

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIGITALIZACIÓN

ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE  
CASTILLA-LA MANCHA

2022



comisiones obreras de  
**Castilla-La Mancha**



**Castilla-La Mancha**

**CRRL**

Consejo Regional de  
Relaciones Laborales

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
ÍNDICE DE FIGURAS .....	2
ÍNDICE DE ABREVIATURAS .....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
I. Principales referencias normativas.....	6
II. La transformación digital en el trabajo y los desafíos para la acción sindical.....	12
III. Metodología.....	14
2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE CASTILLA-LA MANCHA EN MATERIA DE DIGITALIZACIÓN.....	18
3.1. Materias no contempladas en los convenios analizados.....	20
3.2. Trabajo a distancia y teletrabajo.....	23
3.3. Derecho a la desconexión digital.....	36
3.4. Formación en habilidades tecnológicas.....	39
3.5. Intimidación frente a la videovigilancia y/o grabación de sonidos.....	42
3.6. Derechos de información y consulta.....	47
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
4. BIBLIOGRAFÍA.....	54
5. REFERENCIAS NORMATIVAS.....	56
6. ANEXOS .....	57
ANEXO I. Convenios colectivos sectoriales provinciales de Castilla-La Mancha (septiembre de 2022).....	58
ANEXO II. Convenios colectivos sectoriales autonómicos en Castilla-La Mancha (septiembre de 2022).....	63
ANEXO III. Resumen de contenidos de los convenios colectivos sectoriales provinciales de CLM analizados.....	64
Anexo IV. Resumen de contenidos de los convenios colectivos sectoriales regionales analizados.....	76

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

**Gráfico 1.** Cláusulas en materia de digitalización presentes en los convenios colectivos sectoriales provinciales de CLM.

**Gráfico 2.** Tipos de cláusulas en materia de digitalización en los convenios colectivos sectoriales provinciales de CLM.

**Tabla 1.** Cláusulas en materia de digitalización en los convenios colectivos sectoriales autonómicos de CLM.

**Imagen 1.** Procesos relacionados con la cualificación profesional para la digitalización.

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

<b>NC</b>	Negociación colectiva
<b>CC</b>	Convenio colectivo
<b>CLM</b>	Castilla-La Mancha
<b>CSCCOO</b>	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
<b>CE</b>	Constitución española
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores
<b>LTD</b>	Ley de Trabajo a Distancia
<b>LOPDGDD</b>	Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
<b>AMED</b>	Acuerdo Marco europeo sobre digitalización
<b>LPRL</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
<b>SAN</b>	Sentencia de la Audiencia Nacional

## **1. INTRODUCCIÓN.**

No cabe duda de que el proceso de digitalización de la economía y del trabajo está transformando de manera notable no solo las fórmulas organizativas y productivas de las empresas, sino también los contenidos de las prestaciones laborales, así como las formas en la que se exterioriza el ejercicio de los poderes empresariales de dirección, organización y vigilancia y control de la actividad laboral.

Ello, por un lado, abre nuevas oportunidades para una mejor y más eficiente organización de los recursos y del mismo proceso productivo, lo cual redundará sin duda favorablemente sobre la implicación de la mano de obra y, con ello, sobre la productividad empresarial. La revolución digital y el empleo de las nuevas tecnologías entraña sin embargo también riesgos para la efectividad del reconocimiento de importantes derechos laborales, tanto individuales, como colectivos, frente a la que habrá que estar muy vigilantes.

Los efectos de la digitalización sobre las condiciones de empleo y trabajo se han calificado como de “disruptivos” ante su capacidad de alterar el funcionamiento del tejido empresarial y la organización del trabajo y de la producción, de tal manera, que sus efectos sobre las condiciones del empleo y del trabajo sean cuestiones relevantes sobre las que centrar la atención en materia de acción sindical y negociación colectiva. Los avances científicos y tecnológicos en materia de robótica, por ejemplo, están permitiendo lograr importantes avances en la eliminación y prevención de los riesgos ergonómicos, así como en la reducción de la exposición a sustancias tóxicas y la utilización de maquinaria de alta peligrosidad (Narocki, 2022b; Villadiego, 2022). La tecnología y la digitalización han permitido durante las fases más duras de la crisis sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19 asegurar cierto mantenimiento de la actividad productiva y del empleo, gracias a la transformación de las relaciones laborales en relaciones de trabajo a distancia.

Más allá de las contingencias, lo cierto es que el fomento del trabajo a distancia entraña oportunidades importantes de mejora de la productividad, de facilitación de la conciliación corresponsable de la vida familiar y laboral, de fomento del empleo de las personas diversamente capacitadas o con enfermedades crónicas, de reducción de la siniestralidad laboral, sobre todo por lo relativo a los llamados accidentes en itinere ya

que reduce la necesidad de desplazamientos, además de incidir sobre una mayor sostenibilidad medioambiental del sistema productivo. Igualmente, la tecnología, canalizada a través de las políticas públicas adecuadas y gestionada desde la participación de empresas y personas trabajadoras, puede impulsar una mayor cohesión territorial, representando una importante baza de lucha contra la despoblación y la contaminación medioambiental.

Y, sin embargo, como ya adelantado, la digitalización también entraña riesgos para las personas trabajadoras y para la efectividad de los derechos laborales, individuales y colectivos, aun formalmente reconocidos. Ello es así no solo porque las transformaciones organizativas y productivas que impulsa exigen a las personas trabajadoras cierta capacidad de adaptación y reciclaje profesional que no siempre se garantiza por parte de las empresas y de las políticas públicas, de forma tal que la falta de adaptación a los cambios introducidos puede conllevar una importante pérdida de cualificación profesional, así como la pérdida misma del empleo y la expulsión del mercado laboral. La obsolescencia de las competencias y de la formación de las personas trabajadoras y la incapacidad de agencia sobre esta situación (Prada, 2019) ocasiona una brecha digital que tampoco se soluciona desde las empresas a través de la formación, que sigue siendo un recurso al que se acude de forma no estructural, ni sistemática.

La digitalización también puede producir efectos perjudiciales sobre la salud laboral ya que entraña riesgos derivados del aislamiento, la individualización y la descolectivización. En muchos casos, la tecnología implica un aumento de los ritmos de trabajo, que se vuelven aún más acelerados y “frenéticos” (Berástegui, 2021; Narocki, 2022a, López, 2022, Villadiego, 2022b), con todas las consecuencias en términos de multiplicación de los riesgos laborales.

No cabe duda de que representa un reto para la efectividad de los derechos colectivos de representación, acción sindical y negociación colectiva, así como sobre el reconocimiento de derechos económicos. Ello es así ya que en ocasiones las empresas acuden a la tecnología con el objetivo prioritario de la reducción de los costes organizativos y laborales que a menudo se descargan sobre las plantillas a través de la imposición de los costes de las transformaciones necesarias.

El uso cada vez más extendido de algoritmos o de sistemas de inteligencia artificial (IA) entraña el riesgo de pérdida de control humano sobre la toma de decisiones en materia de gestión de los recursos humanos y productivos de las empresas, además de no estar exento de riesgos de reproducción de sesgos (entre otros, de género) que pueden dar lugar a verdaderas discriminaciones.

Por todo lo dicho, resulta evidente y urgente la necesidad de que la acción sindical y la negociación colectiva se enderecen hacia intervenciones que aseguren la optimización de las ventajas y oportunidades y la remoción y/o minimización de los riesgos derivados de uso de las nuevas tecnologías en el trabajo.

### **I. Principales referencias normativas.**

A las transformaciones materiales que la digitalización impulsa en las empresas y en el trabajo se añaden además las modificaciones legislativas que han ido rediseñando el marco legal de referencia en muchos aspectos, contribuyendo así a generar no solo una necesidad constante de actualización normativa por parte de los agentes económicos, jurídicos y sindicales, sino también la necesidad de las partes negociadoras de los convenios colectivos de revisar, adecuar y modificar prácticas negociales que no se ajusten a la nueva legalidad vigente.

Se procederá a continuación a evidenciar algunas de las normas más relevantes que han de ser tenidas en cuenta.

El art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), establece que “los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”. De la formulación amplia del precepto se deriva una habilitación genérica de la negociación colectiva a intervenir sobre cualquier cuestión que afecte a los intereses de las partes de las relaciones laborales, nuevas tecnologías incluidas.

Ello se confirma atendiendo a las remisiones que el ET realiza en favor de Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

(LOPDGDD en adelante), la cual, en su art. 91 establece que “los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral”. Y, concretamente, en materia de desconexión, el art. 88 relega en la negociación colectiva la determinación de las modalidades de ejercicio de este cada vez más importante derecho que tiene la finalidad de asegurar el derecho a la limitación efectiva de la jornada laboral y con ello el derecho salud y seguridad en el trabajo y a la conciliación con la vida personal y familiar.

Al margen de lo anterior y con motivo de la pandemia, a lo largo de 2020 se impulsó la aprobación de numerosas normativas de urgencia con las que se pretendía asegurar la continuidad de la actividad productiva y la protección del empleo en un contexto marcado por la obligación de confinamiento y las restricciones a la movilidad social a través, entre otros instrumentos, de la imposición del trabajo a distancia en los sectores y ocupaciones en donde ello fuera posible.

La actividad legislativa ha continuado también en 2021, año en el que vio la luz la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD en adelante), cuyo principal contenido se detallará en el análisis de las cláusulas sobre trabajo a distancia y teletrabajo. Se trata de una normativa que, tomando acto de la anomía regulativa en la materia y aprovechando la experiencia madurada durante la crisis derivada del COVID-19, procede a dotar el ordenamiento jurídico de una regulación omnicompreensiva y que apuesta de forma decidida por potenciar la negociación colectiva en esta materia.

También en 2021 se aprobó la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (*Ley Riders*, en adelante). El objetivo en este caso era, por un lado, asegurar la laboralización de las plantillas a través de la introducción de una presunción de naturaleza laboral de la prestación de servicios y, por el otro, garantizar a la representación legal de las personas trabajadoras derechos de información relacionados con el uso de algoritmos e inteligencia artificial en la toma de decisiones que afecten al trabajo.



Al margen de las normativas señaladas, hay que resaltar como la Reforma laboral de diciembre 2021 ha intervenido sobre muchos aspectos de la ordenación jurídica del trabajo, tanto respecto a la regulación de las relaciones individuales de trabajo (reforma del sistema de contratación, mecanismos de flexibilidad interna alternativos al despido, etc.), como sobre las relaciones colectivas, procediendo a depurar la normativa de fuente legal de aquellas normas introducidas en las reformas anteriores (y señaladamente en la de 2012 que más impacto tuvo en las relaciones colectivas) que habían desequilibrado gravemente las relaciones de fuerzas entre empresas y personas trabajadoras. La reintroducción de la ultraactividad indefinida del convenio, la eliminación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial en todo lo relativo al salario y las retribuciones, la aplicación del convenio de sector de la actividad externalizada en todo caso de contrata y subcontrata, son los principales instrumentos a través de los cuales los agentes sociales, en el marco de la recuperación del método de la concertación y el diálogo social, han logrado un importante reequilibrio en el funcionamiento de la negociación colectiva.

En este sentido, se puede afirmar que, con la última intervención normativa, los agentes sociales y el Gobierno han vuelto a poner en el centro el papel normativo de la negociación colectiva que vuelve así a concebirse no solo como instrumento de ratificación de decisiones empresariales unilaterales que modifiquen en las condiciones de empleo y trabajo de las plantillas, sino también y, sobre todo, como instrumento de mejora y concreción de las condiciones laborales reguladas por la ley.

Aunque es verdad que el contexto socio-económico actual marcado por las consecuencias negativas derivadas del estallido de la guerra rusa en Ucrania ha vuelto a dibujar un escenario de especial incertidumbre económica, política y social que sin duda no favorece a la clase trabajadora (pero tampoco a la economía productiva), lo cierto es que los convenios colectivos que se negocien a partir de la aprobación de las numerosas reformas en materia laboral tienen que hacerse eco de las importantes modificaciones introducidas. Al mismo tiempo, los agentes negociadores habrán de emplearse a través el ejercicio de su autonomía normativa para ocupar los distintos espacios regulativos que la nueva normativa abre a los convenios colectivos (especialmente a los sectoriales).

Pese a todo, el momento es propicio puesto que, como vemos a continuación, muchos de los convenios colectivos sectoriales provinciales de Castilla-La Mancha están caducados y a la espera de su renovación.

Efectivamente, Castilla-La Mancha cuenta actualmente con 80 convenios colectivos sectoriales provinciales, que afectan a aproximadamente 320 mil personas trabajadoras de la región. De ellos, 43 están en prórroga automática, por no haber sido denunciados al final de su periodo de vigencia pactado, o en fase de ultraactividad, por no haberse iniciado las negociaciones para su renovación o por no haberse alcanzado el acuerdo (véase **Anexo I y II**). Estos afectan a 114.090 personas trabajadoras (45% del total de los convenios de la región).

El elevado número de convenios “caducados” existentes en la región se explica en parte por los efectos derivados del estallido de la crisis sanitaria que provocó una importante ralentización en el proceso de renovación de los contenidos negociales (no solo en la región) y que se ha prolongado más allá del periodo álgido de la crisis.

La tendencia a nivel nacional fue similar, principalmente caracterizada por el número bajo de convenios firmados a lo largo de todo 2020 y la primera mitad de 2021 (CCOO, 2022a). Procesos de negociación colectiva, además, protagonizados por una paralización y posterior ruptura de las negociaciones para el V AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva) caducado en 2020.

