los últimos tiempos, abriendo nuevos escenarios para la participación colectiva de los trabajadores como fórmula para afrontar la transición digital.

Conforme a este esquema, el análisis se circunscribe a los tres ámbitos sobre los que se proyecta principalmente el proceso de transformación digital: a) sistemas de tratamiento de datos; b) la economía de plataformas digitales; y c) la Inteligencia artificial. Se descarta un examen de la gobernanza en la regulación del teletrabajo (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia) y no por falta de protagonismo de los representantes de los trabajadores en la regulación del teletrabajo, pues a la negociación colectiva se asigna un papel muy importante como «instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable» (Exp. de motivos), sino por poseer una «vinculación muy endeble o mínima con este fenómeno»<sup>(3)</sup> y extenderse la participación colectiva a otras muchas materias ajenas a la digitalización<sup>(4)</sup>.

## II. EL MARCO REGULADOR DE LA DEMOCRACIA DIGITAL EN LA EMPRESA

Solo en sentido figurado o a modo de hipérbole cabe hablar de democracia en el ámbito de la empresa, porque es una noción política que se explica en el contexto de participación electoral en los asuntos públicos y de alternancia en el poder. La Constitución española alude a ella en el art. 1.1, como un componente esencial del Estado de Derecho.

Su traslación al ámbito de la empresa constituye una exageración, porque, como advierte BAYLOS GRAU, en el ámbito de la empresa «no hay

---

(3) Asumiendo el planeamiento de RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. I.: «La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España», *Revista de Derecho Social*, n.º 101, 2023, pp. 126-9.

(4) Existen llamadas expresas a la negociación colectiva, como por ejemplo, a la hora de definir las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular.

posibilidad de cambio de roles; gobierno oposición permanecen siempre fijos y los trabajadores encarnan un poder sin alternativa, un contrapoder que no puede nunca sustituir el mando del titular de la empresa»<sup>(5)</sup>.

El poder radica en la empresa y la forma de gestión de la empresa no depende de la voluntad de los trabajadores y de sus representantes. Por tanto, la noción de democracia aplicada al ámbito de la empresa tiene, como escribiera el maestro PALOMEQUE LÓPEZ, «tan solo un sentido aproximado y relacional respecto de las categorías políticas, expresivo desde luego del papel colectivo que puedan desempeñar los trabajadores dentro de la organización productiva y de su participación en la esfera de decisiones de la propia empresa»<sup>(6)</sup>.

En el plano de la transición digital, la denominada democracia digital tiene que ver con la participación institucional en el proceso de toma de decisiones digitales de la empresa; esto es, con las competencias atribuidas a las representaciones de los trabajadores en el gobierno de las decisiones digitales en la empresa.

El marco de referencia de esa gobernanza de la transición digital viene constituido por el Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización (AMED), suscrito en junio de 2020, entre la Confederación Europea de Sindicatos (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) y las organizaciones representativas de las empresas que operan en el ámbito europeo: BusinessEurope, la más general, SMEunited, que agrupa empresas públicas y prestadoras de servicios públicos, y CEEP, que integra PYMES.

No es una norma que haya de ser transpuesta a los ordenamientos de los Estados miembros; es solo un método de gobernanza de la transición digital del sistema económico y de las empresas mediante el consenso en los diferentes niveles nacionales, sectoriales y empresariales. Se basa en una cultura de la gobernanza de las relaciones laborales muy distinta a la común de participación conflictiva. No propone una acción colectiva de representación y defensa de los intereses de los trabajadores desde fuera de los centros

---

(5) BAYLOS GRAU, A.: «Desequilibrio de poder en la empresa y entorno digital: la importancia de los derechos colectivos», AA. VV. (Dir. ROMERO RÓDENAS, M. J. y MERINO SEGOVIA, A.): *Las nuevas fronteras del poder de dirección y control del empresario en la transición digital*, Bomarzo, Albacete, 2024, p. 34.

