

DIGITALIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

la opinión de los sindicatos, los
trabajadores de empresa y los
trabajadores de plataformas
digitales de Europa

– INFORME PARA LA CES –

Septiembre de 2018

ECKHARD VOSS / HANNAH RIEDE

Resumen de los resultados de la encuesta en línea de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sobre Digitalización Justa y Participación de los Trabajadores y otras actividades relacionadas con el proyecto
«La participación de los trabajadores: clave para una digitalización justa»
(VS/2014/0490)

Con el apoyo financiero de la Comisión Europea



Prefacio

Cuando la CES empezó a discutir sobre cuestiones de digitalización, este debate se hallaba muy avanzado en algunos países, mientras que en otros no había debate público en absoluto. A escala europea, la Comisión Europea marcó la pauta con sus comunicados sobre «economía colaborativa» y «plataformas en línea», que fueron objeto de debate en el Parlamento Europeo. La Comisión veía la economía de plataforma principalmente como una fuente de crecimiento y empleo, y a menudo descuidó sus aspectos negativos. Asimismo, optó por fomentar la euforia y anunció la digitalización como la receta contra el paro y la economía lenta. El Parlamento, sin embargo, supo ver las dos caras —las oportunidades y los riesgos— y pidió a la Comisión que proporcionara más datos y cifras y reflexionara acerca de cómo mitigar los aspectos negativos de las plataformas laborales mediante la publicación de una directiva. Los trabajadores en línea quedaban excluidos, y a menudo lo siguen quedando, de la legislación laboral o los convenios colectivos, y raras veces disfrutan de seguridad social, vacaciones pagadas, formación, etc., debido al sencillo hecho de que las plataformas obligan habitualmente a los trabajadores a inscribirse como autónomos.

En atención a la necesidad detectada por la CES de mayor cantidad de pruebas, se elaboró una encuesta en línea —el primer cuestionario de este tipo a escala europea sobre digitalización— para averiguar qué está ocurriendo específicamente en el ámbito europeo. El principal objetivo era obtener más información sobre los retos y la práctica de los representantes de los trabajadores a nivel de planta, los sindicalistas, y los miembros de los comités de empresa, y las juntas de supervisión o comités de empresa europeos. La respuesta fue mucho más positiva de lo esperado: al final, participaron más de 1.500 compañeros de toda Europa que plantearon ideas interesantes. Esto es lo que se aborda en el presente informe. Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a Eckhard Voss por el diseño y ejecución de la encuesta, así como por la redacción del informe.

Asimismo, el cuestionario tiene una sección más reducida destinada a los trabajadores en línea. Los resultados demuestran un potencial imprevisto de los sindicatos. Por una parte, los trabajadores en línea son trabajadores globales que se dedican, por ejemplo, al desarrollo de software y pueden trabajar desde cualquier lugar del mundo. Por otra, algunos trabajan en sectores como el de la limpieza, el transporte, el reparto de comida y otros servicios similares que se proporcionan en el ámbito local. La mayoría de los participantes en la encuesta pertenecen a este último grupo. Los problemas de los proveedores de servicios locales pueden abordarse en una directiva europea. No cabe duda de que este es el próximo paso necesario y adecuado para proteger a los trabajadores en línea.

La digitalización es algo más que un eslogan. Constituye, y se mantendrá, el tema central de numerosos debates. Piénsese, por ejemplo, en el rápido desarrollo de la inteligencia artificial —rodeado de múltiples cuestiones sociales, éticas y hasta filosóficas—, o en los asistentes digitales, la cadena de bloques, la ingeniería genética, el futuro del trabajo o los «cobots».

La participación de los trabajadores es y seguirá siendo fundamental para configurar una digitalización justa y moldear el futuro del trabajo digital: tal era el punto de partida del cuestionario y sigue siendo el mensaje clave de los sindicatos europeos. La digitalización nunca será justa sin la participación apropiada y preceptiva de los trabajadores.