Más recientemente, el estallido del conflicto bélico en Ucrania y sus consecuencias sobre la fijación de los precios de la energía y de determinadas materias primas, unidos a los problemas de suministro que ya arrastrábamos de la crisis anterior (crisis sanitaria) y a la escalada de los precios que ya se empezó a producir en el último trimestre de 2021, ha vuelto a dificultar el proceso negociador. El incremento exponencial de los precios de los productos básicos y de la energía no solo ha repercutido gravemente sobre el funcionamiento del sistema económico-empresarial, sino que está generando un enorme problema de devaluación salarial. Con una inflación a dos dígitos y subidas

salariales medias pactadas en torno al 2,18%<sup>1</sup>, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios se ha vuelto un problema de enorme magnitud. Ello no solo afecta al bolsillo de la clase trabajadora, sino que termina afectando al consumo y, por ende, a la producción y en el futuro también al empleo. No es solo que los salarios no se ajustan a la inflación desbocada, sino que tampoco lo hacen (y no es esta ninguna novedad) a los aumentos de productividad que, por cierto, la transformación digital contribuye a fomentar. Para comprobarlo baste con señalar como la participación de los salarios a la renta nacional cayó desde el 72,9% en 1975 hasta el 60,6% en 2019, afectando especialmente a los colectivos con salarios más bajos. Ello significa que estamos instalados en un escenario en donde los salarios reales crecen sistemáticamente por debajo de la productividad.

En vista de todo ello, desde la Confederación de CCOO se había planteado la necesidad de reactivar el diálogo social para renovar el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) y gestionar la recuperación del poder adquisitivo a través de una subida salarial moderada y flexible a lo largo de un periodo de referencia plurianual (3%, 2,5% y 2% para, respectivamente, 2022, 2023 y 2024) y la reintroducción de cláusulas de garantía salarial que permitiesen al ajuste de los salarios a las desviaciones de un IPC cada vez más desbocado<sup>2</sup>. Al mismo tiempo, se propuso la celebración de un “Pacto de Rentas” en donde no solo se regulase la moderación salarial, sino que se hiciese frente a los problemas estructurales y coyunturales generados por la enésima coyuntura económica negativa que está sacudiendo el país. Sin embargo, si por parte del Gobierno las medidas de respuesta a esta nueva crisis se han gestado en gran medida al margen del diálogo social, la rotunda negativa del empresariado a abordar en la negociación colectiva la cuestión salarial y, sobre todo, la cerrazón hacia la reintroducción de las cláusulas de garantía salarial, ha vuelto a bloquear la renovación de los convenios caducados, planteando un escenario de conflictividad al alza.

---

<sup>1</sup> Datos obtenidos a partir de los informes del Estado de la negociación colectiva en Castilla-La Mancha elaborados por la Secretaría de Acción Sindical de CCOO CLM.

<sup>2</sup> Si en 2007, el 71% de los convenios contenía cláusulas de revisión salarial, este porcentaje se redujo al 19% en 2020 y al 16,3% en 2021. A fecha de diciembre de 2022, 11 convenios sectoriales cuentan con algún tipo de cláusula de revisión salarial relacionada con el IPC real (cinco de los cuales son acuerdos de tablas salariales aprobadas para el sector de la construcción de cada provincia, no analizados en este estudio).

La experiencia madurada con la gestión de la crisis sanitaria y las medidas que se han adoptado en el marco del dialogo social para hacerle frente han demostrado no solo que se puede salir de la crisis sin mermar los derechos sociolaborales de la clase trabajadora, sino que un reparto equitativo y consensuado de las consecuencias negativas de la crisis incide favorablemente en la recuperación económica y del empleo, apuntalándola y asegurando mayor resiliencia al funcionamiento del sistema económico. Solo a través del mecanismo de los ERTes, se ha conseguido salvar en España a cientos de miles de empresas y a más de 3,5 millones de puestos de trabajo, permitiendo al mismo tiempo que el número de personas empleadas haya sido, a principios de 2022, superior a los datos registrados en 2019. Los cambios en la normativa relativa al sistema de contratación laboral han permitido además lograr una importante mejora de la calidad del empleo en donde se está apostando de forma mayoritaria por la contratación indefinida sobre la temporal.

Ello, unido a las sucesivas subidas pactadas por el Gobierno de coalición con los sindicatos más representativos del salario mínimo interprofesional, ha permitido sujetar el consumo pese al difícil contexto interno e internacional, con efectos beneficiosos también sobre el sistema económico-productivo en su conjunto.

Parece importante señalar como, más en general, la distinta respuesta a la crisis derivada de la pandemia del COVID-19 ha permitido corregir una de las principales anomalías del sistema productivo y del mercado laboral español; una peculiaridad toda española que nos alejaba de los países de nuestro entorno. La referencia es a la elevada (excesiva) fluctuación del empleo en relación con el PIB y por un “umbral de creación de empleo” – entendiendo por tal lo que tiene que crecer el PIB para que se produzca generación de empleo – muy superior a la de casi todos los demás países europeos. Todo ello se traducía en que en las fases recesivas de la economía, el empleo se destruía a un ritmo muy acelerado, mientras que su recuperación en las fases económicas expansivas era sin embargo lenta y complicada, descargándose sobre las familias y las personas trabajadoras la ardua tarea de soportar las consecuencias de la contracción de la actividad económica y del empleo, en un contexto marcado además por el endurecimiento de los requisitos y la reducción de las cuantías de las prestaciones sociales y por los recortes en las plantillas y en la financiación de los servicios públicos.

Así, mientras que en 2020 la caída del PIB fue tres veces superior a la registrada en el contexto de la crisis empezada en 2008 cuando se destruyeron más de 3 millones de puestos de trabajo, la crisis derivada del COVID-19 se ha saldado con más de 3,6 millones de puestos de trabajo protegidos gracias al mecanismo de los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo (ERTEs en adelante). Además, si es verdad que la recuperación del empleo perdido entre 2008 y 2013 fue lenta y difícil, los 800 mil puestos perdidos durante las primeras semanas de marzo 2020 ya se habían recuperado en agosto de 2021.

Los efectos benéficos de esta distinta forma de encarar las crisis que cada vez con más frecuencia e intensidad sacuden el sistema económico-productivos se han notado también en relación con los niveles de pobreza. Así con caídas del PIB 3 veces inferiores a las registradas en 2020, en el contexto de la crisis económico-financiera la pobreza aumentó tres veces más que con la crisis derivada del COVID-19<sup>3</sup> (CCOO, 2022b).

## **II. La transformación digital en el trabajo y los desafíos para la acción sindical.**

No cabe duda de que “La participación de los sindicatos de clase es una condición necesaria para el gobierno democrático de los procesos de transición a la economía y sociedad digitales” (ESPFAD, p. 7). A través de la acción sindical y la negociación colectiva, los sindicatos tienen la capacidad de gestionar las transformaciones inducidas por la nueva era digital, tanto a nivel sectorial, como de empresa, asegurando que la configuración de este proceso tenga en cuenta también los intereses y las necesidades de la clase trabajadora y no se traduzca en una merma de la protección y garantía de sus derechos.

La mejora de las condiciones de empleo y trabajo con relación a las nuevas tecnologías y la digitalización debe ser abordada en la negociación colectiva, donde las condiciones son mejoradas y los derechos de las y los trabajadores se ven reforzados. Y, sin embargo, “Este proceso deberá adaptarse y diseñarse de acuerdo con las diferentes situaciones sectoriales, nacionales y empresariales, así como a cada modelo de relaciones

industriales, mediante la adaptación de las herramientas utilizadas en el proceso, el contenido o las personas y expertas involucradas en él” (ESPFAD, p. 7).

En un Estado descentralizado como España, es primordial atender a la heterogeneidad económica, social y normativa entre Comunidades Autónomas y actuar consecuentemente para proporcionar, a través del diálogo social tripartito, las adecuadas decisiones y medidas en materia de empleo y transformación digital en cada territorio.

La Ley resulta insuficiente para adaptar el impacto de la digitalización a las necesidades de cada sector y su plantilla trabajadora. Esto significa que los actores sindicales que negocian deben apostar por incluir cláusulas cualificadas y de mayor protección y garantía, que consigan al mismo tiempo adaptar la normativa de fuente legal a las características peculiares de cada empresa, sector y territorio. Estos criterios se divisan en las guías de negociación colectiva y acuerdos firmados por CCOO entre 2020 y 2022, tales como las “Recomendaciones sobre el Impacto de la Tecnología en los Centros Productivos de Trabajo”, firmado por CCOO, UGT y Ametic; el Pacto para la “Transición justa a la digitalización”, impulsado desde la Secretaría de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo; o el “European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation”, del Syndicat European Trade Union<sup>4</sup> (ETUC et. al., 2020).

El documento para la “Transición justa a la digitalización”, aboga por la persecución de tres objetivos clave:

1. “Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas, especialmente a través de la anticipación a los cambios y procesos de reestructuración productivos.
2. Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo.
3. Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y trabajadores”.

---

<sup>4</sup> Ver bibliografía para consultar las fuentes.

Por ejemplo, la Ley otorga a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT en adelante) competencias en materia de derecho de consulta e información, especialmente ante aquellas decisiones empresariales sobre la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo. También la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL en adelante) reconoce competencias en este aspecto ante los riesgos laborales que puede ocasionar la transformación tecnológica de los procesos productivos.

Con la Reforma laboral de 2021, la negociación colectiva se encuentra en un momento de recuperación de poder, capacidad e influencia. Esta reactivación del poder histórico de la negociación colectiva y la acción sindical entra en consonancia con las exigencias de la transformación digital y las nuevas necesidades de adaptación al trabajo a distancia y la inteligencia artificial de cara a la introducción de medidas adaptadas por sector, territorio o empresa en los convenios o acuerdos colectivos.

Este capítulo en la historia de las relaciones laborales en España otorga la oportunidad de especificar y adaptar cada convenio sectorial gracias a un papel más proactivo de la negociación colectiva, para que la persecución de medidas sobre la transformación digital sea adaptada a las condiciones concretas de cada sector y los derechos de desconexión, derecho a la intimidad, a la imagen y adaptación tecnológica lleguen, a través de una transición justa y garantizada, a cada trabajador y trabajadora de España.

### **III. Metodología.**

Para llevar a cabo el presente estudio, el análisis de articulado de los convenios colectivos de Castilla-La Mancha se ha centrado tanto en los convenios colectivos sectoriales provinciales, como en los autonómicos. Los convenios colectivos analizados son, fundamentalmente, los que están vigentes en 2022 por haberse renovado en los correspondientes procesos negociadores. Así el análisis se ha centrado sobre 39 convenios colectivos en total – 37 provinciales y 2 autonómicos. Se detalla la muestra de convenios colectivos analizados por provincias y años de vigencia en los **Anexos I y II**.

La elección de enfocar el análisis solo a los convenios vigentes se explica por la necesidad de comprobar la normativa convencional aprobada más recientemente a fin de

investigar el grado de cumplimiento de la normativa de fuente legal que ha visto la luz a lo largo de estos 3 años de Legislatura y el grado de desarrollo convencional de la misma. Dicho de otra forma, nos hemos centrado sobre los convenios colectivos más recientes y no pendientes de renovación para con ello evitar, por un lado, el estudio de cláusulas convencionales que serán objeto de modificación en los meses futuros y, por el otro, porque ellos nos permiten averiguar si el ejercicio de la autonomía normativa de los agentes sociales se ha dirigido a incorporar y “gobernar” las novedades derivadas de las reformas más recientes.

Se trata ahora de que la negociación colectiva se haga eco de estas modificaciones legislativas, incorporándolas al texto de los convenios colectivos y ocupando los espacios que la nueva normativa abre a la actividad negocial y de representación de intereses.

Dicho de otra forma, para poder aprovechar de las ventajas y de las oportunidades de la transformación digital y de los avances científicos y tecnológicos, así como de las nuevas normas aprobadas al efecto, entendemos que el proceso no solo ha de ser regulado desde la ley, sino que ha de ser gobernado a través de la negociación colectiva. Es este el objetivo prioritario de este estudio. A través del mismo, se analiza el tratamiento que se ha dado en la negociación colectiva sectorial de Castilla-La Mancha a los retos que plantea la transformación digital y la revolución tecnológica. Con ello lo que se pretende es no solo analizar el estado de la cuestión y, en concreto, el grado de desarrollo de las cláusulas convencionales en la materia, sino también identificar y difundir las mejores prácticas que sirvan de orientación para las negociaciones futuras. El mapeo de las cláusulas negociales en materia de derechos digitales no solo tiene como objetivo pues obtener una “foto fija” de lo que existe en el articulado de los convenios colectivos sectoriales vigente en Castilla-La Mancha en el año 2022, sino que pretende ofrecer pautas que enriquezcan, cuantitativa y cualitativamente, los contenidos negociales en el futuro.

Hay que tener presente que, de los 37 convenios sectoriales provinciales estudiados, ninguno contiene remisión expresa a ningún otro convenio de ámbito superior (ni estatal ni autonómico), aunque siempre es posible que sea el convenio superior lo que regule cuestiones de los ámbitos inferiores.



A la hora establecer las unidades analíticas del estudio en el análisis del contenido de los convenios colectivos sectoriales provinciales vigentes en 2022 en Castilla-La Mancha, se ha optado por atenerse a la “Guía de Negociación Colectiva y Digitalización 2020” de CCOO (CCOO, 2020). En la misma se resumen los contenidos a integrar en la negociación colectiva de convenios colectivos en materia de digitalización, teletrabajo y derechos de las y los trabajadores frente a las nuevas tecnologías.

El esquema seguido pone el foco en las siguientes cuestiones que servirán de estructura para el análisis que se desarrolla a continuación:

1. Teletrabajo y trabajo a distancia.
2. Conectividad y derecho a la desconexión digital
3. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos móviles; intimidad frente a la videovigilancia y/o la grabación de sonidos; geolocalización.
4. Inteligencia artificial y algoritmos, especialmente relevante en sectores logísticos y de plataformas digitales.
5. Formación en habilidades digitales y de organización. La formación continua de la plantilla frente a la obsolescencia tecnológica es fundamental para garantizar el derecho al trabajo y promoción de las personas trabajadoras. Es importante incorporar planes de formación frente a implantación, voluntaria o forzosa de nuevos procesos productivos que supongan una transformación digital.
6. Derechos de información y consulta ante nuevos procesos de transformación digital y su impacto en el empleo y los puestos de trabajo. Estas transformaciones pueden tener efectos sobre la creación de nuevos puestos de trabajo, la necesidad de desarrollar determinados planes de formación, efectos sobre las condiciones laborales o sobre los servicios ofrecidos y/o contratados. RLT.
7. Comités de seguimiento, grupos de trabajo y/o comisiones de transformación digital. El principal objetivo de este órgano sería la coordinación de la acción sindical con los intereses de la empresa, reactivando la negociación colectiva y manteniendo la capacidad de intervención de la RLT. Podrá contar con reuniones

periódicas y asesores de ambas partes para facilitar la comunicación y la negociación.

