USC UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

universität wien

ULTRA LABORANS

DIGILARE (101126503)

DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN POLÍTICA

DIGITALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

VALORES CLÁSICOS EN UN NUEVO MUNDO DIGITAL

Co-funded by the European Union

INTRODUCCIÓN *3*
EL DIÁLOGO SOCIAL COMO ELEMENTO ESENCIAL PARA LA INNOVACIÓN *4*
QUIÉN *5*
DÓNDE *9*
Sobre la forma **10**
Sobre el fondo **11**
CÓMO *16*
Comités de empresa europeos **20**
QUÉ *21*
Algoritmos e Inteligencia Artificial **21**
Desconexión digital **22**
Herramientas digitales de vigilancia **24**
Medio ambiente **25**
LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN *26*
OTRAS OPCIONES NORMATIVAS *27*

Este documento ha sido elaborado por José María Miranda Boto y Elisabeth Brameshuber, como gestores del proyecto de investigación DIGILARE (101126503), financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la autoridad concedente pueden ser consideradas responsables de los mismos.

El documento se ha redactado con las contribuciones de los miembros del equipo de investigación: Judith Brockmann (Alemania), Merle Erikson (Estonia), Michael Doherty (Irlanda), Lidia Gil Otero, Yolanda Maneiro Vázquez y Daniel Pérez del Prado (España), Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod y Christophe Teissier (Francia), Piera Loi (Italia), Luca Ratti (Luxemburgo), Tamás Gyulavári y Gábor Kártyás (Hungría), Nicola Gundt (Países Bajos), Franz Marhold y Christina Schnittler (Austria), Łukasz Pisarczyk (Polonia), Teresa Coelho Moreira (Portugal), Felicia Roșioru (Rumanía), Jenny Julén Votinius (Suecia) y Kübra Dogan-Yenisey (Turquía), teniendo también en cuenta los comentarios recibidos por las partes interesadas durante la ejecución del proyecto.

Co-funded by the European Union

INTRODUCCIÓN

Desde que en 2022 se formuló la propuesta de investigación del proyecto DIGILARE, los avances tecnológicos, no exentos de dificultades, se suceden a un ritmo vertiginoso. Un 5% de las personas empleadas en la Unión, según los cálculos de la Comisión Europea[1], trabajan en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación. El número de personas que teletrabajan a través de medios informáticos, que aumentó de forma colosal durante la pandemia, se ha mantenido alto y a finales de 2024 el 13.5 de las personas empleadas en la Eurozona estaban en esta condición, alcanzando picos en los Países Bajos de un 38%[2].

Pero la digitalización va mucho más allá de las ocupaciones de contenido tecnológico o del teletrabajo. Los cambios en los medios y modos de producción, en definitiva, ponen a la Unión Europea ante un escenario de alteración del paradigma donde los derechos laborales pueden verse fuertemente alterados. Esta mutación puede traer recortes de puestos de trabajo, como anuncian algunos estudios por el impacto de la Inteligencia Artificial, o exclusiones en el acceso al empleo por sexo, edad o condición social en función del diferente acceso a estas tecnologías. Pero otros cambios pueden beneficiar a los trabajadores, a través de mejoras de la productividad que repercutan en jornadas de trabajo más cortas, por ejemplo. La digitalización es un proceso con múltiples facetas.

El punto de partida de este documento es la convicción de que el diálogo social, y con él los derechos de información y consulta, son herramientas imprescindibles para que la Unión Europea y sus Estados miembros aborden el mundo del trabajo del futuro en el marco de la digitalización. La Unión Europea lleva años defendiendo la interlocución en el interior de la empresa como una herramienta de anticipación al cambio. En pocas ocasiones ha sido el cambio más importante que el que ahora afronta Europa y el diálogo social ha de ser una herramienta central.

El 10 de septiembre terminó el proceso de consulta lanzado por la Comisión Europea sobre la posible preparación de un nuevo Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Este documento es, en cierta medida, nuestra aportación a ese debate.

Consideramos que un sistema de información y consulta en el mundo digital bien diseñado no es un lujo, sino un factor competitivo decisivo. Si se encaran los

[1] https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025

[2] Para una perspectiva general del aumento del uso de las TIC por las empresas, https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025#businesses-online

Co-funded by the European Union

desafíos con la debida perspectiva, se garantizarán derechos individuales y colectivos y se incrementará la productividad y se potenciará la innovación.

EL DIÁLOGO SOCIAL COMO ELEMENTO ESENCIAL PARA LA INNOVACIÓN

La colaboración y no necesariamente el conflicto han de ser el fundamento sobre el que se construya este Plan de Acción o cualquier iniciativa en el debate sobre el futuro de las relaciones laborales. Naturalmente, es preciso que haya un fuerte apoyo institucional, tanto desde la Unión Europea como de los Estados miembros, para respaldar las acciones en el interior de las empresas. El uso de financiación de la UE o la toma en consideración de ventajas fiscales pueden ser herramientas muy útiles.

Este modelo de colaboración que defendemos debe iniciarse en el diálogo social europeo, en línea con lo que establece el propio Plan de Acción. De acuerdo con el artículo 154 TFUE, antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, la Comisión consultará a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción de la Unión, pasando después a una segunda fase en la que la consulta versa sobre el contenido de la acción.

Del examen de las propuestas que han conducido a legislación efectiva en los últimos años, se advierte que las consultas promovidas por la Comisión Europea van más allá de lo dispuesto en el artículo 154 TFUE. En las normas cuya base jurídica se halla fuera del Título X del TFUE, y que por lo tanto no han de ser consideradas "política social" en sentido estricto, la idea de la consulta a las partes interesadas, a la que se ha añadido la fase de consulta pública general, se ha consolidado como una evolución de la práctica y el Pacto para el Diálogo Social Europeo recoge en su texto esta extensión.

El ejemplo más claro es la tramitación de la Directiva (UE) 2018/957, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Se trata de una Directiva basada en los artículos 53 y 62 TFUE, las libertades de establecimiento y de prestación de servicios. No puede haber, por lo tanto, mención alguna al artículo 154 TFUE. Sin embargo, en el apartado de la propuesta elaborada por la Comisión dedicado a la consulta a las partes interesadas, se recogen con un detalle que no se encuentra en otras propuestas las opiniones de todos los agentes sociales, intersectoriales y sectoriales, a propósito de la modificación considerada. El mecanismo ha traspasado las fronteras técnicas de la política social para llegar a ámbitos que

Co-funded by the European Union

materialmente lo son, aunque tengan distinta consideración en el ordenamiento de la Unión Europea.

Atendiendo a este precedente, consideramos que lo más adecuado, a la hora de poner en marcha cualquiera de las propuestas que se incluyen en este documento, es llevar a cabo una consulta con los agentes sociales sobre la oportunidad y, en mayor medida, sobre las medidas que puedan elaborarse, de acuerdo con la filosofía del Pacto. El conocimiento que hemos obtenido en el proyecto DIGILARE del intercambio con los interlocutores sociales nos permite afirmar que son ellos los que pueden diagnosticar, en muchos aspectos, cuáles son las necesidades. En el 40 aniversario del inicio del diálogo social europeo en Val Duchesse, consideramos que legislar sin contar con esta valiosa opinión carece de sentido, sin perjuicio de que no deba ser usada como una herramienta de bloqueo.