Peter Scherrer, secretario general adjunto de la CES

Wolfgang Kowalsky, asesor superior de la CES

Índice

Prefacio.....	2
Introducción.....	5
El proyecto de la CES y la encuesta.....	5
Diseño y metodología de la encuesta.....	6
Contenido del presente informe.....	6
1 Quiénes han participado en la encuesta.....	7
2 ¡La digitalización es algo más que una palabra biensonante!.....	11
3 Oportunidades y riesgos: dependientes en gran medida de la pertinencia de las condiciones marco 13	
¿Más oportunidades o más riesgos?.....	13
Oportunidades y riesgos específicos: destacan por encima de todos los empleos y la jornada laboral.....	15
Diferencias significativas entre países en materia de riesgos y oportunidades.....	17
4 La digitalización en relación con la participación de los trabajadores: unos resultados que deberían ser motivo de preocupación.....	19
Políticas públicas relativas a la digitalización: insatisfacción generalizada y disparidades preocupantes en materia de implicación y participación de los sindicatos.....	19
Existen sendas líneas divisorias Norte-Sur y Este-Oeste en lo que se refiere a información, consulta, representación de los trabajadores en los consejos de administración y negociación colectiva.....	21
Convenios colectivos sobre digitalización: una dura realidad que contrasta con las necesidades urgentes.....	24
5 Crear un mundo digital justo: principales temas, experiencias y prácticas.....	26
Temas importantes de la participación de los trabajadores relacionados con la digitalización: proceso de configuración del futuro laboral lento e irregular.....	26
Estrategias de negocio y modelos de negocio digital.....	30
Introducción de nuevas tecnologías.....	32
Jornada laboral, teletrabajo y equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.....	34
Derecho a desconectar.....	38
Formación y cualificación.....	40
Protección de los datos de los empleados.....	42
Seguridad laboral y social: sustitución, anticipación y futuro del trabajo.....	46
Salud y seguridad.....	48
Competencias y representación de los trabajadores «periféricos».....	49
6 ¡También los sindicatos tienen que adaptarse!.....	51
¿Deberían los sindicatos prestar más atención a la digitalización?.....	51
Cambios en las prácticas de organización y contratación.....	52
Crear nuevas competencias y aprovechar mejor las tecnologías digitales.....	53
7 La opinión de los trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores colaborativos: mensajes contundentes para las organizaciones sindicales.....	54
Trabajadores de plataformas digitales que participaron en la encuesta.....	54
Motivación para trabajar en las plataformas digitales.....	56

Condiciones de trabajo	57
Expectativas sobre los sindicatos.....	59
Conclusiones	61
Anexo:	65
Visión general de los seminarios de grupo	77

Introducción

El proyecto de la CES y la encuesta

El concepto de digitalización se ha convertido en uno de los más importantes en el debate en torno a los cambios estructurales producidos en la economía, en nuestras sociedades y especialmente en el mundo laboral. El cambio acelerado desencadenado por las tecnologías digitales comporta toda una serie de oportunidades, pero también de riesgos. Concretamente, los riesgos en materia de puestos de trabajo actuales, condiciones laborales y perspectivas de empleo deben abordarse mediante una mayor implicación de los trabajadores y las organizaciones sindicales.

En este informe se resumen los resultados de una encuesta en línea de gran alcance diseñada y efectuada entre junio de 2017 y junio de 2018 en el contexto de un proyecto de la CES, **«La participación de los trabajadores: clave para una digitalización justa»**.

Aparte de la encuesta, el proyecto integraba otras actividades, como el conocimiento científico basado en la investigación documental, conocimientos jurídicos sobre el trabajo en plataformas digitales o trabajo colaborativo, entrevistas con unos 30 representantes de trabajadores en comités de empresa europeos (CEE) y representantes en los consejos de administración de grandes multinacionales, y una serie de cuatro talleres con miembros de la CES y de sus organizaciones afiliadas a escala nacional y representantes de empresas en Copenhague, Tallin, Madrid y Berlín¹. Mediante estas actividades, la CES aspira a **reforzar la voz de los trabajadores y sindicatos en el debate público en torno a la digitalización**.

La encuesta de la CES sin duda representa la panorámica más detallada hasta la fecha de las valoraciones, puntos de vista y experiencias de los representantes sindicales y de los trabajadores en las empresas con respecto a la digitalización y su repercusión en el empleo y el trabajo: En el contexto de la encuesta, se recogieron **más de 1.500 respuestas** de sindicalistas y representantes de los trabajadores de empresa de más de 30 países europeos, incluidos miembros de **comités de empresa europeos y de comités de empresa de sociedades europeas (SE) en más de 220 empresas transnacionales**.