Estas problemáticas en torno a digitalización y derechos de los trabajadores y trabajadoras deben estar presentes en el desarrollo de la acción sindical, la representación de las y los trabajadores y la negociación de convenios colectivos sectoriales. En la medida en que la negociación colectiva no se ocupe de cubrir los espacios negociales que le reserva la ley, se corre el riesgo de desvirtuar tanto los avances que en materia social se ha logrado alcanzar en estos años, como el trabajo realizado con esfuerzo y sentido de responsabilidad por parte del sindicato en el marco del dialogo social. A ello se añade que, en un contexto marcado tanto por una escalada vertiginosa de los precios al consumo, como por las reticencias empresariales a acordar a través del ejercicio del derecho a la negociación colectiva un reparto mas equitativo de la misma, el desarrollo y la garantía de los derechos digitales pueden también producir efectos indirectos, aunque muy importantes, sobre los niveles salariales y en nivel de renta de las personas trabajadoras

Se trata por tanto de analizar el articulado de los convenios colectivos vigentes en 2022 en la región en las distintas materias indicadas más arriba, distinguiendo entre cláusulas negociales meramente declarativas o que se limitan a reenviar o reproducir la normativa de fuente legal vigente, y cláusulas de mejora que amplían la protección dispensada por la ley o que pretenden su adaptación a las características peculiares y necesidades específicas de cada sector y territorio.

Pese a la aparente “inutilidad” de las cláusulas meramente declarativas de derechos ya reconocidos en la normativa de fuente legal, hay que señalar que su introducción en el clausulado de los convenios colectivos, además de desarrollar una importante función pedagógica e informativa sobre las modificaciones legales introducidas, asegura su aplicabilidad hasta la caducidad del convenio colectivo negociado incluso frente a posible cambios legislativos que se orienten hacia modificaciones en el reconocimiento de los derechos digitales. Aun así, en vista sobre todo del objetivo de ofrecer a los/as negociadores/as, a través de este estudio, un balance acerca de las mejores prácticas y las mejores cláusulas en materia de derechos digitales de las personas trabajadoras,

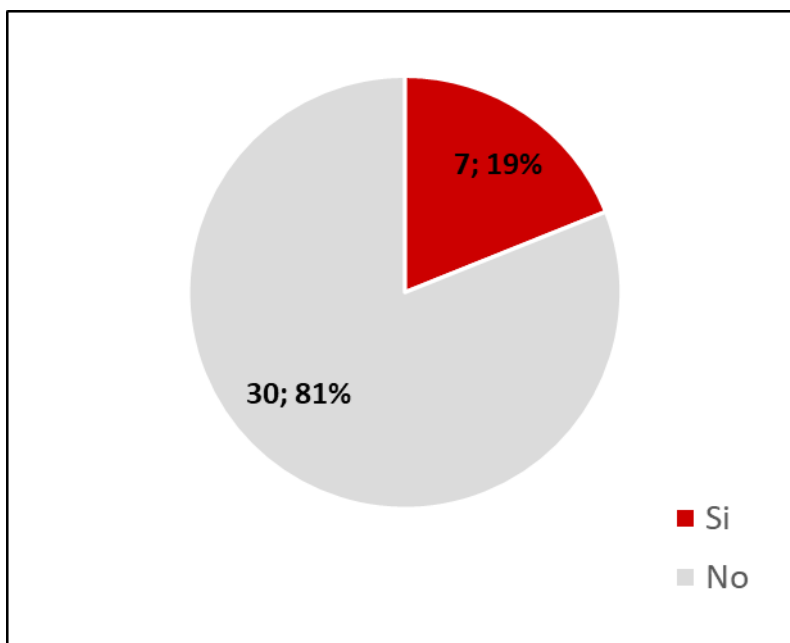
centraremos especialmente la atención sobre las cláusulas que especifican o mejoran la normativa de fuente legal.

## 2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE CASTILLA-LA MANCHA EN MATERIA DE DIGITALIZACIÓN.

De los 37 convenios colectivos sectoriales provinciales analizados, únicamente 7 (el 21%) incluyen cláusulas relacionadas con la digitalización o la transformación tecnológica. Es oportuno ir adelantando que la mayoría de estas cláusulas o bien contienen meras declaraciones de principios (declarativas) o bien se limitan a reproducir o reenviar a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento vigente. Como ya adelantado, en ningún caso se hace remisión expresa alguna a la regulación convencional estatal.

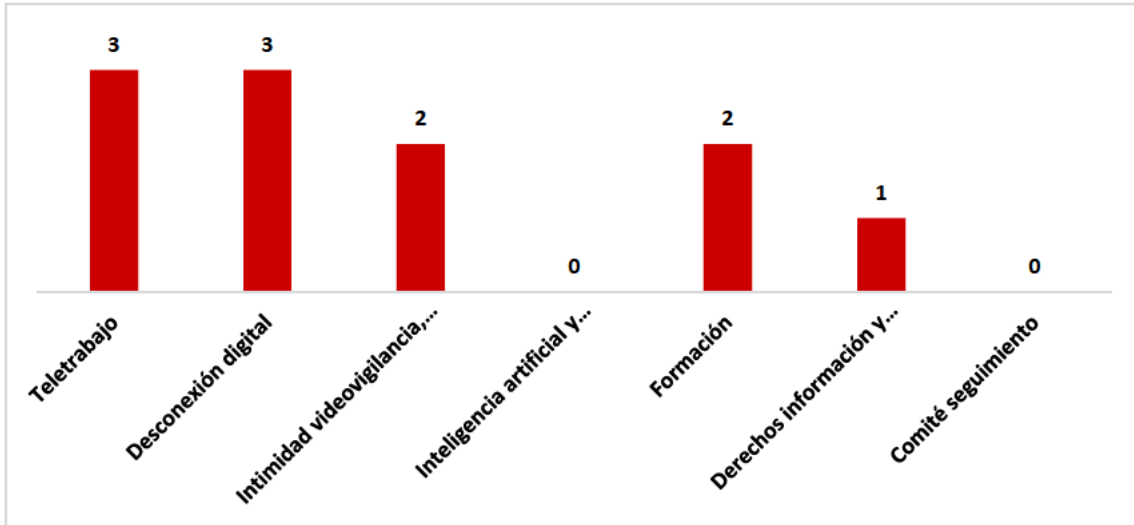
El listado completo de estos 37 convenios con el articulado analizado en materia de digitalización puede consultarse el **Anexo III**.

**Gráfico 1.** Cláusulas en materia de digitalización presentes en los convenios colectivos sectoriales provinciales de CLM.



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de los convenios sectoriales provinciales de Castilla-La Mancha

**Gráfico 2.** Tipos de cláusulas en materia de digitalización en los convenios colectivos sectoriales provinciales de CLM (37 convenios colectivos).



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de los convenios sectoriales provinciales de Castilla-La Mancha

A nivel regional, solo uno de los convenios colectivos analizados incluye referencias a materias vinculadas a la digitalización:

**Tabla 1.** Cláusulas en materia de digitalización en los convenios colectivos sectoriales autonómicos de CLM.

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL	MATERIA	LOCALIZACIÓN
Convenio Colectivo de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha	Desconexión digital	Artículo 30
	Intimidad, videovigilancia, grabaciones o geolocalización	

<p><b>Convenio Colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha</b></p>	<p>Sin contenido</p>
--	----------------------

Fuente: tabla de elaboración propia a partir del análisis de los convenios sectoriales autonómicos de CLM

A continuación, se presenta el análisis desagregado según la materia de las cláusulas.

### **3.1. Materias no contempladas en los convenios analizados**

Como se puede observar en el **Gráfico 1**, ninguno de los convenios analizados incluye cláusulas sobre utilización de algoritmos y/o inteligencia artificial, ni prevén la creación de Comités de seguimiento en materia de digitalización o grupos de trabajo y/o comisiones de transformación digital.

La ausencia de cláusulas sobre utilización de algoritmos y/o inteligencia artificial perjudica la adaptación de los sectores acompañado de una garantía protegida de los principios de igualdad de oportunidades y de condiciones entre personas trabajadoras, así como el de la protección de la intimidad.

En primer lugar, el uso de algoritmos en la organización productiva del trabajo ya es una realidad frecuente e instalada en el trabajo por cuenta tanto ajena como propia en España. Su instalación se ha planteado principalmente a través de la utilización de plataformas digitales, cuyo funcionamiento se basa en la programación de algoritmos y el depositar la confianza empresarial sobre ellos para la organizar recursos materiales, la producción, los tiempos y recursos humanos de la actividad laboral en cuestión.

Las plataformas digitales no son una realidad reservada al conocido ámbito de los *riders* y empresas de transporte de personas (VTC). La OIT (2021), determinó que para el año 2020, el número total de plataformas digitales conocido y accesible era de 780. Y de

ellas, 283 fueron identificadas de “trabajo en línea”, principalmente de servicios y multiservicios. En España, en 2021 se identificaron 309 plataformas activas, solo 44 de origen español, y la mayoría pertenecientes al sector de “Actividades administrativas y servicios auxiliares” y muy próximo el de “Actividades profesionales, científicas y técnicas” (CEPS, 2021).

Esta realidad ya no es una “proliferación”, sino un verdadero asentamiento de los modos de trabajo y de organización a través de plataformas digitales, la cual tiene que ser abordada en la negociación colectiva. Las principales razones de esta necesidad son los riesgos de la gestión algorítmica del trabajo que ellas entrañan y sobre el que advierten constantemente los estudios sobre el trabajo y la digitalización. Se trata de riesgos psicosociales para la salud y seguridad derivados de la alta irregularidad en la distribución de las horas de trabajo, la necesidad de una disponibilidad muy elevada de la persona trabajadora, la alta dependencia de las necesidades de la clientela, unos ingresos bajos, inestables e impredecibles, las decisiones automatizadas y el bajo control humano, el aislamiento y la individualización, entre otras. Se trata por tanto de sistemas organizativos de la producción y el trabajo no solo que tienen un fuerte impacto en la generación de riesgos psicosociales vinculados a la especial incidencia del estrés, la fatiga informática, el burnout, pero también de riesgos ergonómicos (Berástegui, 2021), sino que también representan un reto para la garantía de efectividad de los demás derechos laborales. A ello se añade que se trata en muchos casos de actividades que se desarrollan al margen de la constitución de los órganos de representación de las personas trabajadoras en los lugares de trabajo cuyas tasas de constitución son muy bajas o casi inexistentes y en donde el ejercicio de los derechos colectivos se ve fuertemente obstaculizado por las características material del trabajo contratado.

Igualmente, se ha demostrado ya en numerosas ocasiones que la utilización de tecnologías algorítmicas para organizar la producción y los puestos de trabajo puede llegar a reforzar la discriminación y muchos estereotipos, como los de género, penando, entre otras, las necesidades de conciliación y las cargas familiares frente a la plena disponibilidad del trabajador/a.

Así, las recomendaciones de CCOO concluyen que la NC debería incluir previsiones de derechos de información, consulta y participación de la RLPT durante el proceso de

implementación de los sistemas de IA; tener en cuenta en los convenios colectivos que el procesamiento de los datos de la plantilla puede conllevar una monitorización excesiva y de opacidad en los algoritmos; prever el “derecho de explicación” ante la utilización de sistemas de IA en procedimientos de recursos humanos; también el derecho a acceder, administrar y controlar datos personales generados por la IA sobre las personas trabajadoras; y, muy importante, establecer un reparto real de tareas entre el sistema y humanos con cargos de responsabilidad para garantizar un enfoque de la organización productiva desde el control humano (CCOO, 2020).

### **3.2. Trabajo a distancia y teletrabajo.**

Esta modalidad de organización del trabajo ha cobrado especial importancia desde el estallido de la pandemia del Covid-19. Se trata de una fórmula de prestación de trabajo que hasta entonces adolecía de una falta de regulación específica y suficiente para ordenar los intereses en conflicto entre las partes. El art. 13 ET, reformado en 2012, solo contenía una ordenación genérica y generalista, dejando de lado aspectos relevantes de esta peculiar forma de prestación de servicios. Justamente para remediar a esta anomalía regulativa, los agentes sociales, a través de la concertación con el Gobierno, acordaron la nueva normativa aprobada definitivamente por medio de la Verástegui Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD). Actualmente, el art. 13 ET establece que “las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia”.

La nueva regulación en la materia no solo procede a incorporar a la normativa laboral una regulación de conjunto del trabajo a distancia, sino que otorga además a la negociación un papel central en la concreción y garantía de importantes derechos que es necesario articular a través del establecimiento de cláusulas convencionales que abarcan una pluralidad de materia de especial relevancia.

La primera cuestión que habrá que abordar a través de la negociación colectiva es la que atañe a la definición misma del trabajo a distancia (TAD, en adelante). Como es sabido, la normativa legal obliga a que solo se pueda considerar TAD a efecto de aplicación de la misma cuando se trate de TAD regular, es decir, cuando “se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” (art. 1 LTD). Ello abre un primer ámbito de intervención a la negociación colectiva, habilitada para modificar tanto el % mínimo de TAD, como la duración del periodo de referencia. Es aconsejable que en este sentido se intente reducir el primero y ampliar la segunda, al margen de la oportunidad de asegurar siempre un mínimo de presencialidad para evitar el excesivo aislamiento de las personas trabajadoras a distancia, facilitar la tarea representativa del sindicato y el ejercicio de los derechos colectivos. Volveremos sobre esto más adelante.



Los ejes a lo largo de los cuales se articula la disciplina de fuente legal se articulan en torno a dos principios básicos que han de orientar no solo la interpretación y aplicación de la Ley, sino también la actividad negociadora colectiva: la **voluntariedad y la igualdad de trato**. En cuanto al primer principio, este se materializa, por un lado, en la necesidad de que la prestación del trabajo a distancia no pueda ser impuesta por la empresa (ni siquiera por la vía de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del art. 41 ET), aunque tampoco se llega a configurar como un verdadero derecho para las personas trabajadoras. De allí que la adopción de la modalidad de trabajo a distancia (tanto si se trata de contratación inicial, como de transformación desde la modalidad presencial) ha de ser el fruto de un acuerdo alcanzado libremente entre las partes individuales de la relación laboral. Este acuerdo individual de trabajo a distancia habrá de ser luego comunicado no solo al Servicio Público de Empleo Estatal o Autonómico, sino también a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT, en adelante).