Como demuestran las mejores prácticas que hemos encontrado durante el proyecto DIGILARE, el trabajo digital bien diseñado puede ser un valor estratégico compartido entre empresas y trabajadores. Lo que la dirección y los trabajadores deben esforzarse por conseguir juntos es un trabajo digital de calidad. En nuestra opinión, se trata de un trabajo digital en el que se atienden las necesidades colectivas de los trabajadores mediante mecanismos de información y consulta que funcionan correctamente. Al mismo tiempo, ese trabajo digital de calidad y, por lo tanto, también una información y consulta que funcionan correctamente, es un factor que contribuye a la competitividad, como demuestra el conocimiento co-creado con las partes interesadas durante el proyecto DIGILARE. Por lo tanto, el trabajo digital de calidad no es solo una demanda social.

QUIÉN

La primera coordenada del proyecto DIGILARE aspira a identificar el ámbito subjetivo de los derechos de información y consulta y tomar en consideración posibles ampliaciones de su campo de efectividad.

La digitalización está trayendo consigo un modelo productivo que de manera relevante apuesta por la descentralización productiva y la deslocalización. Las empresas hacen disminuir sus plantillas y recurren a fórmulas de contratación civil o mercantil que se creían ya superadas. La economía de plataformas fue uno de los viveros en los que se creó esta tendencia, que ahora se ve multiplicada y potenciada, creando fuertes lazos de precariedad y dependencia económica en muchos casos. Los efectos negativos para la representación de los trabajadores y

Co-funded by the European Union

los derechos de información y consulta han sido ya expuestos en numerosas ocasiones.

A la hora de estudiar posibles remedios para esta situación, en los debates que han tenido lugar en el proyecto DIGILARE, la traducción jurídica de la defensa de esa dependencia económica ha demostrado ser un punto de enorme discrepancia. Esas diferencias tienen un origen tanto nacional como *ideológico*: posición de los trabajadores autónomos y otras modalidades no laborales frente al Derecho del Trabajo, rol e interés de los sindicatos en su defensa y, por supuesto, cuestiones técnicas relativas a la puesta en práctica del Derecho de la Unión Europea.

La discrepancia refleja un debate vivo: la preocupación por la protección de los trabajadores no estándar existe en este momento y puede localizarse en numerosos documentos nacionales y europeos. Aquí, no se va a abordar la naturaleza de dichas relaciones, sino la extensión de la garantía de los derechos de información y consulta a estas personas, sin prejuzgar su condición contractual.

El punto de partida en la Unión es el artículo 27 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce a los trabajadores o a sus representantes el derecho a la información y consulta, pero no define "trabajador". Durante años se ha proyectado sobre este vacío la noción comunitaria de trabajador del artículo 45 TFUE. Sin embargo, su traslación automática no es plenamente satisfactoria. Hay colectivos que entrarían en ese concepto, pero no deberían autoinformarse y autoconsultarse, como es el caso de los directivos o las personas que integran consejos de administración. Otros, sin embargo, como los trabajadores autónomos económicamente dependientes, por ejemplo, quedarían fuera aun compartiendo los riesgos que justifican los derechos de información y consulta. De ahí la propuesta de una interpretación estándar específica: perfilar el sujeto protegido según la finalidad del artículo 27 (participación colectiva y control democrático del poder empresarial), lo que abre la puerta a cubrir a personas con estatus distintos al de trabajador, no asalariadas, pero dependientes.

El análisis de numerosas Directivas en el marco del proyecto DIGILARE muestra que los derechos de información y consulta suelen figurar como medidas complementarias al servicio de fines específicos (salud y seguridad, reestructuraciones, igualdad). Por ello, la extensión subjetiva debe ser finalista y compatible con cada objetivo. Los regímenes varían, pero desde una mirada teleológica trabajadores y figuras afines comparten riesgos de asimetría informativa y poder de negociación frente a decisiones empresariales que les afectan por igual. Este enfoque teleológico no es nuevo; por ejemplo, también se refleja en las

Co-funded by the European Union

Directrices de la Comisión sobre los convenios colectivos para los trabajadores autónomos que trabajan por cuenta propia (2022/C 374/02).

El Derecho de la Unión ha abierto notables perspectivas de evolución en este campo. El contraste entre la Directiva (UE) 2019/1152, que fue en sí misma un paso adelante en la ampliación del ámbito personal frente a Directivas más antiguas, y la Directiva (UE) 2024/2831 a este respecto, es significativo. Al definir su ámbito subjetivo, la diferencia es clara. La primera norma adoptó una fórmula estricta: "todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en cada Estado miembro, considerando la jurisprudencia del Tribunal de Justicia". La segunda amplía el alcance en lo que concierne a determinados derechos. Aparte de la estricta fórmula mencionada anteriormente para los trabajadores, existe una segunda definición para las «personas que realizan trabajo en plataformas»: «una persona que realiza trabajo en plataformas, independientemente de la naturaleza de la relación contractual o de la designación de dicha relación por las partes implicadas». Las normas de la Directiva que tienen por objeto proteger los datos personales mediante medidas de gestión algorítmica (capítulo III) y que se basan en el artículo 16 del TFUE también se aplican a las «personas que realizan trabajos en plataformas» sin contrato de trabajo.

La enseñanza que se extrae de esta Directiva es de enorme importancia. En primer lugar, si hay una voluntad política, se pueden aprobar normas laborales de carácter mixto. La propia Directiva, al definir la noción de "representantes de las personas que realizan el trabajo en plataformas" abre el camino para medidas como las que proponemos. En segundo lugar, hay bases jurídicas fuera del Título X del TFUE que pueden ser empleadas para crear legislación de contenido social.

Sobre esta realidad, es posible formular una propuesta de actuación legislativa de la Unión Europea que extienda el ámbito subjetivo de los derechos de información y consulta, y con ello su tutela por los actuales representantes de los trabajadores, ya sean sindicales o unitarios, de acuerdo con la legislación y práctica nacional. Hay dos posibles bases para esa intervención: los artículos 114 TFUE y 115 TFUE.

El primero conlleva la utilización del procedimiento legislativo ordinario, mucho más sencillo en términos políticos al requerir mayoría cualificada en el Consejo. El mayor obstáculo para su uso es la cláusula del artículo 114.2 TFUE, que prohíbe su empleo para las disposiciones "relativas a los derechos e intereses de los trabajadores por cuenta ajena". Es cierto que lo que se propone aquí es la extensión

Co-funded by the European Union

de ese tipo de derechos a personas que no tienen esa condición, pero esta posibilidad podría suscitar dudas sobre la legitimidad de la acción.