(6) PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «La participación de los trabajadores en la empresa (Una revisión institucional)», Ponencia General XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores viejas y nuevas formas institucionales*, Universidad de Salamanca, Salamanca, 2006, p. 27.

de adopción de decisiones y mediante el ejercicio de acciones colectivas. Al contrario, «apela a la colaboración y al trabajo compartido y conjunto de empleadores y trabajadores y sus representantes»<sup>(7)</sup>, siendo su objetivo general «lograr una transición consensuada mediante una integración satisfactoria de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo aprovechando las oportunidades, así como prevenir y reducir al mínimo los riesgos tanto para los trabajadores como para los empleadores, y garantizar el mejor resultado posible para ambos»<sup>(8)</sup>. Quiere que el análisis de las oportunidades y retos de la digitalización del proceso productivo, la estrategia a adoptar, las medidas a poner en práctica y su evaluación se adopten conjuntamente por empleadores, trabajadores y sus representantes.

El AMED ciñe el contenido de la gobernanza de la transición consensuada a cuatro materias, estableciendo para cada una de ellas la fórmula de participación preferida: (i) Respecto de «competencias digitales» (que se refiere a los procesos recualificación) se demandan fórmulas de información, consulta y participación en todas las fases del proceso de formación; (ii) En cuanto a la «conexión y desconexión digitales», se hace una apelación directa a la negociación colectiva en los niveles de negociación apropiados como medio para clarificar las expectativas legítimas que pueden tener los trabajadores al utilizar tales dispositivos; (iii) Sobre «inteligencia artificial y garantía del principio de control humano», se acoge una fórmula de participación colectiva de baja intensidad, al referir que «en las situaciones en que se utilizan sistemas de inteligencia artificial en los procedimientos de recursos humanos, como la contratación, la evaluación, el ascenso y el despido, y el análisis de la actuación profesional, es necesario salvaguardar la transparencia mediante el suministro de información»; (iv) Respeto de la «dignidad humana y sistemas de vigilancia», recuerda que el artículo 88 del RGPD se refiere a las posibilidades de establecer, mediante convenios colectivos, normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y la libertad en relación con el tratamiento de los datos personales de los empleados en el contexto de las relaciones laborales.

El AMED abre a la reflexión una serie de materias sobre transición digital, ofreciendo al mismo tiempo un marco de gobernanza de alcance e intensidad variables en función de cada materia. Es preciso advertir que estas fórmulas

---

(7) RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. I.: «La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España...», *op. cit.* p. 113.

(8) *Vid.* GOERLICH PESET, J. M.<sup>a</sup>: «El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización», *Documentación Laboral*, n.º 122-Año 2021-Vol. I.: págs. 49 a 57.

institucionales de gobierno de transición digital se proponen también para las fases previas a la implementación de las medidas.

Por otro lado, es preciso traer a colación las previsiones del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 mayo 2023)<sup>(9)</sup>, que, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, apuesta decididamente por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones.

En el capítulo XVI, dedicado a la «transición tecnológica, digital y ecológica», se afirma «que los convenios colectivos de sector y de empresa deben promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos», y establecer «procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras, de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras que facilite esta transición en la empresa». Y a propósito de la IA se reitera que «la negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores».

### **III. LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS DIGITALES Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

En el ámbito de la protección de los datos personales, la transición digital se ha realizado al margen de la negociación colectiva y en virtud de una intervención heterónoma de los poderes normativos. Los interlocutores sociales no han participado en la elaboración de las normas. No obstante, tanto la legislación europea como la española abren espacios muy significativos a la participación de los representantes de los trabajadores.

#### **1. El artículo 88 del RGPD y arts. 87 a 91 de la LOPDGDD**

Efectivamente, en el escenario de irrupción de las nuevas tecnologías digitales, y de los retos que plantean para la protección de datos personales,

---

(9) Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

se reconoce, tanto en el plano del Derecho de la UE, como a nivel interno, un relevante espacio de participación colectiva a los representantes de los trabajadores. A nivel europeo, el TJUE (Sala Octava), en la Sentencia de 19 de diciembre de 2024. (Asunto C-65/2023) ha dejado claro que, cuando Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de los datos (RGPD), se refiere a las «normas más específicas» que los Estados miembros pueden adoptar en sus respectivos ordenamientos jurídicos internos, debe entenderse que esta expresión de «normas más específicas» engloba no solo las disposiciones legislativas, sino también a los Convenios colectivos.

Se dota, por tanto, a las partes de un Convenio colectivo con un margen de apreciación equivalente al que se reconoce a los Estados miembros a la hora de diseñar las normas sobre protección de datos personales de los trabajadores. En particular, la negociación colectiva es llamada, junto a la regulación legal, a establecer normas específicas, en materias como la «contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de los empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral».