En esta materia, los convenios colectivos deberían ocuparse de articular modelos de acuerdos individuales para asegurar cierta homogeneidad de las condiciones de implantación del TAD (de otra forma remitidas a los distintos acuerdos al que puedan llegar las partes) y evitar con ello la fragmentación e individualización de la ordenación de esta modalidad de prestación del trabajo. Habrá, además, que aclarar en la negociación colectiva cuáles son las circunstancias que legitimen la negativa empresarial a la transformación del contrato, siendo especialmente rigurosos y exigentes cuando la solicitud de TAD responda a exigencias de ejercicio de derechos fundamentales como los vinculados a la conciliación por motivos familiares.

En la misma línea, a la negociación colectiva se delega la responsabilidad de establecer los mecanismos que han de ordenar la transformación de los contratos en TAD, estableciendo criterios de preferencia o prioridad (por ejemplo, dando prioridad a las personas con problemas de movilidad, con necesidades de cuidado de familiares temporalmente enfermos, familias monoparentales o monomarentales, mujeres embarazadas, personas de más edad o que estén cursando estudios o en razón del lugar de residencia y distancia con el centro de trabajo, etc.) que ordenen el proceso de transformación.

Otra manifestación del principio de voluntariedad que ha de informar la aplicación de la normativa es la que tiene que ver con el principio de reversibilidad, entendiendo por tal el derecho que asiste a las personas que trabajen a distancia de volver a la prestación presencial si así lo desean. Aquí también la negociación colectiva debería fijar los criterios de prioridad o preferencia, las formas y los plazos de preaviso para la solicitud de reversibilidad, las razones que justifiquen su rechazo por parte de la empresa, etc. Para asegurar el derecho de las personas que realizan TAD desde el inicio de la relación laboral y durante la totalidad de su jornada a la prioridad en el acceso a puesto de trabajo que se realicen total o parcialmente de manera presencial, el art. 8.2 de la Ley TAD obliga a las empresas a comunicar a la plantilla y a la RLPT la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan. Los convenios colectivos tendrán por tanto que fijan las modalidades y los tiempos de comunicación de las mismas para que la información resulte útil a la garantía del derecho de prioridad a la transformación.

Al margen de lo anterior, otra tarea de especial relevancia que la negociación colectiva está llamada a desempeñar es la relativa a la identificación de los puestos y tareas que sean susceptibles de ser realizados a distancia. Se trata de una tarea de especial importancia ya que con ello no solo se acotaría la discrecionalidad empresarial a la hora de conceder o denegar la solicitud de transformación, sino que se simplificaría y agilizaría claramente la implantación de esta modalidad de prestación del trabajo.

El otro principio que ordena la regulación legal en la materia es, como ya anticipado, el principio de igualdad de trato y de oportunidades, regulado en el art. 4 Ley TAD. Ello significa que las personas que trabajen a distancia no solo tendrán los mismos derechos que las que realicen su trabajo de forma presencial, sino que además no podrán sufrir perjuicio alguno en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo la retribución, la estabilidad en el empleo, la formación y promoción profesional, pero también la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Ello es especialmente significativo puesto que hay cierta tendencia por parte del empresariado a concebir el TAD como una fórmula no tanto de optimización de la eficiencia y de la productividad, sino como un mecanismo de mero ahorro de coste laborales y ello empuja a menudo, sobre todo en materia retributiva, a denegar partidas

salariales presuntamente vinculadas a la presencialidad, como el plus de transporte o los vales comida. Si es verdad que la Ley reconoce expresamente el “derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme al grupo profesional, nivel, puesto y funciones así como los complementos establecidos para los trabajadores presenciales, particularmente aquellos vinculados a condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo” (art. 4.1 Ley TAD), la negociación colectiva debería intervenir para aclarar cuáles son las partidas salariales que pueden no pagarse en caso de TAD para evitar que la decisión sobre este asunto de especial trascendencia para los intereses de las personas trabajadoras se remita integralmente a la mera discrecionalidad empresarial.

En el mismo sentido se expresa la Instrucción DGT-SGON 1177CRA de la Dirección General de Trabajo de 22 de diciembre de 2020 cuando dispone que: “en relación con los vales comida o cualquier otra ventaja o partida económica en el caso concreto del trabajo a distancia, cualquiera que fuese su naturaleza, salarial o extrasalarial, se habrá de estar a la definición concreta que al respeto pueda hacer la norma convencional del acuerdo colectivo”. Por tanto, los convenios colectivos tendrán que aclarar si los vales comida se vinculan al mayor coste que supone comer fuera del domicilio habitual o bien al coste de la comida por cada día efectivamente trabajado en jornada partida. Evidentemente, en este segundo caso la prestación de servicios a distancia no debería ser un impedimento para su reconocimiento y cobro. Más compleja es la solución aplicables al caso de pluses de transporte<sup>5</sup>.

Otra cuestión es la que atañe al derecho de las personas TAD a recibir de la empresa la dotación suficiente para poder desarrollar su prestación a distancia. Ello incluye sin duda los “medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos”, que el art. 7 LTD eleva a condición de contenido mínimo obligatorio del acuerdo individual TAD<sup>6</sup>. Se trata evidentemente de

---

<sup>5</sup> En contra de la obligatoriedad del pago del plus de transporte SAN 30 de junio de 2021 (ref. 498/2020).

<sup>6</sup> El contenido del acuerdo individual de trabajo a distancia fijado por el art. 7 L incluye también: “enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la

conceptos en gran medida indeterminados que deberían ser concretados por parte de la negociación colectiva y no dejado al “libre” acuerdo de las partes, también como medida que limite la fragmentación y la individualización de las condiciones de trabajo.

No hace falta insistir que se trata de cuestiones de especial trascendencia ya que no solo pueden tener un fuerte impacto sobre los salarios realmente percibidos, sino también porque la ausencia de especificación de que la titularidad de estos medios, equipos y herramientas corresponde a la empresa podría ser utilizado por parte de ésta como indicio de la naturaleza no laboral de la relación de trabajo, sobre todo en los casos en los que la prestación se realice totalmente a distancia. Hay por tanto que prevenir a través de la negociación colectiva las tendencias a *deslaboralización* de este colectivo de personas trabajadoras.

Siempre en relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades, hay que resaltar cómo éste incide en gran medida sobre la configuración de los derechos en materia de tiempo de trabajo. La prestación de trabajo TAD se caracteriza por el hecho de permitir cierto margen de flexibilidad en la organización de la jornada por parte de la persona trabajadora que, una vez fijados los tiempos de disponibilidad obligatoria en el acuerdo TAD, puede estructurar sus tiempos de forma más o menos libre. Se pueden dar en la práctica tres situaciones: que las/los trabajadoras/es TAD estén sujetos a la misma regulación de la jornada que las/los presenciales; que se establezca un horario mixto -con horas o franjas horarias de conexión obligatoria y flexibilidad horaria para el resto de la jornada-; que se establezca un régimen de flexibilidad horaria total.

---

*empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad. d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial. f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia. g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso. h) Medios de control empresarial de la actividad. i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia. j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia. l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia”.*

Sobre todo, en los dos últimos casos, ello puede entrañar riesgos en relación con el derecho a la limitación efectiva de la jornada laboral a través de la prolongación excesiva de la misma y la conexión permanente que a su vez repercuten tanto sobre el ejercicio y el disfrute de los derechos de conciliación, como sobre el derecho a la salud y seguridad en el trabajo. De allí que resulte prioritario que la negociación colectiva concrete estos derechos y su disfrute en caso de TAD. Sería conveniente por tanto que los convenios colectivos incluyeran cláusulas específicas que regulen la fijación de la jornada máxima y del horario de trabajo y de disponibilidad, fijando al mismo tiempo un mínimo de presencialidad.

También resulta importante establecer el contenido y alcance del poder empresarial de control sobre la jornada laboral, concretar el derecho a la desconexión digital (art. 18 LTD), así como las consecuencias de su incumplimiento por parte de la empresa y las hipótesis de reconexión obligatorias, que habrá que limitar a los casos de fuerza mayor o a exigencias empresariales imprevisibles y urgentes (sobre esto volveremos más adelante en un apartado específico de este estudio). Al margen de lo anterior, resulta capital también establecer en los convenios colectivos criterios claros y transparentes de definición de la carga de trabajo por objetivos que eviten la sobrecarga de trabajo con todas sus consecuencias sobre la salud y seguridad en el trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores/as presenciales y a distancia abarca también otras condiciones de trabajo y, en concreto, el derecho a la carrera profesional, la protección de la salud y seguridad en el trabajo y el ejercicio de los derechos colectivos.

En cuanto a la primera cuestión, el art. 9 LTD obliga a las empresas a “adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia”. No cabe duda de que el derecho a la formación adquiere en este caso una especial trascendencia no solo por la especial dificultad que puedan presentar estas/os trabajadoras/es a la hora de acceder a la misma, sino también en cuanto la prestación de trabajo a distancia puede dar lugar a situaciones de ineptitud sobrevenida

en las personas trabajadoras que puedan motivar incluso el despido. En este sentido, especialmente acertada ha sido la introducción en el apartado 2 del mismo artículo de la LTD de la obligación empresarial de impartir a las/los trabajadoras/es TAD “la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas”. Ello asegura el derecho a una formación que posibilite la adaptación a los cambios que esta modalidad de prestación de servicios entraña.

La centralidad de las cuestiones formativas en esta materia aconseja que la negociación colectiva se encargue por ejemplo de articular planes de formación en horario laboral para que las personas trabajadoras puedan adquirir los conocimientos necesarios, asegurando al mismo tiempo procedimientos para el reconocimiento de la experiencia laboral o la formación no formal, interna o externa, que hayan recibido. También aconsejables es fijar plazos o periodos para la adaptación al cambio que permitan la correcta detección de las necesidades, la reorganización del trabajo, el estudio de los espacios, equipos, herramientas necesarias, así como de los tiempos de implantación.

Para reducir las consecuencias negativas sobre las carreras profesionales derivadas de las personas trabajadoras no presentes en los centros de trabajo, el art. 10 LTD obliga a las empresas a informar “de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia”. Aquí también se trata por tanto de aclarar formas, procedimientos y plazos para esta comunicación, al tiempo que, a través de la identificación de los puestos, tareas o funciones que pueden desarrollarse a distancia, asegurar el derecho a la reclasificación profesional y a la promoción interna.

No cabe duda de que el TAD al tiempo que abre posibilidades para una gestión de los tiempos más ajustadas a las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras (siempre y cuando estén bien definidos y garantizados los derechos a la limitación efectiva de la jornada de trabajo, al descanso y a la desconexión digital), entraña riesgos específicos para la salud y seguridad en el trabajo. Ello es así, no solo porque la prestación de trabajo se realiza, al menos en parte, en el domicilio privado de la persona trabajadora, es decir en un lugar no pensado para la prestación de actividad laboral, sino también por los efectos que puedan derivarse de una hiperconexión o de una

sobrecarga del trabajo por objetivos. El aislamiento, el tecno-estrés y la fatiga informática son riesgos laborales frecuentes en este tipo de trabajo, que se unen a los riesgos de tipo ergonómico y organizativo. Hay que recordar que las empresas están obligadas a una evaluación específica de los mismos, del mismo modo en que tendrán que prestar especial atención al impacto de género de esta modalidad (también a la hora de negociar el Plan de igualdad). Hay que tener presente que la prestación de la actividad laboral a distancia no exime a la empresa de realizar la evaluación de riesgos laborales en términos parecidos a lo que acontece para la prestación presencial.

En cuanto a los derechos colectivos, es igualmente evidente que este tipo de prestación del trabajo puede repercutir gravemente sobre su ejercicio y, más en general, sobre la capacidad representativa del sindicato. Las distancias y el aislamiento alejan sin duda a las personas trabajadoras de sus compañeros y compañeras, así como de sus representantes, dificultando la organización colectiva y la participación en las actividades sindicales. Pese a que la LTD presta especial atención a la necesidad de asegurar el derecho a la igualdad de trato también en relación con el disfrute de los derechos colectivos (art. 19), no deja de encomendar a la negociación colectiva la responsabilidad de establecer las condiciones concretas que han de asegurarse para hacer efectivos estos derechos. Al margen de otras cuestiones, ello pasa sin duda por asegurar la identificación clara del centro de trabajo de adscripción del trabajador o trabajadora a distancia. Es evidente pues que se trata de una precondition indispensable para, por ejemplo, definir la unidad electoral, especialmente en caso de prestación a distancia por el 100% de la jornada. La ley reenvía esta cuestión al acuerdo individual con la empresa, sin especificar sin embargo a quien corresponde esta responsabilidad (empresa o trabajador/a), ni cuales han de ser los criterios que han de ordenar esta elección. La importancia de que la negociación colectiva se ocupe de esta cuestión se ve reforzada por la necesidad de evitar que las empresas utilicen esta facultad para proceder a una reordenación de la plantilla ente los distintos centros, rebajando así los umbrales que hacen posible o preceptiva la convocatoria de elecciones sindicales.

Entre los criterios que pueden establecerse para definir el centro de trabajo de adscripción, se puede tomar en cuenta la distancia entre el domicilio y el lugar de trabajo o, en el caso de que no exista centro de trabajo, toda la plantilla puede configurarse como

una única unidad electoral. A ello se pueden añadir la disponibilidad de un tablón de anuncios virtual, de listas de distribución de correos electrónicos e incluso prever fórmulas para el voto telemáticos en las elecciones sindicales.