La segunda base jurídica es el artículo 115 TFUE, la cláusula general sobre el mercado interior, tan antigua como el propio Tratado. Es cierto que en los últimos años su empleo ha decaído con la existencia de bases jurídicas específicas. Pero no puede olvidarse que la Directiva 75/129/CEE, en la que se recogieron por primera vez los derechos de información y consulta, fue aprobada sobre la base del artículo 100 TCEE, la primera versión de la base jurídica que ahora se propone.

Sea cual sea la base elegida, la forma jurídica que debería adoptar esta intervención es la de una Directiva, especialmente en el caso del artículo 115 TFUE, donde el Tratado no permite otra alternativa. El contenido de la Directiva debería centrarse en una redefinición del ámbito subjetivo. Hay dos maneras para conseguir esto.

En primer lugar, podría llevarse a cabo de la modificación de la definición de trabajador en cada norma que contenga derechos de información y consulta. Tomando como base el estudio que se ha llevado a cabo en el proyecto DIGILARE, se propondrían modificaciones detalladas en cada una de las normas existentes[3].

En segundo lugar, podría considerarse suficiente la inclusión de un artículo 2 bis en la Directiva 2002/14/CE donde se regulara que, a los solos efectos de los derechos de información y consulta recogidos en el acervo comunitario, incluyendo el cálculo de umbrales, se entenderá por "trabajador" la nueva definición que allí se insertase. El criterio para elaborar dicha extensión debería, a nuestro juicio, ser el de la dependencia económica y funcional, en línea con los criterios manejados por la Comisión Europea en las Directrices sobre negociación colectiva. El Tribunal de Justicia, en el asunto *Elite Taxi*, se refirió a la idea de la "influencia decisiva" y ese podría ser el criterio para determinar la inclusión.

> Artículo 2 bis. Definición de trabajador a efectos de los derechos de información y consulta
>
> 1. A los solos efectos del ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en el acervo comunitario, incluyendo el cálculo de umbrales, se entenderá por "trabajador" toda persona física que, con independencia de la calificación jurídica de su relación en el Derecho nacional, preste servicios para otra persona, bajo su dirección o cierto control, basándose principalmente en su propio trabajo personal, a cambio de una

[3] A este respecto, véase nuestro primer Informe de Síntesis: https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/

Co-funded by the European Union

remuneración, siempre que concurra una situación de dependencia económica y organizativa respecto de la entidad que organiza la actividad.

2. El criterio determinante para apreciar dicha dependencia será la influencia decisiva que la entidad ejerza sobre las condiciones esenciales de la prestación, en particular en lo relativo a:

a) La fijación de precios o tarifas.
b) La asignación o distribución de tareas.
c) El control del desempeño mediante medios tecnológicos o directos.
d) La posibilidad efectiva de sancionar o excluir al prestador del sistema.

3. Lo dispuesto en este artículo no afectará a las definiciones de trabajador establecidas en otros instrumentos del Derecho de la Unión, ni a las competencias de los Estados miembros para ampliar la protección a otras categorías de personas.

DÓNDE

La segunda coordenada del proyecto DIGILARE ha puesto de manifiesto la inexistencia de una norma de conflicto en el Derecho de la Unión Europea que regule el tratamiento de los derechos de información y consulta en el nivel transnacional. Mientras que para las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, la Directiva 2009/38/CE establece normas sobre información y consulta en lo que respecta a cuestiones transnacionales, no existen normas sobre qué procedimientos de información y consulta se aplican realmente en los casos en que el trabajo se realiza de forma «transnacional». El trabajo digital, el teletrabajo, el trabajo desde casa y otras nuevas formas de colaboración, como las organizaciones matriciales, pueden dar lugar a situaciones en las que algunos trabajadores simplemente no estén cubiertos por las normas y prácticas de información y consulta, porque, según las respectivas jurisdicciones, no existe la conexión o el vínculo necesarios. Esto es muy problemático, teniendo en cuenta que el artículo 27 de la Carta garantiza el derecho fundamental a la información y la consulta.

Los debates mantenidos con las partes interesadas durante el desarrollo del proyecto pusieron de manifiesto que, en la práctica, se buscan soluciones *fáciles*, en ocasiones mediante la creación de empresas en todos los países implicados o en los que los trabajadores realmente trabajan. A menudo esto permite aplicar las

Co-funded by the European Union

normas de información y consulta del país en el que está establecida la empresa, que con frecuencia es también la parte contractual de la relación laboral conforme al Derecho de ese país. Esta solución, obviamente, no puede generalizarse para toda la práctica laboral europea.

En el marco del proyecto DIGILARE, se puso de manifiesto una vez más la diversidad existente en cuanto a la forma en que se confieren los derechos de información y consulta a nivel nacional y cuál es el «factor de conexión» para que se establezcan dichos derechos. Mientras algunos se pronuncian a favor de una naturaleza contractual, otros le dan carta de existencia propia fuera del ámbito personal del contrato de trabajo. Esta discrepancia condiciona la mejor manera de abordar el tratamiento de la norma de conflicto que se propone; si debe ser a través de modificaciones de las normas existentes en materia de ley aplicable o la creación de un reglamento específico.

Sobre la forma

Está claro que las soluciones existentes de acuerdo con la Directiva 2009/38/CE no son aplicables por todas las empresas. Por lo tanto, y es una de las propuestas centrales que surgen de nuestra investigación, consideramos que debería crearse un conjunto de normas de conflicto de leyes que establezca cuál es la legislación aplicable (y la jurisdicción competente) en cada caso. Consideramos cuatro posibles alternativas.

Una primera posibilidad sería la modificación de cada una de las directivas que regulan procedimientos de información y consulta, para añadir un nuevo artículo en ellas donde se regulen los aspectos transnacionales de estos derechos y su ejercicio. Esta modificación podría correr paralela a la que hemos propuesta para ampliar su ámbito subjetivo. Los artículos 153.1.e TFUE y 153.2.b TFUE serían las bases jurídicas para ello, tramitándose esta opción por el Parlamento Europeo y el Consejo a través del procedimiento ordinario, tal y como ha sucedido recientemente con la propuesta de modificación de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos.

Otra posibilidad, más directa, sería modificar cualquiera de los dos Reglamentos de Roma (aunque reconocemos que ninguno se ajusta al 100% a la comprensión que de los derechos de información y consulta se tienen en los distintos sistemas nacionales) y establecer las normas respectivas para la ley aplicable. En materia de competencia judicial, la opción de la incorporación de la materia al Reglamento

Co-funded by the European Union

(UE) nº 1215/2012 no suscita debate y parece necesario asegurar el acceso a la justicia para dotar de una verdadera eficacia a estos derechos.

Una tercera opción, más pragmática y libre de consideraciones doctrinales, pero a su vez más osada, pasa por la aprobación de un reglamento específico para los derechos de información y consulta en escenarios transnacionales, sin necesidad de pronunciarse sobre su naturaleza, optando por una regulación plenamente europea. Este reglamento podría tener un carácter monográfico o bien incluir también la materia de competencia judicial, si se desea crear un cuerpo legislativo único que recoja toda la regulación europea en la materia.

La base jurídica indiscutible para la tramitación de este Reglamento es el artículo 81.2 TFUE, en el cual se empodera al Parlamento Europeo y al Consejo, a través del procedimiento legislativo ordinario, para la adopción de medidas sobre "cooperación judicial en asuntos civiles con repercusión transfronteriza".