El conjunto de materias confiadas a la regulación convencional, debe ir orientada, según advierte el art. 88 RGPD, a incluir «medidas adecuadas específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo».

Se otorga así un amplísimo espacio a la negociación colectiva para que adapte a cada sector o empresa la normativa específica en materia de protección de datos. No obstante, todo ello puede quedar en un puro reconocimiento teórico de la capacidad de acción de los sujetos colectivos en materia de protección de datos, si no va seguida de una efectiva regulación convencional de los límites al poder de control y de las garantías de ejercicio de los derechos digitales. Y no es seguro que ello no esté ocurriendo, pues

algún análisis de los convenios colectivos vigentes revela el bajo nivel de inclusión, al no establecer en sus clausulados las «medidas adecuadas específicas» para preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y sus intereses legítimos<sup>(10)</sup>.

Merece también una especial mención el llamamiento a la negociación colectiva que se realiza en el artículo 9.2.b) del Reglamento que establece un régimen excepcional de tratamiento de datos de carácter especial. Se parte de la prohibición de tratamiento de categorías especiales de datos, pero excepcionalmente se admite el tratamiento cuando el «es necesario para el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado».

Esta extensión a la negociación colectiva del tratamiento de los datos de carácter especial abre la puerta a que en determinadas ocasiones la autonomía colectiva pueda entrar a autorizar el tratamiento de categorías especiales, pero debe matizarse convenientemente su alcance, porque, como observa juiciosamente LLORENS ESPADA, «difícilmente puede defenderse la vía de la negociación colectiva para establecer obligaciones laborales que hagan decaer la restricción general de un tratamiento de datos especialmente sensibles, en tanto no es posible que mediante disposiciones convencionales se vengan a establecer límites a un derecho fundamental»<sup>(11)</sup>.

La excepción solo juega cuando no estén en riesgo los intereses del trabajador; o dicho de otra manera, cuando exista un propio interés del trabajador y no se vea constreñida su libertad para consentir. El tratamiento de los datos de carácter especial no resulta problemático, por ejemplo, si es para el ejercicio de derechos específicos del interesado o en beneficio del mismo, como puede ser cuando se trata de facilitar datos de salud para la tramitación de un seguro de vida específico para algún tratamiento de salud demandado por el propio trabajador a la empresa, sin perjuicio de que en tales supuestos deberán igualmente respetarse los principios del art. 5 del RGPD<sup>(12)</sup>. Más allá del ámbito de la libre voluntad del trabajador el convenio colectivo no parece

---

(10) LLORENS ESPADA, J.: «Los derechos digitales en la negociación colectiva», *Smarteca, Trabajo y Derecho*, Monográfico, n.º 11, junio, 2020.

(11) LLORENS ESPADA, J.: «Los derechos digitales en la negociación colectiva», *op. cit.*, p. 7.

(12) *Idem.*

que tenga muchas posibilidades de excepcionar la prohibición de tratamiento de los datos de carácter especial.

A nivel interno del Estado español, el establecimiento de normas específicas de garantía de los derechos y libertades con relación al tratamiento de datos personales se ha acometido, como se sabe, por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD), que prevé en el título X (arts. 79-97) los derechos digitales.

Los artículos 87 a 90 LOPDGDD abren la posibilidad a los representantes de los trabajadores de participar en un ámbito de decisión hasta entonces sustraído a la intervención de los mismos y de los sindicatos. El uso de las herramientas tecnológicas como sistemas de vigilancia y control dejó de ser una potestad o competencia exclusiva de la empresa. La orientación establecida ahora va en la línea de lo que ya venía recomendando la AEPD, de dar participación a dichos representantes de los trabajadores.

La Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales reconoce a lo largo de los artículos 87 a 90 un conjunto heterogéneo de derechos de intervención de los representantes de los trabajadores con relación a:

- los dispositivos digitales (art. 87.3): participación<sup>(13)</sup>.
- la videovigilancia (art. 89.1): información<sup>(14)</sup>.
- la geolocalización (art. 90.2): información<sup>(15)</sup>.
- la desconexión digital (art. 88): negociación colectiva y audiencia<sup>(16)</sup>.

(13) Art. 87.3 LOPDGDD: «En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores».

(14) Art. 89.1 LOPDGDD: «Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida».

(15) Art. 90.2 LOPDGDD: «Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión».