Los últimos datos disponibles en materia de teletrabajo en Castilla-La Mancha reflejan la preocupante situación de esta modalidad contractual en relación con porcentaje de acuerdos individuales de trabajo a distancia efectivamente registrado en el SEPE. A mediados de junio de 2022, se encontraban comunicados 1485 acuerdos, si bien según la Encuesta de Población Activa (EPA, en adelante) que elabora el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, en adelante) unas 27.200 personas de la región declararon trabajar más de la mitad de su jornada a distancia. Se trata por tanto de relaciones laborales sometidas a la aplicación de la Ley 10/2021 que delimita su ámbito de aplicación, como ya adelantado, a las relaciones laborales en donde la prestación a distancia alcance el 30% de la jornada laboral. La evidente desproporción entre los datos derivados de la EPA y los registro en el Servicio de Empleo Público de Castilla-La Mancha pone de manifiesto un gran nivel de incumplimiento de la normativa que habrá que remediar tanto por parte de la Administración Pública, como a través de la acción sindical<sup>7</sup>.

De los 37 convenios colectivos sectoriales provinciales analizados, incluyen cláusulas que mencionan el teletrabajo únicamente 3: el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO (Siderometalúrgicas de Toledo en adelante), el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (Siderometalúrgicas de Guadalajara en adelante) y el CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE GUADALAJARA debido al reciente ACUERDO PARCIAL firmado con contenido específico en materia de TAD<sup>8</sup>.

Ahora bien, salvo este último, hay que decir que las cláusulas convencionales analizadas en los demás convenios sectoriales mencionados se limitan todas a realizar meras

---

<sup>7</sup> La Cerca, 2022. Disponible en: <https://www.lacerca.com/noticias/castilla-la-mancha/ccoo-personas-teletrabajan-c-condiciones-regular-pese-obligatorio-621232-1.html>

<sup>8</sup> Consultar el acuerdo parcial en el siguiente enlace:  
<https://castillalamancha.ccoo.es/88f2930fc9cb9f2c3e3c94ae2030b7b3000052.pdf>



remisiones a la normativa vigente aplicable sin introducir mejoras o adaptaciones de ésta a las características específicas y concretas del sector. La situación se agrava teniendo en cuenta además que de los dos convenios colectivos sectorial regionales vigentes en la región, ninguno realiza mención expresa al TAD.

Se trata evidentemente de una laguna muy preocupante que habrá de ser colmada en las negociaciones para la renovación de los convenios colectivos sectoriales vencidos. Ello es así ya que, como hemos visto, la falta de desarrollo normativo en la negociación colectiva constituye un obstáculo evidente a la efectividad de los derechos reconocidos, considerando además que muchas de las cuestiones más delicadas y controvertida se reenvía por parte de la ley al desarrollo convencional.

Dada la trascendencia y la importancia del acuerdo parcial logrado en el sector de la logística de Guadalajara, hemos decidido dedicar un apartado específico al análisis de sus cláusulas ya que pueden representar un punto de partida importante para las negociaciones en los demás sectores y territorio castellanomanchegos.

### **El Acuerdo del sector de la logística de la provincia de Guadalajara.**

El acuerdo parcial relativo al convenio colectivo de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara<sup>9</sup>, firmado en 2022, incluye un nuevo apartado que regula detalladamente las condiciones de trabajo a distancia del sector, haciendo referencia a derechos de información, consulta y participación de la RLPT, a la evaluación de los riesgos laborales específicos de esta modalidad de prestación de la actividad laboral y a la introducción de una cláusulas con la que se pretende prevenir el aislamiento de la plantilla teletrabajadora frente a la que trabaja de manera presencial.

Cuenta con aspectos ejemplares a incluir en los convenios colectivos ante la incorporación del teletrabajo y es una muestra del alcance que la negociación colectiva

---

<sup>9</sup> Consultar el acuerdo parcial en el siguiente enlace:

<https://castillalamancha.ccoo.es/88f2930fc9cb9f2c3e3c94ae2030b7b3000052.pdf>

y la acción sindical puede ejercer sobre las mejoras de las condiciones laborales de las y los trabajadores de Castilla-La Mancha.

Así, este acuerdo introduce, en primer lugar, un recordatorio de la existencia de un principio de voluntariedad en la implantación del TAD, cuyo corolario es también el derecho a la reversibilidad. También alude a la necesidad legal de que los acuerdos individuales de TAD se formalicen por escrito<sup>10</sup>.

El acuerdo pasa luego a regular el principio de reversibilidad, tanto para el caso en el que sea la empresa la que lo haga valer, como si lo activa la persona trabajadora. Para ello, estipula un plazo de preaviso previo de 30 días naturales para comunicar la reversibilidad “salvo causa grave sobrevenida o por fuerza mayor”. Se aclara además que se trata de previsiones que solo se aplican a la transformación desde el trabajo presencial a distancia y viceversa, es decir, “siempre y cuando (la prestación de trabajo a distancia) no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo”.

A pesar de no introducir la exigencia de un porcentaje mínimo de presencialidad, el acuerdo hace hincapié en la necesidad de que los/las teletrabajadores/as “mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento” y las consecuencias negativas que de ello se puedan derivar. Se establece pues que “las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo”. Pese a la indudable importancia de prescripciones de este tipo en los convenios colectivos, hubiera sido sin duda conveniente proceder a la correcta y transparente identificación y recopilación convencional de estos mecanismos que en este caso resulta ausente.

En el mismo apartado, el acuerdo introduce medidas para hacer efectivo el derecho de las personas trabajadoras a distancia a una adecuada prevención de los riesgos laborales y en especial de los riesgos psicosociales derivados de las condiciones específicas y

---

<sup>10</sup> “El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un *acuerdo individual de teletrabajo* que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo” (punto 1 del apartado “Trabajo a distancia y teletrabajo del Acuerdo parcial de operadores logísticos de Guadalajara). Se puede consultar el acuerdo de TAD y teletrabajo completo en el **Anexo III**.

especial en las que se desarrolla la actividad laboral, así como el pleno disfrute de los derechos colectivos y sindicales.

El acuerdo también prevé mecanismos y criterios para la determinación de la responsabilidad empresarial de dotación de medios y compensación de gastos derivados del trabajo a distancia. Teniendo presente la responsabilidad de las empresas para la dotación de los medios necesarios al desarrollo de la prestación a distancia, el art. 1 del Acuerdo prevé expresamente que, si la persona trabajadora se encuentra trabajando “un mínimo de 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” (según lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 1 LTD), “tendrá derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 35€ brutos mensuales, por cada mes en que efectivamente se trabajó a distancia”. De esta forma, se logra cuantificar de manera cierta y homogénea para toda la plantilla la cuantía concreta de la compensación económica a la que tienen derechos aquellas personas que trabajen a distancia.

Otra aclaración de especial importancia es la que tiene que ver con la identificación de la naturaleza extrasalarial de la compensación de gastos, con todas las consecuencias que ello produce sobre las cotizaciones, el cálculo de las prestaciones sociales, el régimen fiscal aplicable y las eventuales indemnizaciones por despido.

Como adelantado, el acuerdo también se centra sobre la garantía del disfrute de los derechos colectivos y sindicales. En su apartado 8, prevé una serie de derechos de información y participación<sup>11</sup>. Esto que pones en la nota, los pondría en el texto, recalcando la especial trascendencia de los derechos de información y consulta.

Y, en su apartado 10, incide sin embargo sobre el otro de los principios básicos que inspiran la regulación de fuente legal: el principio de igualdad de trato y de oportunidad,

---

<sup>11</sup> “Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo”. / “Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo” (punto 8 del apartado “Trabajo a distancia y teletrabajo del Acuerdo parcial de operadores logísticos de Guadalajara).

aplicándolo al reconocimiento y a la garantía de disfrute de los derechos colectivos. Se recuerda pues que “la persona trabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras”. Para facilitar el ejercicio en concreto de estos derechos de representación, el precepto aclara que, “A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolló el trabajo presencial”. Se trata de aclaración importante en la medida en que con la misma se reduce el riesgo, ya señalado, de uso instrumental por parte de las empresas de la adscripción a los distintos centros de trabajo como mecanismo para aludir las obligaciones en materia de representación colectiva y sindical.

En cuanto al acceso a la información sindical, el acuerdo aclara que “las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos”. De esta forma, se dispone expresamente el derecho de la representación de los trabajadores a utilizar los canales de comunicación virtual ya existentes en la empresa, como forma de asegurar el derecho de la representación a estar en contacto con las/los representados/as, siempre en el respecto del derecho a la protección de datos personales y/o sensibles.

Pese a la extensión formal del acuerdo y de la regulación específica que introduce en las cuestiones señaladas, hay que señalar que el acuerdo se limita en gran medida a realizar remisiones a la normativa legal aplicable. Además, no profundiza en otras cuestiones de especial relevancia para la correcta y equilibrada regulación de esta específica modalidad de prestación del trabajo como, por ejemplo, el derecho a la desconexión digital.

Como se analizará en el siguiente apartado, este derecho se encuentra reconocido en la Ley TAD para las personas que trabajan bajo esta modalidad, aunque la garantía del disfrute efectivo del derecho está en gran medida reenviada a la actividad negocial de las partes. Se trata por tanto de una cuestión de primera magnitud que el convenio colectivo debería abordar con solvencia ya que de ello depende en gran medida el

disfrute de derechos trascendentales relacionados con el derecho a la limitación efectiva de la jornada laboral en su dimensión de derecho funcional tanto a la garantía de una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como a la garantía de la salud y seguridad en el trabajo.

### **3.3. Derecho a la desconexión digital.**

Como ya se ha adelantado, la LTD contiene una referencia expresa al derecho a la desconexión digital reconocido a las personas trabajadoras que trabajen a distancia, ya que se trata de una modalidad de prestación del trabajo que (al menos en el caso del teletrabajo) se caracteriza estructuralmente por el uso de medios tecnológicos.

Al margen de lo anterior, su reconocimiento formal para la generalidad de las personas trabajadoras se encuentra, como también ya se ha adelantado, en el art. 88 de la LOPDGDD. Se trata en efecto y como ya adelantado de un derecho “vicario”, es decir, cuyo reconocimiento resulta necesario para asegurar el disfrute y la garantía de otros derechos, como son el derecho a la limitación efectiva de la jornada laboral, al descanso y a las vacaciones, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o el derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

En este sentido, es necesario que su reconocimiento se concrete y especifique en la negociación colectiva, llamada a asegurar la efectividad de su disfrute. Sería conveniente pues que los convenios establecieran, por ejemplo, las **frangas horarias de desconexión, las consecuencias del eventual incumplimiento por parte de las empresas, las hipótesis de reconexión obligatoria que habrán de estar limitadas a los casos de necesidad empresariales imprevistas y urgentes o de fuerza mayor**, etc. También en la misma línea, se podría aclarar convencionalmente que las acciones formativas o las reuniones de trabajo se realicen respetando los límites de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras, permitiendo solo en caso excepcionales que se celebren fuera de la misma y, en este caso, asegurando la voluntariedad de la asistencia. Finalmente, resulta pertinente aclarar que el ejercicio de este derecho **en ningún caso podrá conllevar medidas sancionadoras o, en general, consecuencias negativas para la promoción, evaluación o el mantenimiento del empleo**

Tras el análisis de los convenios, el análisis concluye que 3 de los 37 convenios (el 8.1%) prevén el derecho a la desconexión digital, y todos de manera declarativa. Los tres convenios que contienen cláusulas sobre derechos a la desconexión son: el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL (Transporte de mercancías de Ciudad Real en adelante), el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO (Alimentación de Toledo en adelante) y el convenio de SIDEROMETALÚRGICAS DE TOLEDO. En el caso de los regionales, incluye materia de desconexión el CONVENIO COLECTIVOS DE CASINOS Y ESTABLECIMIENTOS DE JUEGOS CON JUEGOS DE CASINO DE CASTILLA-LA MANCHA (Casinos de CLM en adelante).

El art. 40 del convenio de Transporte de mercancías de Ciudad Real, establece “el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Comienza, así, con una declaración de intenciones positiva respecto a la previsión de la desconexión digital en las empresas del sector de la provincia.

Ahora bien, debido a las singularidades que pueden entrañar ciertos puestos de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, establece una matización a la garantía de este derecho:

*“aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa, garantizando en todo caso los descansos conforme la ley” (art. 40).*

Se trata de una cláusulas que en la medida en que procede convenientemente a adaptar el derecho a las específicas características del sector, presenta el inconveniente de disponer medidas demasiado laxas e indeterminadas, reenviando además a la negociación individual para su concreción. Hubiera sido conveniente aprovechar las potencialidades de la negociación colectiva para establecer medidas más concretas para la adaptación de este importante derecho a las características concretas de la actividad laboral a desarrollar en el sector de forma tal que su disfrute resulte no solo garantizado

en términos individuales, sino también que exista cierta homogeneidad en su regulación, al margen de la posibilidad de reenviar a los convenios y acuerdos colectivos de ámbito inferior. También recomendable es establecer en convenio colectivo las hipótesis concretas en la que surge el deber de reconexión, así como las consecuencias derivadas del eventual incumplimiento del derecho por parte de la empresa,

En la disposición adicional VI del convenio de Alimentación de Toledo se añade la siguiente cláusula, de contenido declarativo: *“se garantiza el derecho de las personas a la intimidad y a la desconexión digital en el ámbito laboral”*.

También, el convenio de Siderometalúrgicas de Toledo, de manera declarativa, aboga por *“el uso razonable de los dispositivos digitales”*:

*“El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”* (Disposición adicional IV).

Y, por último, el CC de Casinos de Castilla-La Mancha, también incluye una cláusula declarativa<sup>12</sup> del mismo tenor.

De nuevo, estamos ante una regulación convencional positiva, si bien insuficiente ante la responsabilidad que la normativa legal en materia de TAD deposita en la negociación colectiva en esta materia. Como es posible constatar, el clausulado de los convenios colectivos sectoriales provinciales analizado es todavía bastante escaso en la profundización de la ordenación y garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras. Los convenios colectivos deberían en efecto no solo proclamar el derecho a la desconexión (ya reconocido legalmente), sino sobre todo articular y asegurar su efectivo disfrute.

---

<sup>12</sup> “Se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad y a la desconexión digital en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo de conformidad con lo dispuesto en la LOPDGDD, especialmente a lo establecido en sus arts. 87 al 91, y a lo establecido en el art. 20 bis del ET”.