Las versiones previas de este artículo, dentro del Tratado de la Comunidad Europea, sirvieron como base para la aprobación de los Reglamentos (CE) nº 593/2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales y nº 864/2007 relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales. Ya con la redacción vigente, el artículo sirvió de base jurídica para la aprobación del Reglamento (UE) nº 1215/2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. No cabe discusión de técnica jurídica, por lo tanto, sobre qué precepto debe servir como base para la aprobación de esta normativa.

Una última posibilidad sería dar la palabra a la parte social a través de un acuerdo, en el marco de los artículos 154 y 155 TFUE, que pasara a gobernar autónoma o heterónomamente la cuestión. Dado que consideramos que esta materia debe ser regulada de forma uniforme y vinculante en toda la Unión Europea, el papel de los interlocutores sociales se ajustaría mejor elaborando propuestas sobre los criterios de conexión que deben emplearse, aportando su conocimiento de la realidad práctica.

Sobre el fondo

Los criterios que determinen la competencia judicial y la legislación aplicable han sido objeto de estudio y discusión durante buena parte del proyecto DIGILARE. El análisis doctrinal sobre los criterios de conexión para determinar la ley aplicable a

Co-funded by the European Union

los derechos de información y consulta en contextos transfronterizos revela beneficios y problemas que deben ponderarse cuidadosamente.

Aunque la investigación ha revelado que, en muchos Estados, la territorialidad es un criterio importante, como tal no sirve como factor de conexión, ya que no guarda relación con la cuestión de qué ley es la aplicable. Se trata más bien de una norma que establece que las normas de un país concreto en materia de información y consulta solo se aplican si, por ejemplo, el establecimiento está situado en el territorio del Estado miembro o si, por ejemplo, el trabajo se realiza efectivamente en el Estado miembro concreto.

El factor de conexión «trabajo en el establecimiento» puede aportar claridad y continuidad con la tradición jurídica de algunos Estados miembros, pero puede resultar insuficiente en entornos digitales en los que no existe un lugar de trabajo físico, en particular en los casos en que la legislación nacional exige, en sustancia, un lugar de trabajo físico. Esto crea riesgos de lagunas normativas y podría fomentar estrategias de búsqueda del foro más favorable.

La conexión con la ley del contrato individual, a su vez, proporciona simplicidad formal, pero fragmenta la unidad del procedimiento colectivo y debilita la eficacia de los derechos de información y consulta, ya que cada trabajador, que reside y trabaja en un Estado miembro diferente, y que tiene una relación laboral con la filial establecida principalmente a efectos fiscales y de seguridad social en ese Estado miembro, podría estar sujeto a un régimen diferente.

La afiliación sindical como factor de conexión refuerza la autonomía colectiva y la negociación, pero depende de la densidad sindical y puede dejar sin cobertura a los grupos no organizados. Además, es un criterio que no se ajusta a las tradiciones y normas nacionales basadas en un sistema dual de representación, en el que el ejercicio de los derechos de información y consulta no depende realmente de la afiliación sindical.

El criterio del lugar de trabajo habitual, por su parte, es funcional en ámbitos como la salud y la seguridad, donde el riesgo se localiza físicamente, pero no garantiza la coherencia en las decisiones organizativas que afectan a equipos distribuidos.

La noción de intereses colectivos y el vínculo con el lugar donde se toman las decisiones ofrecen soluciones más adaptadas a la realidad digital, ya que alinean la representación con el centro de poder y preservan la unidad procedimental. Sin embargo, requieren una definición precisa de lo que constituye el «centro de toma de decisiones» y cómo demostrarlo, a fin de evitar la incertidumbre y los litigios.

Co-funded by
the European Union

La idea de un «lugar de trabajo colectivo» virtual es innovadora y permite incluir a los teletrabajadores en los umbrales de representación, aunque plantea retos en términos de pruebas y delimitación objetiva.

Por último, el domicilio social como criterio residual ofrece un punto de referencia claro, pero debe ir acompañado de salvaguardias contra la elusión para evitar la manipulación basada en sociedades ficticias o prácticas fraudulentas similares.

Por lo tanto, no existe un criterio perfecto que satisfaga todas las necesidades, lo que hace necesario construir un sistema en cascada similar al que existe para las obligaciones contractuales.

Preámbulo/Considerandos

- Teniendo en cuenta que, en términos generales, ninguna norma excluye la aplicación de dos o más regímenes nacionales diferentes en materia de representación de los trabajadores, sino que, por el contrario, en los casos de trabajo no transfronterizo, se acepta, por ejemplo, en los casos de trabajo temporal.

- Teniendo también en cuenta que esto podría dar lugar a situaciones complejas.

- Estas disposiciones tienen por objeto facilitar el teletrabajo transfronterizo.

- Cuando los trabajadores realizan habitualmente su trabajo en un contexto de teletrabajo transfronterizo, es difícil determinar qué normas nacionales deben aplicarse.

- Estas normas tienen por objeto garantizar que los trabajadores participen en los asuntos y en las decisiones que les afectan por parte de la dirección central.

- Sobre la base de la jurisprudencia de los Estados miembros, puede suponerse que, en un contexto de teletrabajo transfronterizo, suele ser la dirección central la que decide sobre las cuestiones relativas a la representación de los trabajadores.

Artículo 1: Ámbito de aplicación

1. El presente Reglamento se aplicará, en situaciones que impliquen un conflicto de leyes, a la representación de los trabajadores en los centros de trabajo y las empresas.

Co-funded by the European Union

2. El presente Reglamento no se aplicará en situaciones en las que los trabajadores trabajen únicamente en un Estado miembro, a saber, el Estado miembro en el que se encuentre la dirección central de la empresa.

3. El presente Reglamento no se aplicará en situaciones en las que la dirección central esté situada en un Estado miembro y los trabajadores se encuentren en dos o más Estados miembros, pero no trabajen juntos a través de herramientas digitales o cuando el tiempo de trabajo a través de herramientas digitales sea inferior al 25 % /inferior al 50 % del tiempo de trabajo total.

Cuando la dirección central no esté situada en un Estado miembro, pero el presente Reglamento haga referencia a la dirección central, se hará referencia al agente representante de la dirección central en un Estado miembro, que se designará si es necesario. A falta de dicho representante, se hará referencia a la dirección del establecimiento o del grupo de empresas que emplee al mayor número de trabajadores en cualquier Estado miembro.