(16) Art. 88.2 LOPDGDD: *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. (...)*  
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.  
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una

Se constata un progresivo afianzamiento de la vertiente colectiva las relaciones laborales frente a las amplias facultades de reconocimiento establecidas en el art. 20.3 ET, pero no deja de ser un débil reconocimiento, porque, en el mejor de los casos, en el de participación (dispositivos digitales), se está lejos de reconocer una toma de decisiones compartida. Paradójica resulta la participación de los representantes de los trabajadores respecto del derecho de desconexión digital (art. 88.2 LOPDGDD), pues, por un lado, se llama a la negociación colectiva para determinar «las modalidades de ejercicio de este derecho», pero, en su defecto, se elige la fórmula de la audiencia previa, de forma que en tales casos, la empresa elaborará una política interna con una mera previa audiencia.

Como bien observa BAYLOS GRAU, participación no significa codecisión, porque es «el empleador quien determina el alcance y el contenido de los derechos digitales de los trabajadores, que ostentan exclusivamente el derecho a ser informados a título individual, sin que la decisión empresarial pueda ser condicionada por el interés colectivo de los trabajadores a través de los mecanismos de representación en la empresa o la mediación sindical»<sup>(17)</sup>, aunque nada impide que se pueda llegar a acuerdos colectivos de cualquier tipo sobre esta materia.

El trazo general de los derechos de participación en la empresa en materia derechos digitales (propriadamente, excluyendo el derecho a la desconexión digital) es que, aun con elementos positivos de avance, los límites y condicionantes de la digitalización se confían a la decisión unilateral de la empresa, y, por tanto, se deja poco espacio a la intervención de los representantes de los trabajadores en la delimitación de los criterios de uso de las herramientas digitales en el contexto organizativo del empleador.

No obstante, es de recordar que, incluso respecto de los supuestos en que la presencia de la representación queda limitada a los derechos de información, es de aplicación el ET que reconoce con carácter general a los representantes de los trabajadores un grado de participación superior cuando, como aquí ocurre, se trata de «implantación y revisión de sistemas de orga-

---

política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

(17) Vid. BAYLOS GRAU, A.: «Una nota sobre el papel de la negociación colectiva en la configuración de los derechos derivados de la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos digitales», *Ciudad del Trabajo*, n.º 15, 2019, pp. 154-159.

nización y control del trabajo» [art. 64,5 III, f) ET] al establecer el derecho no solo a ser informado sino a emitir informe previo.

Ello al margen, la LOPDGDD hace, en el art. 91, una remisión genérica a la negociación colectiva como instrumento para establecer «garantías adicionales» sobre el tratamiento de datos y los derechos digitales en el ámbito laboral. Es evidente que la norma no confiere a la negociación colectiva carácter de fuente autónoma de regulación de los derechos de tratamiento de datos en las relaciones laborales. No hace un llamamiento genérico a la negociación colectiva para establecer los derechos digitales de los trabajadores, sino que limita la funcionalidad de la negociación colectiva a una acción de garantía o de mejora<sup>(18)</sup> de lo establecido. Es, por tanto, una débil mención de la negociación colectiva<sup>(19)</sup> al que no cabe asignar más papel que el de suplemento o reforzamiento.

Ahora bien, no es nada despreciable la referencia al establecimiento de las «garantías adicionales», porque habilita a la negociación colectiva a concretar múltiples aspectos que han quedado indefinidos en la escasa regulación legal de los derechos digitales en la relación laboral. En esta línea, se ha escrito que puede ser la vía que permita salir del encorsetamiento de lo regulado en la LOPDGDD y colmar las lagunas que ha dejado sin desarrollo la misma<sup>(20)</sup>.

## 2. Límites a la regulación negociada de los derechos digitales

Aquí la cuestión compleja y delicada estriba en determinar qué puede negociar o pactar la empresa o la Administración Pública con los representantes de los trabajadores a este respecto, o, dicho de otra manera, cuáles son los límites de la negociación colectiva en esta materia.

El TJUE, ya en la sentencia de 30 de marzo de 2023 (asunto C-34/21), dejó sentado, en el Considerando 74, que para poder ser calificada de «norma más específica» en el sentido del artículo 88, apartado 1, del RGPD, una norma jurídica debe cumplir las condiciones establecidas en el apartado 2 de dicho artículo. Además de tener un contenido normativo propio del

(18) PRECIADO DOMENECH, C. H.: *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre. De Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2019, p. 189.