La encuesta revela claramente que las organizaciones sindicales, además de los representantes de los empleados de empresa, son plenamente conscientes de los desafíos relacionados con la digitalización y exigen su participación significativa en la configuración de los procesos de transformación digital. Además, se dedicó una parte independiente de la encuesta a los **trabajadores de plataformas digitales** —trabajadores colaborativos o *crowdworkers*— con el propósito de descubrir su percepción de este tipo de trabajo específico, así como las expectativas en materia de participación de los trabajadores y las políticas y prácticas sindicales. Más de 50 trabajadores de plataformas digitales expresaron su opinión sobre estas cuestiones.

La encuesta y el resto de actividades realizadas en el contexto del proyecto de la CES² se centran fundamentalmente en la participación de los trabajadores: En su **resolución sobre trabajo digital justo** de junio de 2016, la CES requería en particular *«reforzar la información, la consulta y la representación en los consejos de administración para anticipar y gestionar mejor el cambio, en especial una transición inclusiva a un trabajo digital justo y de calidad»*. Asimismo, la CES subrayaba la necesidad de que *«los representantes de los trabajadores en general, y dentro de los consejos de administración en particular, examinen de forma regular la introducción de nuevas tecnologías y la subcontratación interna y*

¹ Ver la breve sinopsis sobre el programa de talleres y los países participantes en el anexo del presente informe.

² Aparte de la encuesta, el proyecto integraba otras actividades, como el conocimiento científico basado en la investigación documental, conocimientos jurídicos sobre trabajo en plataformas digitales o trabajo colaborativo, entrevistas con unos 30 representantes de trabajadores en comités de empresa europeos y representantes en los consejos de administración de grandes multinacionales, y una serie de cuatro talleres con miembros de la CES y de sus organizaciones afiliadas a escala nacional y representantes de empresas en Copenhague, Tallin, Madrid y Berlín.

externa, y que recurran a los convenios colectivos para poner en marcha los nuevos derechos ligados a la digitalización». A partir de estos objetivos y directrices, el proyecto de la CES aspira a reforzar la capacidad de anticipación y a gestionar el cambio tanto a nivel de empresa como a mayor escala en relación con las tecnologías digitales.

Diseño y metodología de la encuesta

La encuesta de la CES se presentó como encuesta multilingüe en línea³ y se dirigió a tres grupos distintos:

- representantes de sindicatos afiliados a la CES o a las federaciones sindicales sectoriales europeas;
- representantes de los trabajadores de empresa de ámbito nacional e internacional, incluidos los miembros de comités de empresa europeos y de comités de empresa de sociedades europeas, así como a representantes de los empleados en los consejos de administración; y
- trabajadores de plataformas digitales o trabajadores colaborativos.

Se elaboraron tres cuestionarios distintos para estos grupos destinatarios: los cuestionarios dirigidos a los representantes sindicales y representantes de los trabajadores en las empresas eran muy similares, mientras que el destinado a las personas que trabajan en plataformas digitales tenía un diseño específico.

Mediante los dos cuestionarios dirigidos a los representantes sindicales y los representantes de los trabajadores en las empresas se pretendía recabar valoraciones y experiencias relacionadas con los retos clave derivados de las tecnologías nuevas y disruptivas y los cambios producidos por la digitalización en las economías, mercados laborales y lugares de trabajo. El interés fundamental de ambos cuestionarios, centrados en la participación de los trabajadores, era recopilar datos sobre cuestiones como la información y consulta, la negociación colectiva desde el nivel de empresa al transnacional, y las políticas y estrategias sindicales en relación con la digitalización.

El principal objetivo del cuestionario dirigido a los trabajadores de plataformas digitales era recabar información complementaria sobre este tipo de trabajo, que se caracteriza por la heterogeneidad de los perfiles profesionales y los servicios proporcionados. A diferencia de una variedad de encuestas previas, la encuesta de la CES —además de tratar cuestiones sobre autopercepción, perfil de los trabajadores de plataformas digitales o motivación para trabajar en estas plataformas o a través de aplicaciones— se centró en la evaluación de las condiciones laborales, así como en la percepción de los sindicatos y la organización colectiva. Este último aspecto confiere a la encuesta de la CES un carácter único en comparación con otras encuestas.