Artículo 2: Definiciones

A los efectos de este Reglamento, se entenderá:

a) «Centro de trabajo»: una unidad empresarial definida de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, situada en el territorio de un Estado miembro, en la que se lleva a cabo una actividad económica de forma continuada con recursos humanos y materiales, incluidos los recursos digitales, salvo que se indique lo contrario en el presente Reglamento.

b) «Empresa»: una empresa pública o privada que ejerza una actividad económica, con o sin ánimo de lucro, situada en el territorio de los Estados miembros, salvo que se indique lo contrario en el presente Reglamento.

c) «Representación de los trabajadores»: la información y la consulta definidas en el artículo 2, letras f) y g), de la Directiva 2002/14/CE, así como cualquier otra forma de participación de los trabajadores de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

d) Órgano de representación de los trabajadores: los órganos que deben crearse de conformidad con la Directiva 2002/14/CE, así como cualquier otra forma de participación de los trabajadores de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Co-funded by the European Union

e) Teletrabajo transfronterizo: actividad que puede realizarse desde cualquier lugar y que podría llevarse a cabo en los locales o el lugar de trabajo del empleador y:

i) se lleva a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que se encuentran los locales o el lugar de trabajo del empleador, y

ii) se basa en la tecnología de la información para permanecer conectado al entorno de trabajo del empleador o

de la empresa, así como a las partes interesadas/clientes, con el fin de cumplir las tareas asignadas al empleado por el empleador.

Artículo 3: Norma general

En situaciones en las que la dirección central se encuentre en un Estado miembro, pero más del x % de los empleados realicen teletrabajo transfronterizo en dos o más Estados miembros (al menos el 25 % del x % mencionado anteriormente en un Estado miembro) en una proporción de al menos el x % de su tiempo de trabajo semanal total, en lo que respecta a la representación de los trabajadores, todos los trabajadores del establecimiento o la empresa estarán sujetos a las normas del Estado miembro en el que se encuentre la dirección central, independientemente de la legislación del país que rija sus contratos de trabajo individuales, siempre que los trabajadores de cada Estado miembro alcancen los umbrales respectivos para la creación de un órgano de representación de los trabajadores.

Artículo 4: Determinación alternativa de la legislación aplicable a la representación de los trabajadores

1. En los casos en que los trabajadores de cada uno de los Estados miembros en los que se realiza el teletrabajo transfronterizo cumplan los umbrales establecidos por la legislación y la práctica nacionales para la creación de órganos de representación de los trabajadores, y cuando dichos trabajadores dediquen al menos el 50 % de su tiempo de trabajo en dicho Estado miembro, los trabajadores podrán decidir por separado, de conformidad con su legislación y práctica nacionales, crear un órgano conjunto de representación de los trabajadores por mayoría simple.

2. El único objetivo de este órgano conjunto de representación de los trabajadores es tomar una decisión de conformidad con el apartado 4 siguiente.

Co-funded by the European Union

3. En lo que respecta a los derechos de voto dentro de este órgano conjunto de representación de los trabajadores, se aplica la norma «un Estado miembro, un voto».

4. Este órgano conjunto de representación de los trabajadores decidirá por mayoría simple las normas de representación de los trabajadores de qué Estado miembro serán aplicables. Podrá tratarse de la legislación de la dirección central o de la legislación de cualquier Estado miembro en el que se cumplan los umbrales para el establecimiento de órganos de representación de los trabajadores.

CÓMO

Los trabajos en la tercera coordenada del proyecto DIGILARE han revelado un panorama europeo heterogéneo en cuanto a la digitalización de los procedimientos de información y consulta[4]. No puede ser de otra manera, puesto que en ninguna otra materia se muestra de forma tan intensa la configuración de un sistema de relaciones laborales. La designación del sujeto que ejerce los derechos de información y consulta, sea a través de un único canal o de una vía doble, es algo tan decisivamente característico de la identidad nacional que una acción legislativa supranacional resulta de enorme dificultad e incluso podría considerarse prohibida por el artículo 153.5 TFUE. De ahí que nuestras propuestas se limiten a la representación dentro de la empresa, sin abordar la acción sindical fuera de esta.

Uno de los principales retos detectados es la disparidad entre países, por ejemplo, en cuanto a la regulación de elecciones digitales, medios y reuniones virtuales y votaciones online. Mientras algunos ordenamientos han avanzado en normas específicas, otros permanecen en zonas grises o incluso imponen restricciones.

Por este motivo, la tercera coordenada de nuestro proyecto es la que más difícil se muestra para una acción legislativa europea que armonice los instrumentos digitales a disposición de los representantes de los trabajadores en la empresa y supere la fragmentación normativa sobre digitalización de los órganos representativos. La elaboración de Recomendaciones o Guías de Buenas Prácticas, en cambio, puede ser muy útil para, a través del *soft law*, abordar cuestiones que no deberían ser legisladas en el nivel europeo sino en el marco de cada legislación nacional, como las elecciones digitales. Una combinación de acción legislativa y no legislativa parece la más apropiada.

[4] Véase a este respecto nuestro segundo informe de síntesis: https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/

Co-funded by the European Union

En lo que concierne al tratamiento legislativo, la fórmula que consideramos más recomendable sería la reforma de la Directiva 2002/14/CE, respetando su filosofía de intervención mínima en los ordenamientos laborales, pero garantizando un suelo de derechos digitales que permita a los Estados miembros transponer. Los artículos 153.1.e TFUE y 153.2.b TFUE serían las bases jurídicas para ello, tramitándose esta opción por el Parlamento Europeo y el Consejo a través del procedimiento ordinario, tal y como ha sucedido recientemente con la propuesta de modificación de la Directiva sobre Comités de Empresa Europeos (y en su momento, para la Directiva de 2009, sobre el antiguo artículo 137.2 TCE).

Varias son las materias que podrían ser objeto de armonización, en paralelo con obligaciones que ya existen en el ordenamiento de la Unión Europea. Un lugar apropiado para introducir alguna de ellas sería la creación de un segundo párrafo en el artículo 4.1 de la Directiva 2002/14/CE, a propósito de las modalidades prácticas de la información y consulta.

Los resultados del proyecto DIGILARE evidencian que, incluso donde la normativa permite la digitalización, la efectividad depende de la disponibilidad de medios técnicos y del acceso a datos. La falta de equipamiento, conectividad o plataformas seguras limita la capacidad real de los representantes.

Por lo tanto, proponemos el establecimiento de obligaciones claras para los empleadores de proporcionar herramientas digitales adecuadas (hardware, software, acceso a intranet) y formación para su uso, en las empresas que superen un determinado umbral de trabajadores. Naturalmente, esta obligación debería venir matizada por las posibilidades de la propia empresa. Una redacción similar a la del artículo 13.3 de la Directiva (UE) 2024/2831 marcaría el camino de una forma ya consensuada políticamente:

> 2. Los representantes de los trabajadores, cuando una empresa tenga más de doscientos cincuenta trabajadores en el Estado miembro de que se trate, podrán obtener las herramientas digitales necesarias, así como la formación pertinente, en la medida en que lo necesiten para llevar a cabo las tareas de información y consulta. Los gastos correrán a cargo de la empresa, siempre que sean proporcionados. Los Estados miembros podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de material, garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia.