(19) BAYLOS GRAU, A.: «Desequilibrio de poder en la empresa y entorno digital: la importancia de los derechos colectivos», AA. VV. (Dir. ROMERO RÓDENAS, M. J. y MERINO SEGOVIA, A.): *Las nuevas fronteras del poder y dirección y control del empresario en la transición digital*, Bomarzo, Albacete, 2024, p. 30.

(20) LLORENS ESPADA, J.: *Los derechos digitales en la negociación colectiva*, op. cit. p. 8.

ámbito regulado y distinto de las normas generales de dicho Reglamento, estas normas más específicas deben tener por objeto la protección de los derechos y libertades de los trabajadores en relación con el tratamiento de sus datos personales en el ámbito laboral e incluir medidas adecuadas y específicas destinadas a proteger la dignidad humana, los intereses legítimos y los derechos fundamentales de los interesados.

Y en la más reciente Sentencia de 19 de diciembre de 2024 (Asunto C-65/2023) ha precisado que el margen de apreciación equivalente al que se reconoce a los Estados miembros a la hora de diseñar las normas sobre protección de datos personales de los trabajadores, no puede llevarse al extremo de minimizar o incluso anular las garantías mínimas de protección de las libertades y los derechos fundamentales de los trabajadores por lo que respecta al tratamiento de sus datos personales en el ámbito laboral.

El Tribunal reconoce que con carácter general, las partes de un convenio colectivo suelen estar preparadas para evaluar si un tratamiento de datos reviste un carácter necesario en un marco profesional concreto —porque se entiende que poseen amplios conocimientos sobre las necesidades propias del ámbito del empleo y del sector de actividad de que se trate—, pero es posible que por razones económicas o de conveniencia, puedan menoscabar indebidamente el objetivo del RGPD consistente en garantizar la protección, a un elevado nivel, de las libertades y los derechos fundamentales de los trabajadores en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales.

En esta última sentencia, el TJUE veta a los negociadores del Convenio colectivo la posibilidad de introducir normas que lleven a aplicar de manera menos estricta, o incluso a descartar, la exigencia del carácter necesario del tratamiento de datos personales, por no ser compatible con el RGPD.

La negociación colectiva debe moverse, por tanto, en el marco del Derecho de la Unión Europea, de la CE y de la LOPDGDD, estableciendo las garantías adicionales sobre el tratamiento de datos a fin de proteger los derechos fundamentales y los intereses legítimos de los interesados (trabajadores y terceros) cuando concurra alguna de las bases legitimadoras del art. 6 RGPD (Licitud) para el tratamiento de datos personales de los trabajadores, señaladamente, cuando sea necesario para la ejecución del contrato, o para el cumplimiento de las obligaciones legales, o la satisfacción de intereses legítimos. Quedando exceptuado el consentimiento, pues no constituye un fundamento jurídico válido para el tratamiento de datos en el ámbito de

contrato de trabajo, al existir un claro desequilibrio entre el interesado en el responsable del tratamiento<sup>(21)</sup>.

Esas garantías adicionales sobre las que la negociación colectiva está llamada a actuar (ex art. 91 LOPDGDD), le permiten desplegar una importante actividad reguladora en orden, por ejemplo, a: determinar cuándo, de qué manera y con qué límites puede disponer el trabajador de los dispositivos facilitados por la empresa; concretar el uso aceptable e inaceptable de la red y los equipos digitales de trabajo; evaluar el impacto y los riesgos para la intimidad y otros derechos fundamentales, señaladamente el secreto de las comunicaciones y la protección de datos personales, derivados del uso de los dispositivos digitales utilizados; determinar la política de transparencia y de información a los trabajadores de las políticas de usos; limitar el tratamiento de datos personales a unos fines determinados; facilitar el ejercicio de derechos de acceso; etc.

Pero no le permite adentrarse en la regulación de los contenidos de los derechos fundamentales del trabajador implicados en los referidos artículos 87-90 de la LOPDGDD. Más allá del espacio específico y ambiguo de las señaladas garantías adicionales, la negociación colectiva debe moverse con mucha cautela. Porque, aun cuando conjuntamente (empleador y representantes) fijen los criterios de almacenamiento y acceso a los datos personales del trabajador, en condiciones aparentemente adecuadas, esto es, en condiciones proporcionadas y necesarias para un interés real, de forma lícita y transparente, no es descartable que, si alguien recurre judicialmente la medida, esta sea considerada como una intromisión ilegítima. Lo pactado en convenio colectivo no le atribuye una especial legitimidad de control y acceso al empleador. La negociación colectiva no aporta seguridad jurídica en materia de derechos fundamentales porque la ponderación de los intereses en juego en términos de equilibrio o de proporcionalidad es algo que se debe sustanciar en vía judicial.