### **3.4. Formación en habilidades tecnológicas**

La formación en habilidades tecnológicas es un aspecto nuclear para asegurar una transición justa hacia los cambios que impone la Verástegui transformación digital del mercado de trabajo. El riesgo de destrucción de empleos ha sido -y sigue siendo- una de las mayores preocupaciones ante el avance de las nuevas tecnologías y la digitalización de los empleos. En los últimos veinte años, según datos de la EPA, “han desaparecido cuatro empleos en actividades digitalizadas por cada uno generado en las que acompañan dicha digitalización” (Prada, 2019:86).

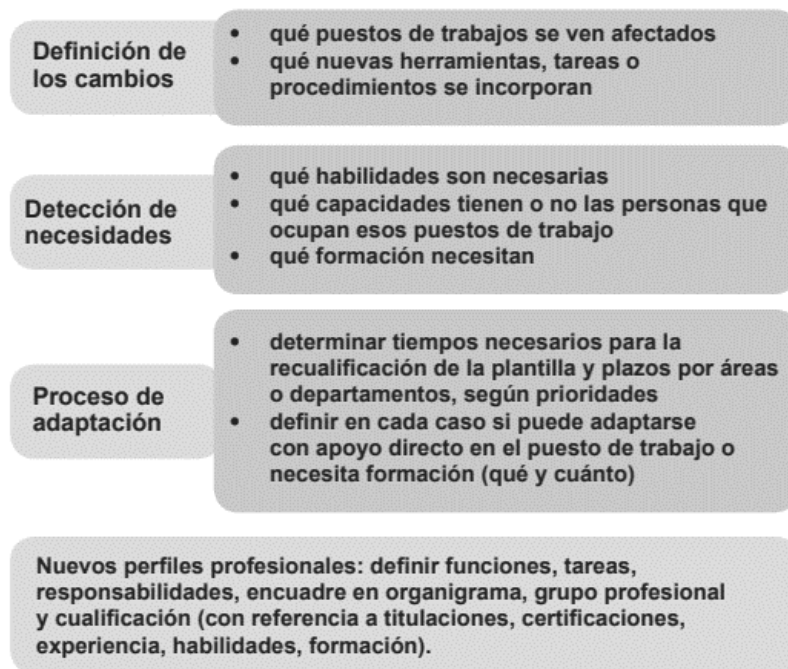
La obsolescencia y desactualización de la formación de las personas trabajadoras pasa a formar un componente más en las causas de discriminación y pauperización de la clase trabajadora, sumado a los efectos que factores transversales como la edad o el género juegan en el desarrollo de las carreras profesionales de las personas trabajadoras y en el propio desarrollo de su formación digital.

Por tanto, se ha de asegurar el derecho de las personas trabajadoras a reciclar y adaptar sus conocimientos, habilidades y destrezas como mecanismo para asegurar mayor estabilidad en empleo y una carrera profesional ascendente. Ya hemos visto que la regulación sobre trabajo a distancia contiene una referencia específica a este derecho para el caso de prestaciones laborales que se ejerzan bajo esta modalidad. Sin embargo, el proceso de transformación digital en curso abarca, aunque con intensidad distinta, a cualquier entidad productiva y cualquier forma o modalidad de prestación del trabajo. De allí la centralidad de que derechos como el derecho a la desconexión o el derecho a la formación y promoción profesional se articulen teniendo en cuenta el alcance, en términos de ámbitos e intensidades de afectación, de las transformaciones en curso. Para este fin, está claro que el instrumento más idóneo es justamente la negociación colectiva puesto que tiene la virtualidad de poder adaptar las soluciones normativas a los distintos y específicos contextos territoriales y sectoriales.

Se presentan a continuación una serie de medidas que la Confederación Sindical de CCOO recomienda adoptar en materia de formación. Estos procesos atienden a la adopción de medidas menos generalistas, adaptadas a las necesidades de cada puesto de trabajo, centro de trabajo y sector.



**Imagen 1.** Procesos relacionados con la cualificación profesional para la digitalización.



Fuente: CCOO (2020).

Pasando ya a los resultados obtenidos del presente estudio, en el análisis se ha constatado que, únicamente, 2 de los 37 convenios colectivos provinciales (un 5.4%) incluyen cláusulas sobre formación y adaptación a la implantación de nuevas tecnologías y cambios en los procesos productivos. Estos CC son: el CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ALBACETE (Oficinas y despachos de Albacete en adelante) y el CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ALBACETE.

Es importante resaltar la centralidad de la formación en esta materia puesto que, como ya adelantado, el proceso de transformación digital no solo afecta a la organización de la producción sino también del trabajo.

El art. 28 Oficinas y despachos de Albacete dispone lo siguiente: “La dirección de la empresa facilitará a sus personas trabajadoras, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación del sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje y reconversión profesional de las personas trabajadoras a la nueva situación”.

Se trata evidentemente de una previsión de especial importancia en un contexto en donde las transformaciones se hacen cada vez más rápidas y profundas. Aun así, quizás sería conveniente también una mayor concreción del derecho que especifique qué hay que entender como “formación suficiente”. También podría ser interesante establecer un orden de prioridad en la elección de las personas a formar en función de distintas consideraciones (especial afectación del puesto de trabajo, edad, responsabilidades familiares, etc.), además de aclarar que la formación habrá de impartirse en horario laboral. Ello es especialmente importante para evitar posibles brechas formativas en razón del género de las personas trabajadoras, ya que la prevalencia del desempeño de las responsabilidades de cuidados sigue recayendo fundamentalmente sobre la mano de obra femenina, limitando la disponibilidad de las mujeres trabajadoras a comprometer más tiempo de vida para atender a las necesidades formativas

Por su parte, el art. 41 Limpieza y edificios de locales de Albacete trata, de manera extensa, los principios generales de la Formación profesional, estableciendo la necesidad de “favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación del sector [...] orientados a: adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.; favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal; proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, la formación para “adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, [...]”.

Estos principios generales pueden tener un impacto positivo frente a la planificación de los planes de formación de empresas. Si bien, en materia de digitalización, resulta poco específico y generalizado. Sería recomendable incluir especificaciones sobre la garantía de igualdad de acceso, o el establecimiento de criterios que ordenen la preferencia en el acceso a la formación entre los que sin duda habrá que contemplar el desarrollo de la prestación a distancia. También sería recomendable especificar qué innovaciones tecnológicas deben tenerse en cuenta en los planes de formación y cómo evaluar las necesidades de cada puesto de trabajo y actividad desarrollada en los centros de cara a la elaboración de planes de formación efectivos.

De nuevo, el análisis refleja la ausencia generalizada de cláusulas sobre formación en habilidades digitales en los convenios sectoriales de la región y que, los pocos que incluyen, lo realizan de una manera genérica e insuficiente para introducir mejoras adaptadas a la realidad de cada sector.

### **3.5. Intimidad frente a la videovigilancia y/o grabación de sonidos**

Uno de los aspectos de mayor impacto sobre las condiciones laborales del proceso de digitalización es justamente el que atañe al ejercicio de los poderes empresariales de dirección, organización y vigilancia del trabajo. El uso de las nuevas tecnologías puede en efecto traducirse en una expansión de los márgenes de autoorganización de las personas trabajadora que redunde favorablemente sobre sus exigencias de conciliación con la vida personal y familiar, pero también puede traducirse en exigencias de hiper conectividad o hiper productividad poco acordes con el respeto de la dignidad, la intimidad y la vida privada, así como con las exigencias derivadas del necesario respecto de la salud y seguridad en el trabajo. Es por tanto un terreno que la negociación colectiva debe ocupar para arbitrar fórmulas que aseguren aprovechar de las oportunidades de la digitalización y eliminar o reducir los riesgos que el proceso también entraña.

El derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonido está regulado en art. 89 LOPDGDD que exige información, con carácter previo, de forma expresa, clara e inequívoca, a las personas trabajadoras y, en su caso, a la RLPT, acerca de la existencia y características de las cámaras de videovigilancia y de grabación de sonidos.

En este sentido y por su especial afectación a los derechos fundamentales y a la dignidad de las personas trabajadoras, la videovigilancia o la grabación de sonido debería estar restringida a las hipótesis en las que esté en juego la seguridad para las instalaciones, las personas o los bienes por razón de la actividad empresarial desarrollada. A través de la negociación colectiva se podrá exigir la necesidad del consentimiento previo de las personas trabajadoras afectadas a la instalación de estas formas de control de la actividad laboral. Ello supondría una evidente mejora respecto del marco legal ya que los arts. 6 y 9 LOPDGDD eliminan la necesidad de consentimiento cuando los

tratamientos se refieren “a las partes de un contrato... de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento”.

También es aconsejable que los convenios colectivos introduzcan la obligación empresarial de justificar la necesidad de un control sobre la actividad laboral realizado a través de mecanismos e instrumentos de videovigilancia, autorizándolo únicamente en el caso de que los mecanismos no digitales no sean eficaces en este sentido.

La especial afectación de los derechos fundamentales que estas formas de vigilancia entrañan aconseja finalmente que se introduzcan convencionalmente obligaciones de información y consulta a la RLPT previa a su instalación. De esta forma, se reforzaría lo dispuesto en el art. 64.5 f) del ET que indica: “El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”. Si bien parece claro que dentro de los sistemas de control del trabajo está incluido la videovigilancia, sería útil mencionarlo de forma expresa.

También muy útil podría resultar introducir en el convenio la obligación empresarial de crear un registro de libre acceso por parte de la RLPT y permanentemente actualizado que recoja información detallada sobre la tipología de cámaras que utiliza la empresa, su ubicación, funciones y posible repercusión laboral.

La LOPDGDD también se encarga de asegurar el derecho a la intimidad respecto del uso de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral. De ninguna manera y por expresa disposición legal (art. 89.2 LOPDGDD), será posible la instalación de estos dispositivos en las zonas dedicadas al descanso o esparcimiento (aseos, vestuarios, comedores, etc.).

Como bien se aclara en la Guía “Negociación colectiva y digitalización” (CCOO 2020), “la geolocalización requiere información previa, expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras y a la RLPT, acerca de su utilización; información adicional en la que deberá constar como mínimo: el sistema de geolocalización que se va a implantar; a partir de qué fecha; que información se va a obtener con esa geolocalización, garantizar e informar que sólo y exclusivamente va a funcionar durante la jornada laboral, siendo

inadmisible su uso fuera de ésta; la finalidad con la que se recogen los datos (exclusivamente control horario); donde se van a almacenar los datos; quien los va a tratar; y finalmente garantizar que la persona trabajadora tiene derecho a acceder, rectificar, limitar o cancelar los datos referentes a su persona incluidos en ese fichero (arts. 11 y 90 LOPDGDD)”.

De los convenios colectivos provinciales analizados, incluyen cláusulas sobre protección de datos e intimidad el CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍA DE CIUDAD REAL, el CONVENIO DE ALIMENTACIÓN DE TOLEDO. Y, a nivel regional, el CONVENIO DE CASINOS DE CLM y el CONVENIO DE AMBULANCIAS DE CLM.

El CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE CIUDAD REAL, en su Capítulo X sobre “Nuevas tecnologías, intimidad y desconexión”, prevé en su art. 41 el derecho a la intimidad ante la utilización sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, y en el art. 42 el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

*“Los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal. [...] Con carácter previo los trabajadores conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados”.*

*“Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador, a excepción de los instalados en vehículos de transporte de mercancías. En este último caso, sólo podrá utilizarse a efectos de localización del vehículo en cuestión y nunca con fines de control sobre la intimidad del trabajador/a más allá de la finalización de su jornada” (art.41).*

Se introducen así unas directrices básicas sobre la garantía del derecho a la intimidad en los centros de trabajo del sector, del cómo proceder respecto a la plantilla trabajadora antes y después de su instalación.

De igual manera, se redacta el art. 42 del CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE CIUDAD REAL en los mismos términos de cara a la instalación de mecanismos de videovigilancia y la grabación de sonidos, haciendo referencia al art. 89 de la LOPDGDD:

*“Las empresas habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.*

*[...] En ningún caso se admitirá la instalación [...] en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.*

Aquellos dispositivos de grabación de sonidos se admitirán *“únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad [y] el de intervención mínima”* (art. 42).

Así, el convenio de transporte de mercancías de Ciudad Real establece unas condiciones previas mínimas y básicas de justificación para instalar estos mecanismos de vigilancia, en base al principio de proporcionalidad. Igualmente, realiza una mención a los derechos de información de la RLPT de la plantilla, si bien sería recomendable profundizar en estos aspectos.

El convenio de Alimentación de Toledo añade en su disposición adicional VI lo siguiente: *“se garantiza el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo de conformidad con lo dispuesto en la LOPDGDD”*. Ahora bien, esta cláusula declarativa no ahonda en las condiciones mínimas de instalación de estos mecanismos, sino que sigue las garantías mínimas de la LOPDGDD.

A nivel autonómico, el CONVENIO DE CASINOS DE CLM, en su art. 30 remite a la LOPDGDD y añade: *“se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad y a la desconexión digital en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo”*. Este convenio sigue la línea declarativa de las cláusulas en materia de digitalización de la región.