De la misma forma, podría regularse el acceso a datos de contacto de los trabajadores bajo parámetros de protección de datos, evitando que la privacidad se

Co-funded by the European Union

convierta en un obstáculo para la acción sindical. Este derecho podría recogerse en un nuevo artículo 6 bis de la Directiva 2002/14/CE, extendiendo así los límites que ya existen en el Derecho de la Unión a esta nueva materia:

> Artículo 6 bis. Acceso a datos de contacto de los trabajadores
>
> A fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta reconocidos en el acervo comunitario, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a acceder a los datos de contacto profesional de los trabajadores, en la medida estrictamente necesaria para el desarrollo de sus funciones representativas.
>
> El tratamiento de dichos datos se realizará conforme a los principios establecidos en el Reglamento (UE) 2016/679 y en la normativa nacional de protección de datos, asegurando que se realiza con una finalidad limitada a las tareas de representación, respetando la minimización de datos y con todas las garantías debidas de seguridad y confidencialidad.
>
> Los Estados miembros garantizarán que la protección de la privacidad no se utilice como obstáculo para el ejercicio de los derechos de información y consulta.

A su vez, se podría introducir un segundo apartado en el artículo 7 de la Directiva 2002/14/CE, que serviría para recoger nuevas prerrogativas de los representantes de los trabajadores. En esta línea, podrían promoverse reformas nacionales que eliminen obstáculos formales (por ejemplo, la exigencia de presencia física o firma manuscrita) y reconozcan expresamente la equivalencia funcional de los medios digitales en el ejercicio de estos derechos. No hay gran diferencia con el paso que se ha dado al aceptar el formato virtual en la reforma de la Directiva sobre comités de empresa europeos.

> 2. Los Estados miembros garantizarán que los representantes de los trabajadores puedan ejercer las prerrogativas reconocidas en la presente Directiva mediante el uso de medios digitales, asegurando su equivalencia funcional respecto a los medios presenciales, salvo que razones objetivas y proporcionadas exijan lo contrario.
>
> A tal efecto, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para, entre otros:

Co-funded by the European Union

a) Eliminar obstáculos formales que condicionen el ejercicio de estos derechos a requisitos físicos, permitiendo el uso de firmas electrónicas y otros mecanismos de autenticación seguros.
b) Reconocer la validez jurídica de las reuniones virtuales, deliberaciones y votaciones realizadas por medios electrónicos, siempre que se garantice la identidad de los participantes, la integridad de las comunicaciones y la confidencialidad de la información.
c) Promover la accesibilidad de las herramientas digitales, evitando discriminaciones derivadas de la falta de recursos o competencias digitales.

Las disposiciones nacionales deberán asegurar que la digitalización no menoscabe los derechos de información y consulta ni la protección de datos personales, en conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679.

Como contrapartida de este gasto, deberían crearse mecanismos de financiación que ayuden a las empresas a afrontar esta inversión. Ya sea a través de ventajas fiscales, como hacer desgravables este tipo de gastos en la liquidación del Impuesto de Sociedades, o través de aportaciones económicas directas por parte del Estado o Fondos europeos, es necesario que las empresas no carguen por sí solas con el peso de esta transición digital.

Fuera del terreno de la legislación, dentro del campo de las buenas prácticas o del *soft law*, proponemos la elaboración de documentos que recojan iniciativas en este campo. Dado que son acciones que intervienen directamente en la práctica del diálogo social, en cada Estado miembro debería escucharse el parecer de los interlocutores sociales.

A propósito de la utilización de herramientas digitales para la elección de representantes de los trabajadores (no para su uso por sindicatos, que se rigen por sus propias normas autónomas), puede proponerse a los Estados miembros que garanticen la posibilidad, no la imposición, de elecciones y reuniones digitales, respetando principios de transparencia, secreto y participación efectiva. Para ello, parece necesario desarrollar estándares técnicos y jurídicos que aseguren la validez de los procesos digitales, evitando litigios sobre legitimidad electoral. La existencia en algunos Estados miembros de mecanismos que permiten este tipo de elecciones para los representantes de los trabajadores en las Administraciones Públicas puede ofrecer un modelo claro de intervención centralizada.

Co-funded by the European Union

Comités de empresa europeos

Una de las incógnitas con las que se inició el proyecto DIGILARE, la reforma de la Directiva 2009/38/CE, se ha resuelto ya, con la aprobación por parte del Parlamento Europeo y del Consejo e inminente publicación del nuevo texto legislativo. Cuando la nueva Directiva entre en vigor, el artículo 6.2.d pasará a establecer como contenido obligatorio del Acuerdo que regula los procedimientos de información y consulta "el formato" de las reuniones del comité de empresa europeo. Con ello, queda clara la posibilidad de pactar encuentros virtuales.

Parece claro que no corresponde proponer modificación legislativa alguna, sino sugerir el establecimiento de mecanismos de seguimiento de la medida con varios parámetros: coste, frecuencia de las reuniones, resultados obtenidos. La digitalización no es un fin en sí misma, sino una herramienta. Si el número de acuerdos útiles no aumenta, si los procesos de consulta no se agilizan, el formato digital no sirve para nada.

De cara al futuro, los comités de empresa europeos pueden asumir un papel activo en la configuración de la digitalización de las empresas de dimensión europea. Para ello, sugerimos que incorporen a su actividad la recopilación y análisis sistemáticos de información sobre los procesos digitales en las distintas sedes nacionales de la empresa. Convertir la experiencia práctica en conocimiento estructurado puede permitir anticipar riesgos y oportunidades, en beneficio de la empresa y de los trabajadores. La creación de una base de datos, similar a la existente para acuerdos colectivos transnacionales en la web de la Comisión Europea[5], podría ser de enorme utilidad para la co-creación y el aprendizaje recíproco.

En nuestra opinión, el futuro de la digitalización en Europa dependerá de la cooperación entre dirección y representación de los trabajadores. Los comités de empresa europeos, en su esfera, tienen la oportunidad de convertirse en catalizadores de innovación y garantes de un trabajo digital justo, sostenible y competitivo.

Yendo un paso más allá, resulta imprescindible impulsar convenios colectivos transnacionales que establezcan estándares homogéneos en materia de transparencia algorítmica, protección de datos y no discriminación, complementando la normativa europea y evitando fragmentaciones regulatorias en las empresas. Son el instrumento ideal para albergar cláusulas específicas sobre

[5] https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en

Co-funded by the European Union

salud y bienestar digital, incluyendo el derecho a la desconexión, límites a la vigilancia y evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales. Estas medidas consolidarían un modelo de gobernanza participativa que garantice una digitalización socialmente sostenible en las empresas transnacionales.

QUÉ

La cuarta coordenada del proyecto DIGILARE tiene en cuenta que la digitalización no solo afecta a los canales de representación, sino también al contenido de las decisiones empresariales. El despliegue de herramientas de vigilancia, algoritmos y sistemas de inteligencia artificial plantea riesgos para derechos fundamentales y para la calidad del empleo. De ahí que nuestra propuesta central en este campo sea reforzar la dimensión participativa en la gobernanza digital, en un momento en el que el Parlamento Europeo está defendiendo una nueva directiva sobre gestión algorítmica en el trabajo[6].