La negociación colectiva podrá servir de base para mejorar los derechos y modular o limitar las posibilidades de intromisión y control empresarial pero no para introducir recortes en los derechos. Pero el convenio no puede introducir limitaciones o restricciones a los derechos de intimidad o el derecho a la protección de datos personales, que protegen los derechos digitales del Título X de la LOPDGDD. Los sujetos colectivos no tienen poder de disposición de unos derechos fundamentales, pues aparte de ser de titularidad individual de las personas trabajadoras, son irrenunciables para el propio

---

(21) Considerando 43 del RGPD.

trabajador. Los derechos fundamentales no son susceptibles de tráfico jurídico y resultan innegociables.

### **3. El alcance del derecho de participación de los RT en la elaboración de las políticas de uso de los equipos y las herramientas digitales**

En contra de una orientación de signo reductivo, que bien podría desprenderse de la STC 186/2000, al negar trascendencia constitucional al incumplimiento de la obligación del empresario de consulta previa a los representantes de los trabajadores ex art. 64 ET con respecto a la instalación de cámaras de videovigilancia, se advierte en la LOPDGDD un cambio de enfoque, al prever cierto reconocimiento de la vertiente colectiva de los derechos digitales.

Dentro de los referidos derechos digitales, el art. 87.3 LOPDGDD reconoce los derechos de participación de los representantes de los trabajadores, si bien desde la consideración de las facultades reconocidas al empresario. En este sentido, la norma parte de que son los empleadores quienes deberán «establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente» (art. 87 LOPDGDD). No obstante, señala, acto seguido, que «en su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores» (art. 87.3 LOPDGDD).

La norma no precisa el tipo de intervención que debe garantizarse a los representantes de los trabajadores: si tan solo un derecho de información pasiva, o un derecho de información activa como el intercambio de opiniones, o incluso la consulta previa. Por otra parte, tampoco especifica si esa participación de los representantes de los trabajadores se refiere solo a la elaboración de las políticas de uso, o se extiende también a las modificaciones posteriores.

El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse, en su sentencia núm. 225/2024, de 6 de febrero, sobre alguna de estas cuestiones, arrojando algo de luz sobre ellas<sup>(22)</sup>. Estaba en discusión si la comunicación efectuada

---

(22) La sentencia del TS trae causa de una demanda de conflicto colectivo, interpuesta por el sindicato FESIBAG-CGT, ante la Audiencia Nacional, en la que suplicaba se revocara la nueva política de la empresa sobre el uso del correo electrónico, Internet y almacenamiento de información en los discos duros de los equipos puestos a disposición de la plantilla, así como la conexión a ordenadores de la oficina cuando se teletrabaja para poder vigilar en tiempo real lo que se hace en cada momento, por ser una política en contra de las normas que hasta ese momento estaban vigentes para la plantilla y no haber sido negociado con los RRTT, procediendo a declarar la necesidad de que se inicie periodo de negociación con los RRTT.

por la empresa a los empleados, fijando una prohibición absoluta de los dispositivos facilitados por la empresa, constituía un mero recordatorio, como indicaba la empresa, o se trataba más bien, como sostenían los representantes de los trabajadores, de una modificación de las políticas de uso.

Recuerda el TS que el art. 87.3 LOPDGDD tiene carácter imperativo en los supuestos en que el trabajo se realice mediante dispositivos digitales, al disponer que los «empresarios deberán establecer criterios de utilización», y que tal establecimiento debe realizarse «con la participación de los representantes de los trabajadores». En consecuencia, interpreta que cualquier modificación de los criterios previamente establecidos a la entrada en vigor de la LOPD, o cualquier especificación de los mismos, ampliación o restricción debe seguir las normas establecidas en la ley vigente.