Sería conveniente que la negociación colectiva **profundice en esta materia**, por ejemplo, prohibiendo expresamente que los medios de vigilancia sean instalados en aparatos de

titularidad de las personas trabajadoras. También muy importante resulta aclarar las **finalidades que tienen que cumplir estos instrumentos de geolocalización, así como dejar claro si la instalación de estos dispositivos tiene o no la finalidad de monitorizar la actividad o el comportamiento habitual de los trabajadores y cuáles serían las consecuencias laborales.** En esta dirección, los convenios colectivos podrían garantizar que, cuando la finalidad es la seguridad y salud de los trabajadores, la información proporcionada por el sistema de GPS no podrá ser utilizada para la aplicación del régimen disciplinario de la empresa

El CONVENIO DE AMBULANCIAS DE CLM demuestra una incorporación al articulado convencional una cláusula tipo en materia de protección del derecho a la intimidad de la plantilla:

*“Las empresas podrán ofertar al personal que estimen oportuno, la posibilidad de permanecer a disposición de la empresa mediante un dispositivo de localización en las condiciones que se detallan a continuación, en el ámbito del Transporte Sanitario No Urgente: [...]*

*2.- La aceptación de esta oferta por el personal en plantilla, deberá ser voluntaria, sin que su negativa le pueda acarrear cambio alguno en sus condiciones de trabajo, ni movilidad de ningún tipo. Si el personal que acepte el dispositivo de localización quiere posteriormente renunciar a este sistema de trabajo, [...]*

*4. El límite máximo que el personal podrá estar en esta situación será de cinco días seguidos, garantizándose dos días de descanso consecutivos [...].*

*5.- El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada profesional, más de seis horas de media diaria, calculadas en el periodo de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, este se contabilizará desde el momento en que se contacte con el personal para prestar un servicio hasta el momento en el que regrese a su base.*

*7.- Como compensación, [...] además del sueldo [...] se le abonará por cada día en concepto de dispositivo de localización el que figura en las tablas retributivas anexas a este convenio” (art. 29 del Convenio de ambulancias de CLM).*

El convenio demuestra ejercer una atención a las especificaciones de la actividad desarrollada en el sector y los efectos sobre la intimidad y condiciones del puesto de trabajo de las personas trabajadoras que tiene la instalación de dispositivos de localización del personal. A destacar son las incorporaciones de las nociones de voluntariedad, revocabilidad e igualdad de trato para aquellos trabajadores/as que rechazan la monitorización.

### **3.6. Derechos de información y consulta**

La participación colectiva de las personas trabajadoras en la definición de las reglas que han de ordenar las relaciones laborales solo es posible si la representación legal o sindical **dispone de la información suficiente sobre las cuestiones sobre las que está llamada a intervenir**. Dicho de otra forma, los derechos de información son instrumentales al efectivo ejercicio de los derechos de consulta y negociación.

Si ello es así en general, con mayor motivo lo es para el caso de las transformaciones inducidas por la digitalización. Ello es así puesto que, en muchos casos, las empresas aplican los procesos de cambio tecnológico sin la participación de las plantillas y de sus representantes, llamados a negociar únicamente las consecuencias de estos cambios sobre las condiciones de empleo y trabajo. Sin embargo, la anticipación y participación en el cambio resulta fundamental para orientar las transformaciones hacia soluciones respetuosas con la dignidad y los derechos laborales de las personas trabajadoras. A ello se añade que la gestión consensuada de los cambios y de las transformaciones que el proceso de digitalización puede imponer asegura una mayor aceptación de los mismos por parte de las plantillas, con efectos positivos también sobre la reducción de la conflictividad laboral.

Como se aclara en la ya mencionada Guía de CCOO en materia de digitalización, en este ámbito, la negociación colectiva debería exigir a las empresas el respeto de un deber de información y consulta que **abarque todo el proceso de transformación digital desde su inicio**. En especial, se trata de exigir información precisa y detallada sobre “el impacto en la mejora de los procesos y en el empleo en la empresa, tanto en términos de posibles puestos de trabajo afectados como de nueva creación; sobre las condiciones laborales



de las personas trabajadoras; sobre las necesidades de cualificación y planes de formación necesarios; así como de servicios contratados, entre otros”.

Se aconseja también proceder a la **creación de un “Comité de seguimiento de la transformación digital”**, como órgano de información y consulta mutua entre las partes (empresa y RLPT), con reuniones periódicas establecidas y que podrá contar con asesoras o asesores por ambas partes. Se conseguirá con ello “acompañar nuestra acción sindical con la realidad del cambio, reactivará la negociación colectiva y nos permitirá actuar con capacidad de intervención desde el inicio de los procesos, defendiendo los intereses de las personas trabajadoras”.

A pesar de la importancia de este tipo de cláusulas, únicamente un convenio hace referencia a los derechos de participación. Este es el caso del el ACUERDO PARCIAL RELATIVO AL CONVENIO DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE GUADALAJARA, que incluye un apartado dedicado exclusivamente a los derechos de información y participación: “En todo caso las empresas: Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo. Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo”.

Ahora bien, esta cláusula únicamente reconoce el derecho de la RLPT de conocer y de ser informada de las decisiones de la empresa, tomadas de manera unilateral, sin hacer partícipe de la decisión a la plantilla

Esto supone unos resultados de los análisis no deseados al analizar el estado de la negociación colectiva en la región. La participación de la RLPT en todos estos procesos, además conformando unas condiciones nuevas y cambiantes en el mundo del trabajo, es esencial para garantizar una transición justa, medida y adaptada a las necesidades de cada sector, territorio y puesto de trabajo, así como un proceso de acción sindical y negociación colectiva informado y conocedor de la realidad de cada ámbito.

### **3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Las transformaciones en curso derivadas de los avances digitales han sido ya ampliamente estudiadas, atribuyéndoles tanto el mérito de ofrecer mejoras en las condiciones de trabajo y formas de organización del mismo, como la amenaza y riesgos que suponen para el empleo y la garantía de derechos conquistados para las personas trabajadoras. Desde la creación de nuevos puestos de trabajo y empleos, hasta la reducción de la peligrosidad o del índice de ocupación de puesto de trabajo más peligrosos, para sustituirlos por sistemas automatizados o una mejor protección de las personas trabajadoras; así como hacia una mejor forma de organización del trabajo. Pero este avance no puede producirse a costa de una reducción, restricción o violación de los derechos de las personas trabajadoras.

Los avances tecnológicos también suponen riesgos y desafíos para las personas trabajadoras. El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización advertía sobre ellos y la necesidad de anticipar su surgimiento para que sean incorporados en las normativas de cara a conservar la garantía de derechos conquistados, así como para prever una información, formación y accesibilidad a las mismas de las personas trabajadoras que pudieran verse afectadas por los efectos adversos. Es por ello que el presente estudio sitúa la necesidad de fortalecer las relaciones laborales y la negociación colectiva a través de la acción sindical que ejerce Comisiones Obreras en la región castellanomanchega.

Las recomendaciones firmadas por los agentes sociales recordaban la importancia de atender a los diferentes ritmos de transformación entre sectores productivos. Por ello, ha sido relevante la desagregación del presente estudio en convenios colectivos sectoriales, para atender si esta evolución y adaptación de los sectores se refleja de igual manera en las normas convencionales.

Así, tras el análisis realizado, los resultados se pueden calificar como negativos. Existe una omisión generalizada del tratamiento de la digitalización en el ámbito convencional de la región. En ningún momento se incluyen cláusulas sobre algoritmos ni uso de inteligencia artificial; tampoco la creación de órganos de seguimiento o comités en materia de digitalización. Además, el de inclusión del resto de cláusulas es minoritario. De los 39 convenios analizados, contienen cláusulas en materia de digitalización un

20.5%. Hemos visto además que, en la mayoría de los casos, se trata de cláusulas que o bien se limitan a reproducir y/o reenvía a la normativa legal, o bien introducen mejoras demasiado genéricas y poco definidas.

Se ha de apostar por una reactivación de las mesas de negociación en relación a los contenidos sobre digitalización en convenios colectivos sectoriales. Especialmente, de cara al contexto normativo acontecido con la entrada en vigor en 2022 de la Reforma laboral de 2021, con la que los agentes sociales y el Gobierno han vuelto a situar la negociación colectiva como instrumento de mejora y concreción de las condiciones laborales reguladas por Ley y no como instrumento de gestión empresarial de las plantillas.

El trabajo a distancia, sobre todo en su modalidad de teletrabajo, y el derecho a la desconexión son las cláusulas más abundantes entre el total presente entre los convenios colectivos analizados. No obstante, el contenido dista de unas mejoras que profundicen en las especialidades del sector y se limitan a incluir las previsiones legales de la Ley TAD.

Ahora bien, el contenido del Acuerdo parcial relativo al convenio colectivo del sector de Operadores logísticos de la provincia de Guadalajara puede interponerse como precedente a adoptar una mejora de contenidos y una mayor cobertura de las cláusulas en materia de teletrabajo en las futuras mesas de negociación. Es importante incidir en los derechos de información y consulta, especialmente en relación con la comunicación de los acuerdos individuales de teletrabajo de cara a formalizar su registro. Es importante incidir en Castilla-La Mancha en la reducción de la masiva desregulación que sufre esta modalidad de trabajo. Así, la negociación colectiva es un instrumento con fuerza para fomentar esta regularización.

El derecho a la desconexión, en las reducidas cláusulas que incluyen esta materia, se incluye de manera poco muy general, aunque asienta una correcta base sobre la que desarrollar mejoras y ampliaciones de las cláusulas en las futuras mesas de negociación de los sectores que ocupan. La dirección que deben seguir, según las recomendaciones de los expertos en la materia, podrá enfocarse hacia la inclusión de consecuencias ante incumplimientos en los términos de desconexión establecidos entre persona trabajadora y empresa; o también definir más exhaustivamente los términos y

situaciones considerados de fuerza mayor para justificar la reconexión de la plantilla en período de desconexión.

Como también se insistió a lo largo del estudio, la formación en habilidades tecnológicas y la adaptación de la plantilla a las evoluciones digitales que afectan a sus puestos de trabajo es condición fundamental para garantizar múltiples derechos laborales y la justa conservación de los puestos de trabajo. La inclusión de pocas cláusulas, unido a que las que se incluyen lo hacen de manera declarativa y poco específica, obliga a exigir una mayor definición de los objetivos de la formación en habilidades digitales e insistir en que entre ellos se encuentre el evitar la obsolescencia de las personas trabajadoras ya contratadas en las empresas y que la organización de planes de formación incluya contenidos sobre nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo digitales. Igualmente, sería positivo definir el procedimiento de planificación de los planes de formación dirigidos mediante un proceso de diagnóstico de las necesidades y las amenazas de los avances tecnológicos no solo para la productividad de la empresa, sino para los puestos de trabajo generados y la cualificación de quienes los ocupan.

En cuanto a la videovigilancia y la utilización de dispositivos de grabación de audio, la exigencia de una mayor previsión convencional debe ser exigida en las mesas de negociación. La protección del derecho a la intimidad, unido a las consecuencias laborales que puede conllevar su violación, deben verse reforzadas en los convenios colectivos. La definición de criterios para instalar estos dispositivos, la obligación a informar y cómo informar su instalación, los criterios de cuando deben activarse y desactivarse para que la plantilla conozca qué situaciones debe exigir. Y, ante todo, que se adapten a las especificaciones de la actividad de cada sector. Un buen ejemplo de esta adaptación, es el convenio de transporte de mercancías de Ciudad Real, que hace referencia a los vehículos de transporte.

Otra de las cuestiones que se han de incorporar de manera transversal al tratar la digitalización en los convenios colectiva son los derechos de información y consulta. También en esta materia, la aportación de la actividad comercial autónomas de los agentes sociales ha sido escueta y sustancialmente insuficiente. No se trata solo, como ya adelantado, de asegurar derechos de información acerca de las modificaciones introducidas y de sus efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Se trata

además de asegurar la plena participación de las plantillas en la toma de las decisiones en materia de digitalización del proceso y del trabajo. Se trata por tanto de asegurar una participación activa de la representación legal o sindical en el diseño e implantación de los procesos digitales, en la detección de las necesidades formativas y de cualificación profesional, en el diseño y la gestión de los planes formativos, en la previsión y amortiguación de las consecuencias que la digitalización puede importar sobre las condiciones de empleo y trabajo y sobre los derechos individuales y colectivos de los que son titulares las personas trabajadoras afectadas, etc.

El único ejemplo de regulación convencional más desarrollada en la región es el varias veces mencionado Acuerdo parcial relativo al convenio de operadores logísticos de Guadalajara firmado en 2022, que incluye un extenso apartado relativo a los derechos de información y comunicación a la RLPT. Aun así, se trata también en este caso, de un acuerdo mejorable que deja sin regular importantes aspectos.

La negociación colectiva en los próximos años debe seguir esta senda de ampliación del contenido y exhaustividad en los criterios a seguir más allá de una declaración de intenciones remitente a la normativa laboral.

Otra de las recomendaciones que debe incorporarse a nivel transversal a la futura negociación colectiva es la de la salud y seguridad laboral ante los efectos de la digitalización en las cláusulas del convenio, especialmente en materia de teletrabajo y sobre riesgos psicosociales ante la utilización de nuevos métodos de organización del trabajo, de videovigilancia y de algoritmos para el control de las personas trabajadoras. Como ya se ha evidenciado, el uso de los algoritmos y de la IA no se circunscribe únicamente a las empresas y los sectores de actividad tecnológicos, sino que cada vez más se emplea en la gestión del trabajo y del personal en cualquier tipo de empresa o sector. Se trata pues de instrumentos que se van implantando en todas las empresas y que conllevan riesgos importantes para el disfrute de los derechos socio-laborales, no solo de los/las teletrabajadores/as o de los/as llamados/as trabajadores/as de plataformas. Su repentina expansión tiene que ser acompañada por normas convencionales que permitan no solo adaptarlos a cada puesto de trabajo, empresa o sector, sino que aseguren un uso razonable y respetuoso de la dignidad, libertad e igualdad en el trabajo.

En conclusión, este estudio ha evidenciado la urgencia de situar en las mesas de negociación la problemática de la digitalización e incluir cláusulas que nombren la problemática y determinen los criterios en los que ejercer los derechos previstos por la ley para no relegarlo a la relación individual del trabajador con el empresario. Igualmente, ha mostrado la necesidad de especializar y cualificar la protección en materia de derechos digitales adaptándose el sector. Adaptar las condiciones establecidas en la negociación colectiva a las necesidades y condiciones productivas del sector en cuestión.