Algoritmos e Inteligencia Artificial

La incorporación de sistemas de inteligencia artificial en la organización del trabajo plantea riesgos significativos para los derechos fundamentales. En este contexto, se propone, en primer término, la integración de los derechos colectivos de información y consulta en todas las fases del ciclo de vida de los sistemas de IA, conforme a lo previsto en los arts. 26 y 27 del Reglamento (UE) 2024/1689, asegurando su carácter preventivo frente a asimetrías de poder e información, en un diseño participativo.

En primer lugar, existen ya precedentes nacionales y europeos sobre derechos de información y consulta específicos sobre IA y algoritmos, que obligan a revelar parámetros, lógica y objetivos de los sistemas automatizados. El Reglamento de Inteligencia Artificial, en su artículo 26.7, establece con carácter general la información a "los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo". Por su parte, la Directiva sobre trabajo en plataformas dedica su artículo 13 de forma monográfica a los derechos de información y consulta.

Sobre esta base, proponemos extender al artículo 4.2.d de la Directiva 2002/14/CE un contenido paralelo al establecido en la Directiva (UE) 2024/2381, por el cual se

[6] https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)#section6

Co-funded by the European Union

garantice de manera expresa a los representantes de los trabajadores (que, en consonancia con nuestra propuesta relativa a QUIÉN, también puede representar a otros trabajadores autónomos económicamente dependientes, si así lo dispone la legislación nacional) ser informados sobre las decisiones empresariales en esta materia. No hay novedad alguna frente al contenido ya aprobado para las plataformas digitales, por lo que se trata de una simple extensión de un contenido ya avalado políticamente. Los artículos 153.1.e TFUE y 153.2.b TFUE, así como el artículo 16 TFUE, serían las bases jurídicas para ello, tramitándose esta opción por el Parlamento Europeo y el Consejo a través del procedimiento ordinario.

> d. la información y la consulta sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas. Los representantes de los trabajadores de plataformas podrán recibir la asistencia de un experto de su elección, en la medida en que lo necesiten para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen. Cuando una empresa tenga más de doscientos cincuenta trabajadores en el Estado miembro de que se trate, los gastos del experto correrán a cargo de la empresa, siempre que sean proporcionados. Los Estados miembros podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos, garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia.

Más allá de estos deberes, solo cabe sugerir, de nuevo a través de códigos de buenas prácticas o documentos similares. Una propuesta esencial en este campo es la incorporación de cláusulas de gobernanza algorítmica en la negociación colectiva, incluyendo comisiones de seguimiento, auditorías y protocolos de transparencia. Es mejor construir un sistema laboral de algoritmos con garantías que enfrentar costosos procesos por infracción de la normativa en materia de protección de datos.

Asimismo, se recomienda instituir comités paritarios especializados en IA, dotados de competencias para supervisar la calidad de los datos, detectar sesgos y proponer medidas correctoras, en coordinación con políticas activas de empleo orientadas a la recualificación profesional.

Desconexión digital

El 6 de octubre de 2024 concluyó la segunda fase de la consulta de la Comisión Europea sobre el derecho a la desconexión y el teletrabajo. En ella, se contempla la posibilidad de elaborar una Directiva, que iría acompañada de actos no

Co-funded by the European Union

vinculantes, como una Recomendación. Esta misma era la conclusión a la que se había llegado en el desarrollo del proyecto DIGILARE, que conduce a consolidar el derecho a la desconexión digital como estándar europeo.

La base jurídica más apropiada para la aprobación de la Directiva se encuentra en los artículos 153.1.a TFUE (seguridad y salud, por la evidente conexión con la regulación del tiempo de trabajo), 153.1.b TFUE (condiciones de trabajo) y 153.2.b TFUE, tramitándose esta iniciativa por el Parlamento Europeo y el Consejo a través del procedimiento ordinario. Alternativamente, los instrumentos no vinculantes (Recomendación, Comunicación o Guía) podrían facilitar una implementación gradual, pero carecen de fuerza obligatoria y podrían generar fragmentación normativa. Desde una perspectiva de eficacia jurídica y coherencia con el acervo comunitario, la opción legislativa resulta preferible, sin perjuicio de que pueda complementarse con soft law para orientar la aplicación práctica.

En cuanto al contenido, la evolución del derecho a la desconexión digital en Europa revela una marcada diversidad en enfoques normativos, institucionales y culturales. Algunos países han desarrollado marcos jurídicos explícitos, con negociaciones anuales obligatorias, sanciones legales o acuerdos sectoriales que garantizan la participación sindical y la consulta obligatoria. En estos contextos, se configura como un derecho del trabajador, respaldado por estructuras sólidas de negociación colectiva y consulta, lo que permite su efectiva implementación. Otros países presentan modelos interpretativos o protecciones implícitas, donde la desconexión depende de la cultura organizativa o de prácticas empresariales fragmentadas. En algunos casos, la falta de legislación específica y la debilidad del diálogo social generan riesgos de informalidad y discrecionalidad, dejando la protección del tiempo de descanso en manos del empleador. Un tercer grupo se caracteriza por una escasa actividad normativa y negociadora, con ausencia de leyes específicas, baja participación sindical y prácticas informales. Aquí, el derecho a la desconexión se percibe más como una recomendación que como una obligación jurídica, lo que limita su eficacia y su institucionalización.

La intervención de la Unión Europea deberá por lo tanto tener un elevado componente de creatividad, al introducir una noción nueva en muchos Estados miembros. El derecho a la desconexión puede configurarse como un derecho subjetivo de todos los trabajadores, vinculado a los derechos fundamentales a la salud (art. 31.1 CDFUE), a la vida privada (art. 7 CDFUE) y a las condiciones de trabajo justas y equitativas recogidas en el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Su contenido no debería reducirse a la abstención de responder comunicaciones fuera

Co-funded by the European Union

del horario laboral, sino que debería comprender garantías efectivas frente a la prolongación indebida de la jornada, la disponibilidad permanente y la intromisión digital. Teniendo en cuenta el enfoque más reciente del legislador de la Unión en materia laboral, es decir, centrarse en la aplicación de las normas ya existentes, no es de extrañar que también en el proyecto DIGILARE se haya explorado este enfoque de aplicación en lo que respecta al derecho a la desconexión, concretamente en el contexto de la Directiva sobre el tiempo de trabajo. Esta conceptualización exige una delimitación normativa que incluya obligaciones empresariales de organización del tiempo de trabajo, transparencia algorítmica y medidas preventivas en materia de riesgos psicosociales.

La regulación debería reconocer expresamente la competencia de los interlocutores sociales para desarrollar y adaptar su contenido mediante la negociación colectiva. La intervención europea debe establecer un marco de mínimos que habilite a los convenios colectivos para concretar aspectos como los tiempos de desconexión, los mecanismos de control (como bloqueos de servidores o alertas automáticas), las excepciones justificadas y las posibles compensaciones, y las medidas de formación y sensibilización.