---

La empresa, a comienzos de 2022, notificaba por escrito a los trabajadores presenciales y por correo electrónico a los que trabajaban a distancia, una circular recordando que los equipos informáticos tienen por única finalidad el desarrollo de la prestación, estando prohibido su uso personal. A la vez, informaba de que todos los ordenadores y todas las direcciones de correo electrónico corporativos facilitados por la empresa al trabajador serán accesibles por la empresa, pudiendo ser los ordenadores, su contenido, así como cualquier archivo guardado en los mismos por el trabajador en cualquier momento, analizados, formateados y/o reseteados mediante los oportunos medios informáticos al alcance de la empresa (auditoría informática, software de captura de pantallas, etc.).

Mediante carta dirigida a la dirección, la sección sindical CGT expresó a la empresa su rechazo a la comunicación recibida por entender que se estaban vulnerando los derechos de la plantilla y la normativa de protección de datos. Alegaba, entre otros motivos: un cambio radical en la política de la empresa en cuanto al uso de los medios de informáticos empresariales, pues el Protocolo o Código de conducta existente admitía expresamente el uso privado de los medios informáticos, siempre que el uso sea moderado; el incumplimiento del art. 87.3 LOPD por negarse a cualquier tipo de negociación; la no superación del test de proporcionalidad por cuanto se plantean medidas aleatorias de vigilancia y control por parte de la empresas sin valorar si hay medidas menos invasivas; y la posible afectación del derechos de actividad sindical al ser el correo electrónico el cauce habitual de comunicación de la plantilla con los RRTT, y por no explicitar las garantías que van a aplicarse a las comunicaciones y medios utilizados por los RRTT para el desarrollo de la actividad sindical sin injerencias. Por todo ello, solicitaba el sindicato dejar sin efecto la aplicación de las normas contenidas en la carta.

La Audiencia Nacional, en sentencia de 22 de junio de 2022, estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo y declaró la nulidad de la comunicación efectuada por la empresa, siendo el motivo de la misma el que la mencionada comunicación se elaboró por la empresa sin la participación de los representantes de los trabajadores en contra de lo establecido en el art. 87.3 LOPD.

La empresa denuncia, en su recurso de casación interpuesto ante el Tribunal Supremo, vulneración del art. 20.3 ET por entender que existía en la empresa una prohibición previa de uso de los medios informáticos facilitados por la empresa a los empleados, y que la comunicación efectuada por la empresa, cuya nulidad declara la sentencia recurrida, constituía un mero recordatorio y no la implantación de una nueva política de uso de los medios informáticos, por lo que estaría amparada por el art. 20.3 ET. Aduce, además, que el art. 87.3 LOPDGDD anuda la participación de los representantes de los trabajadores únicamente a la «elaboración» de las normas de uso y no alcanza a las comunicaciones posteriores de la empresa.



Los avances tecnológicos que se han producido en los últimos años suponen un importante reto en el ámbito laboral, en tanto que afectan a las relaciones laborales en todas sus aristas. **Una de las materias afectadas por dichos avances es, sin duda, la representación colectiva de los trabajadores en las empresas**, tanto en aquellas en las que la prestación de servicios se desarrolla de forma tradicional como en las que presentan nuevas formas de organización de la actividad productiva.

La empresa virtual, sin identidad de centro de trabajo físico, los trabajadores en línea, transfronterizos y nómadas digitales y la articulación de su representación supone un reto para el iuslaboralismo que depende de una normativa pensada para un sistema de producción fordista y basado en el centro de trabajo físico y la prestación de servicios presencial en el mismo. Por otra parte, las nuevas herramientas digitales permiten el ejercicio de derechos de formas hasta ahora imposibles, lo que plantea no pocas cuestiones en la práctica, como puede ser el sistema electoral y el voto electrónico, el uso sindical de los sistemas de comunicación e información digital en la empresa, el uso de dispositivos digitales en la empresa y el control tecnológico por parte de esta, los registros digitales de jornada y salario o el papel de la negociación colectiva a la hora de regular estas y otras cuestiones vinculadas a la digitalización del medio laboral, son solo algunos de los temas abordados por esta obra colectiva de enorme rigor científico y indudable actualidad.

**Las cuestiones planteadas por sus autores son múltiples y complejas, a las que se procura dar respuesta de forma rigurosa en cuanto a lo jurídico y profundizando en las cuestiones prácticas que son, sin duda, necesarias para garantizar los derechos colectivos de los trabajadores en las empresas que implantan herramientas digitales en sus procesos de trabajo**, bien de forma completa o parcial.

ISBN: 978-84-10292-66-6