Las futuras líneas de acción que parten de este estudio plantean la posibilidad de desarrollar herramientas y guías sobre cláusulas tipo en materia de digitalización, para fomentar también la colaboración entre representantes de trabajadores y el equipo técnico del sindicato, como parte de la acción sindical de Comisiones Obreras. Y siempre bajo el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de Castilla-La Mancha.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- AMETIC, CCOO y UGT (s.f.). “Recomendaciones sobre el Impacto de la Tecnología en los Centros Productivos de Trabajo” (CCOO, UGT y AMETIC). Consultado en: <https://ametic.es/es/publicaciones/recomendaciones-sobre-el-impacto-de-la-tecnologia-en-los-centros-productivos-de>
- Berástegui, P. (2021). *Exposure to psychosocial risk factor in the gig economy. A systematic review*. ETUI: Bruselas. Disponible en: <https://www.etui.org/publications/exposure-psychosocial-risk-factors-gig-economy>
- CCOO (2020). “Guía de negociación colectiva y digitalización 2020”. *Cuadernos de Acción Sindical, septiembre*. Secretaría Confederal de Acción Sindical CCOO. Consultado en: <https://www.ccoo.es/af6e35ab004a61334480e3b2bcae0e93000001.pdf>  

(2022a). *Balance de Negociación Colectiva. Junio 2022*. Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO. Consultado en: <https://www.ccoo.es/f9e332f06afb400adfa0fe13a6fadfe2000001.pdf>

(2022b). “Directiva europea sobre unos salarios mínimos adecuados” (2022). Revista digital *Acción sindical confederal*, nº51. Disponible en: <https://www.ccoo.es/61e5813748ef26873165bf5a78f860f4000001.pdf>
- CCOO Castilla-La Mancha (2022). *Balance Negociación Colectiva. Convenios sectoriales provinciales en CLM junio 2022*. Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO Castilla-La Mancha (2022). Consultado en: <https://www.ccoo.es/f9e332f06afb400adfa0fe13a6fadfe2000001.pdf>
- CEPS (2021). *Digital Labour Platforms in the EU. Mapping Business Models*. Disponible en: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/digital-labour-platforms-in-the-eu/>
- ETUC, Business Europe, CEEP y SMEunited (2020). *European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation*. Bruselas. Consultado en:

- <https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020%20Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf>
- La Cerca (2022). “CCOO denuncia que muchas personas que teletrabajan en C-LM tienen sus condiciones sin regular peses a ser obligatorio. LaCerca.com, 26 de julio. Consultado en:  
[https://www.lacerca.com/noticias/castilla\\_la\\_mancha/ccoo-personas-teletrabajan-c-condiciones-regular-pese-obligatorio-621232-1.html](https://www.lacerca.com/noticias/castilla_la_mancha/ccoo-personas-teletrabajan-c-condiciones-regular-pese-obligatorio-621232-1.html)
  - López, V. (2022): “Digitalización: un prisma con muchas caras”. *PorExperiencia*, 87. Disponible en: <https://porexperiencia.com/dossier/digitalizacion-un-prisma-con-muchas-caras>
  - Narocki, C. (2022a). “¿Contribuye la digitalización a la construcción de mejores entornos laborales?” *PorExperiencia*, 87. Disponible en:  
<https://porexperiencia.com/dossier/contribuye-la-digitalizacion-la-construccion-de-mejores-entornos-laborales>  
(2022b). “Digitalización: ¿de qué estamos hablando?” *PorExperiencia*, 87. Disponible en: <https://porexperiencia.com/dossier/digitalizacion-de-que-estamos-hablando>
  - Observatorio de la Negociación Colectiva (2022). *Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales*. Fundación 1.º de Mayo y Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Ediciones Cinca: Madrid.
  - OIT (2021). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_771675.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf)
  - Prada, A. (2019). *Crítica del hipercapitalismo digital*. Fundación 1º de Mayo y Catarata: Madrid.
  - Trillo, Francisco (2021). *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*. Editorial Bomarzo.



- Villadiego, L. (2022): “Robótica, un aliado ergonómico”. *PorExperiencia*, 87. Disponible en: <https://porexperiencia.com/dossier/robotica-un-aliado-ergonomico>
- (2022b). “Plataformas de precariedad: la ‘uberización’ del trabajo va más allá de los riders”. *PorExperiencia*, 87. Disponible en: <https://porexperiencia.com/dossier/plataformas-de-precariedad-la-uberizacion-del-trabajo-va-mas-alla-de-los-riders>

## 5. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015). Consultado en: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139)
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales («BOE» núm. 294, de 06/12/2018). Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo («BOE» núm. 313, de 30/12/2021). Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia («BOE» núm. 164, de

## 6. ANEXOS

**ANEXO I. Convenios colectivos sectoriales provinciales de Castilla-La Mancha (septiembre de 2022).**

SECTOR	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo	Total
MADERA	2021-2023		2021-2025		2022-2025	
LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	2021-2023					
AYUDA A DOMICILIO		2021-2022				
TRANSPORTE DE VIAJEROS	2021-2023			2021-2024	2019-2022	
TRANSPORTE MERCANCÍAS	2021-2023	2021-2023	2020-2023		Acuerdo parcial 2022-2023	

TRANSPORTE URBANOS E INTERURBANOS			2020-2022			
OPERADORES LOGÍSTICOS				Acuerdo parcial 2022		
COMERCIO GENERAL	2021-2023		2019-2023			
COMERCIO ALIMENTACIÓN					2022-2023	
HOSTELERÍA						
OFICINA Y DESPACHOS	2021-2023					
SIDEROMETALÚRGICA	2021-2022	2022-2024	2021-2024	2021-2023	2021-2024	
TALLERES REPARACIÓN VEHÍCULOS	2020-2023					
EMPRESAS DISTRIBUIDORAS GASES LICUADOS		2021-2023				

CUCHILLERÍA Y AFINES	2021- 2023					
CAMPO	2021- 2022					
INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN			2021- 2024			
OBRADORES, CONFITERÍA, PASTELERÍA Y MASAS FRITAS		2022-2023			2021- 2022	
MAZAPÁN						
PANADERÍAS					2016- 2022	
VINÍCOLAS	2020- 2022	2020-2022			2020- 2022	
ACEITES Y DERIVADOS		2020-2022			2020- 2023	

HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA			2020- 2023			
<b>TOTALES</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>37</b>

Fuente: tabla de elaboración propia a partir de los convenios colectivos sectoriales provinciales de Castilla-La Mancha

**ANEXO II. Convenios colectivos sectoriales autonómicos en Castilla-La Mancha (septiembre de 2022).**

<b>SECTOR</b>	<b>Vigencia</b>
CASINOS Y ESTABLECIMIENTOS DE JUEGO	2020-2023
TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULACIA	2020-2023
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>

Fuente: tabla de elaboración propia a partir de los convenios colectivos sectoriales autonómicos de Castilla-La Mancha



**ANEXO III. Resumen de contenidos de los convenios colectivos sectoriales provinciales de CLM analizados.**

<b>CONVENIO PROVINCIAL</b>	<b>COLECTIVO</b>	<b>MATERIA</b>	<b>LOCALIZACIÓN</b>
Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Albacete		Formación	Art. 28
<p><b>Artículo 28. Implantaciones tecnológicas.</b> <i>La dirección de la empresa facilitará a sus personas trabajadoras, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de las personas trabajadoras a la nueva situación.</i></p>			
Convenio Colectivo de Industrias de Ebanistería, Carpintería y Afines de la provincia de Albacete		Sin contenido	
Convenio Colectivo de las Industrias y Servicios del Metal de Albacete		Sin contenido	
Convenio Colectivo de transportes de viajeros por carretera de la provincia de Albacete		Sin contenido	
Convenio Colectivo de las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de Albacete		Sin contenido	

Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Vehículos de la provincia de Albacete	Sin contenido	
Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Albacete	Sin contenido	
Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de Albacete	Sin contenido	
<b>Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete</b>	Formación y adaptación tecnológica	Art. 41
<p><b>Capítulo XII. Formación profesional. Artículo 41. Principios generales</b> Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmantes se adhieren en los objetivos planteados en el vigente Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.</li> <li>• Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.</li> <li>• Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.</li> <li>• Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.</li> <li>• Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.</li> </ul>		

- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector. La acción formativa del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva. La política formativa en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales se acomodará a los siguientes criterios:
  - Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las empresas.
  - Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
  - Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
  - Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
  - Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
  - Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.
  - Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.
  - Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009 (RCL 2009, 1695). Real Decreto

1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.		
Convenio colectivo del Campo de la provincia de Albacete	Sin contenido	
Convenio Colectivo de Comercio en General de la provincia de Albacete	Sin contenido	
<b>Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real.</b>	Desconexión digital Intimidad, videovigilancia, grabaciones o geolocalización	Capítulo X
<p><b>CAPITULO X.- NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTIMIDAD Y DESCONEXIÓN.</b></p> <p><b>Artículo 40.- Desconexión digital.</b></p> <p><i>Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa, garantizando en todo caso los descansos conforme a la Ley.</i></p> <p><b>Artículo 41.- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.</b> <i>Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos</i></p>		

sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal. A tal fin y

con carácter previo los trabajadores/as conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador, a excepción de los instalados en vehículos de transporte de mercancías. En este último caso, sólo podrá utilizarse a efectos de localización del vehículo en cuestión y nunca con fines de control sobre la intimidad del trabajador/a más allá de la finalización de su jornada.

**Artículo 42.- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.** En virtud del artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD):

**1.** Las empresas podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores/as previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Las empresas habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores/as, se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la LOPDGDD.

**2.** En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

**3.** La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten

*relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.*

Convenio colectivo del sector de pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Ciudad Real	Sin contenido
Convenio colectivo del sector de atención sociosanitaria a domicilio de la provincia de Ciudad Real.	Sin contenido
Convenio Colectivo, para el periodo 01/01/2021 hasta 31/12/2023, del sector de Distribución de Gases Licuados del Petróleo, de la provincia de Ciudad Real	Sin contenido
Convenio Colectivo, para los años 2020-2022, del sector de Industrias Vinícolas, de la provincia de Ciudad Real.	Sin contenido
Convenio Colectivo, del sector de Aceite y sus derivados, de la provincia de Ciudad Real	Sin contenido
Convenio colectivo, del sector de siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real	Sin contenido

Convenio colectivo de la madera de la provincia de Cuenca	Sin contenido	
Convenio colectivo de comercio de la provincia de Cuenca	Sin contenido	
Convenio colectivo provincial de transportes urbanos e interurbanos de la provincia de Cuenca	Sin contenido	
Convenio colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de Cuenca	Sin contenido	
Convenio Colectivo de ámbito provincial para las Industrias Expendedoras y de Fabricación de Pan y sus Trabajadores de Cuenca	Sin contenido	
Convenio colectivo del metal para la provincia de Cuenca	Sin contenido	
Convenio de hospitalización y asistencia privada de la provincia de Cuenca	Sin contenido	
<b>Convenio colectivo provincial de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara</b>	Teletrabajo	Art. 79

**Art. 79. Trabajo a distancia.** *Las partes firmantes de presente convenio acuerdan la aplicación de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en aquellos centros donde por acuerdo entre empresa y trabajadores se pueda implantar.*

Convenio colectivo de transporte de viajeros regulares y discrecionales de la provincia de Guadalajara	Sin contenido	
<b>Acuerdo parcial relativo al convenio colectivo del sector de Operadores logísticos de la provincia de Guadalajara</b>	Teletrabajo	Acuerdo parcial de teletrabajo

***“Trabajo a distancia y Teletrabajo***

**1.** *El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la ley 10/2021 de 9 de julio, y en el presente artículo:*

**2.** *El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.*

**3.** *La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza*



mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre y artículos 11 y 12 Ley 10/2021 de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del Trabajo, quedando prohibido el uso personal, salvo pacto en contrario.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición. Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo del RD 28/2020 de 22 de septiembre de 2020 y concordante artículo 1 segundo párrafo Ley 10/2021 9 de julio, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 35€ brutos mensuales por cada mes en el BOP BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA B.O.P. DE GUADALAJARA, N.º 95 fecha: miércoles, 18 de mayo de 2022 5 que efectivamente se trabaje a distancia, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 del citado RD 28/2020 y art 12 concordante Ley 10/2021 de 9 de julio. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial

*y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.*

**8. Derechos de información y participación.** *En todo caso las empresas: Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo. Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.*

<b>Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo</b>	Teletrabajo Desconexión digital	Disposición adicional IV y V
---	------------------------------------	------------------------------

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - DESCONEJÓN DIGITAL**

*Como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar las partes abogan por la necesidad*

*de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así*

*como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.*

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. – TRABAJO A DISTANCIA**

*Las empresas afectadas por el presente convenio, y en aquellos casos en que su organización y actividad lo permita, promoverán la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan situarse en la modalidad contractual de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el RDL 28/2020 y Ley 10/2021 en los*

<i>términos y condiciones que se establezcan en el contrato de trabajo inicial o anexo posterior.</i>		
Convenio colectivo provincial para las industrias vinícolas de Toledo	Sin contenido	
Convenio colectivo de panaderías de Toledo	Sin contenido	
Convenio colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo	Sin contenido	
Convenio colectivo provincial del mazapán, masas fritas, confitería y chocolate de Toledo	Sin contenido	
<b>Convenio colectivo provincial del comercio de alimentación de la provincia de Toledo</b>	Desconexión digital Intimidación, videovigilancia, grabaciones o geolocalización	Disposición adicional VI
<p><b>Disposición adicional sexta. DERECHO A LA INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL</b></p> <p><b>Y A LA DESCONEXIÓN</b></p> <p><i>Se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad y a la desconexión digital en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales.</i></p>		

Convenio colectivo del transporte de viajeros por carretera de la provincia de Toledo	Sin contenido
Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo	Sin contenido
Convenio colectivo de Transporte de Mercancía de la Provincia de Toledo	Sin contenido

Fuente: tabla de elaboración propia a partir de los Convenios colectivos sectoriales provinciales de CLM.

**Anexo IV. Resumen de contenidos de los convenios colectivos sectoriales regionales analizados**

<b>CONVENIO COLECTIVO REGIONAL</b>	<b>MATERIA</b>	<b>LOCALIZACIÓN</b>
<b>Convenio Colectivo de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha</b>	Desconexión digital	Artículo 30
	Intimidad, videovigilancia, grabaciones o geolocalización	
<p><b>Artículo 30. Derecho a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.</b> <i>Se garantiza el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad y a la desconexión digital en el ámbito laboral, el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral y el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, especialmente a lo establecido en sus artículos 87 al 91, y a lo establecido en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.</i></p>		
<b>Convenio Colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha</b>	Sin contenido	

Fuente: tabla de elaboración propia a partir de los Convenios colectivos sectoriales autonómicos de CLM.



comisiones obreras de  
**Castilla-La Mancha**



**CRRL**  
Consejo Regional de  
Relaciones Laborales