Herramientas digitales de vigilancia

El uso de herramientas digitales de vigilancia en el trabajo no constituye una novedad absoluta, sino la evolución de técnicas preexistentes que la digitalización ha hecho más accesibles y potentes, al facilitar la recopilación y análisis masivo de datos. Este fenómeno plantea la necesidad de reforzar los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, para asegurar la supervisión humana en estos escenarios

El panorama normativo europeo que el proyecto DIGILARE ha estudiado se puede sintetizar en cuatro enfoques principales. Algunos ordenamientos carecen de regulación específica y remiten a marcos generales de información y consulta o a la normativa de protección de datos, con mecanismos de ejecución limitados. Otros adoptan modelos de cogestión, que exigen acuerdo con la representación para implantar tecnologías de control, bajo sanción de nulidad. Un tercer grupo se orienta hacia la transparencia, la proporcionalidad y el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos, imponiendo deberes de información y, en ciertos casos, prohibiciones expresas sobre usos dirigidos al control directo del rendimiento. Finalmente, existen sistemas legales que, aun reconociendo

Co-funded by the European Union

obligaciones genéricas de información y consulta, carecen de instrumentos específicos o de participación efectiva.

Sobre esta base tan fragmentada, una intervención normativa europea debería garantizar, como mínimo, la consulta previa y efectiva para toda tecnología de monitorización, en especial cuando se afecte a la conducta, la dignidad o existan riesgos algorítmicos significativos. Este deber podría incorporarse, en línea con otras propuestas que formulamos, en el artículo 4.2 de la Directiva 2002/14/CE:

> e. la información y la consulta sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas digitales de vigilancia y monitorización.

Yendo más allá de esta recomendación de intervención mínima, sería recomendable incorporar obligaciones de transparencia sustantiva, límites a prácticas invasivas como la geolocalización continua o el registro de pulsaciones, y garantías de supervisión humana con derecho a explicación y rectificación, reconocido este último por el Tribunal de Justicia como esencial para el ejercicio del derecho fundamental de acceso a la justicia. Dadas las diferencias normativas entre Estados, este contenido podría tener un lugar más adecuando en un instrumento de *soft law*.

Medio ambiente

La propuesta del proyecto DIGILARE abordaba también otra de las grandes transiciones de nuestros días, la ambiental, que no está recibiendo tanta atención por parte del diálogo social. De ahí que parezca oportuno incorporar la sostenibilidad ambiental en la agenda de la representación laboral y de los empleadores.

Los resultados del proyecto DIGILARE han puesto de manifiesto la creciente – aunque lenta - relevancia de las medidas medioambientales en la negociación colectiva y en los derechos de información y consulta. La transición verde y la digitalización son procesos interconectados que requieren gobernanza participativa.

Para reforzar este compromiso, podría ser oportuno crear un artículo 4.2.f en la Directiva 2002/14/CE en el que se reconozca el derecho de los órganos representativos a ser informados y consultados sobre el impacto ambiental de las decisiones empresariales.

Co-funded by the European Union

Más allá de esta modificación, un posible camino a seguir pasa por fomentar la inclusión de “cláusulas verdes” en los convenios colectivos, abordando materias como la movilidad sostenible, la eficiencia energética o la gestión de residuos. Para que esta idea tenga eficacia, es necesario formar a los representantes en competencias ambientales, integrando la sostenibilidad en la cultura sindical y empresarial.

Como contrapartida de este gasto, deberían crearse mecanismos de financiación que ayuden a las empresas a afrontar esta inversión. Ya sea a través de ventajas fiscales, como hacer desgravables este tipo de gastos en la liquidación del Impuesto de Sociedades, o través de aportaciones económicas directas por parte del Estado, es necesario que las empresas no carguen por sí solas con el peso de esta transición medioambiental.

LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN

El proyecto DIGILARE muestra que la información y consulta en tiempos de digitalización no es solo una cuestión técnica, sino un desafío estructural que afecta a la democracia en el trabajo, la protección de derechos y la competitividad empresarial. Las líneas de trabajo propuestas apuntan a un enfoque integral que combine reformas normativas, negociación colectiva y cooperación transnacional. El objetivo no es únicamente adaptar las instituciones laborales a la era digital, sino garantizar que esta transición se realice bajo principios de transparencia, equidad y sostenibilidad.

Un eje fundamental para ello va a ser la formación y la recualificación profesional. La digitalización exige nuevas competencias técnicas, habilidades para la resolución de problemas y perfiles emergentes como los especialistas en análisis de datos. Las empresas y también los sindicatos deben impulsar planes de formación continua que eviten la obsolescencia profesional y refuercen la empleabilidad, asegurando que la transición tecnológica no se traduzca en exclusión laboral.

La efectividad de cualquiera de las reformas mencionadas depende de la preparación técnica y estratégica de los representantes, tanto de los trabajadores como de los empleadores. El proyecto DIGILARE ha puesto de manifiesto que, en muchos casos, la falta de competencias digitales limita la participación real.

Por ese motivo, parece necesario diseñar programas de formación continua en competencias digitales y análisis de datos para representantes sindicales y

Co-funded by the European Union

miembros de comités de empresa, por una parte, pero también para responsables de recursos humanos, para que puedan evaluar, por ejemplo, si los algoritmos empleados por la empresa están dando en verdad la solución más apropiada en términos de eficiencia y productividad.

El Programa Europa Digital puede servir como modelo para la creación de un Fondo Europeo de Adaptación a la Digitalización. No debería ocuparse únicamente de una alfabetización digital básica, que por supuesto es esencial. Debería incluir contenidos avanzados, a nivel europeo y en cada Estado miembro, que faciliten la transición digital laboral, incluyendo una alfabetización algorítmica que dote de efectividad a los derechos de información y consulta. La acción de los interlocutores sociales en el marco de este hipotético programa sería decisiva a la hora de diseñar iniciativas concretas de formación.

En este marco, se recomendaría la puesta en marcha de observatorios europeos sobre digitalización y relaciones laborales, con mandato para la recopilación sistemática y comparada de datos, la identificación de buenas prácticas y el seguimiento de la jurisprudencia nacional, actuando como instancias de referencia y asesoramiento experto para las instituciones y los interlocutores sociales.

Asimismo, podrían impulsarse proyectos de investigación y programas de formación conjunta a escala europea, orientados a la homogeneización de criterios interpretativos y al fortalecimiento de la capacidad negociadora de los interlocutores sociales, garantizando la adecuada transferencia de conocimiento y la coordinación interinstitucional necesaria para su efectiva puesta en práctica.

OTRAS OPCIONES NORMATIVAS

Lo propuesta en este documento tiene una naturaleza de intervención mínima. Los trabajos del proyecto DIGILARE, no obstante, han abierto la puerta a actuaciones más ambiciosas o de distinta naturaleza, que incluirían contenidos más avanzados que los propuestos aquí. Remitimos a los resultados teóricos del proyecto, de próxima publicación, para su toma en consideración.

En todo caso, concluimos este documento señalando cuáles podrían ser esas vías más alternativas de actuación:

- Una directiva *omnibus* sobre la gobernanza algorítmica o digital en la empresa, que recogería de forma vinculante muchas de las propuestas que hemos señalado como actuaciones de *soft law*.

Co-funded by the European Union

- Una directiva de refuerzo de la directiva sobre tiempo de trabajo, para garantizar desde esa óptica el derecho a la desconexión

Co-funded by
the European Union