Los cuestionarios de la encuesta se elaboraron durante la primavera de 2017 en estrecha colaboración con la Secretaría de la CES y un grupo de proyecto integrado por representantes de las federaciones sindicales sectoriales europeas. La encuesta se puso en marcha a primeros de junio de 2018, y se difundió entre el conjunto de la CES y sus organizaciones afiliadas de las federaciones sindicales sectoriales europeas a escala nacional. Las organizaciones sindicales nacionales afiliadas también difundieron el cuestionario de la encuesta entre sus miembros tanto en el ámbito sectorial como de empresa. La encuesta, que se promocionó durante los cuatro talleres de grupos temáticos de la CES organizados entre junio de 2017 y junio de 2018, duró un año y se dio por finalizada en junio de 2018.

Contenido del presente informe

Este informe resume las principales conclusiones derivadas de los resultados de la encuesta de la CES. Tras una sinopsis de los participantes en la encuesta y sus contextos nacionales, sectoriales y empresariales concretos (capítulo 1), el informe aborda la percepción en sentido amplio del concepto de digitalización (capítulo 2), además de las oportunidades y los riesgos percibidos por las organizaciones sindicales nacionales y los representantes de los trabajadores en las empresas (capítulo

³ El cuestionario en línea estaba disponible en 7 lenguas: inglés, francés, alemán, español, italiano, polaco y neerlandés.

Commented [EAH1]: Att. client: year missing in source: "June and June 2018"

3). Los capítulos 4 y 5 se centran en la participación de los trabajadores y la digitalización. En estos capítulos, que constituyen la parte principal del informe, se resumen los resultados de las encuestas, junto con las entrevistas complementarias y los resultados de los talleres, en relación con los diferentes tipos de participación de los trabajadores desde una perspectiva comparativa por países, además de examinar los temas y retos clave y la medida en que se abordan a través de las políticas sindicales y las prácticas de representación de intereses en las empresas. En el capítulo 6 del informe se recopilan los resultados de la encuesta en relación con la necesidad de adaptar las prácticas y políticas sindicales a la luz de los procesos de transformación ligados a la digitalización. Por último, el capítulo 7 destaca las principales conclusiones de la encuesta realizada a los trabajadores de plataformas digitales, incluidas sus opiniones y expectativas en relación con el respaldo y las políticas de los sindicatos.

1 Quiénes han participado en la encuesta

La encuesta de la CES se dirigió a tres grupos distintos: los dirigentes sindicales de la CES o de las federaciones sindicales sectoriales europeas; los representantes de los trabajadores en las empresas, y los trabajadores de plataformas digitales o trabajadores colaborativos.

Casi el 60% de todas las respuestas (949) a la encuesta procedieron de órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Este grupo es muy heterogéneo: entre los encuestados figuraban presidentes o portavoces de comités sindicales o comités de empresa de ámbito local, y hubo también un buen número de delegados y presidentes de comités de empresa europeos. En total, participaron 360 encuestados de 23 Estados miembros de la Unión Europea, Noruega y Suiza, que representaban a más de 200 comités de empresa europeos de todos los sectores.

Asimismo, más de una cuarta parte (250) de los representantes de los empleados que respondieron a la encuesta eran representantes de los trabajadores en los consejos de administración, la mayoría de ellos de Alemania y Austria, pero

Figura 1. Grupos encuestados (% n = 1596)

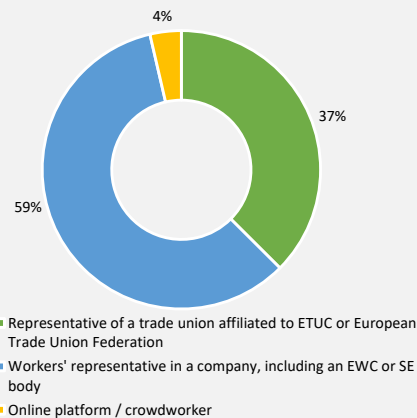
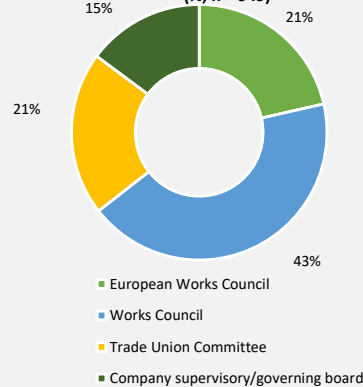
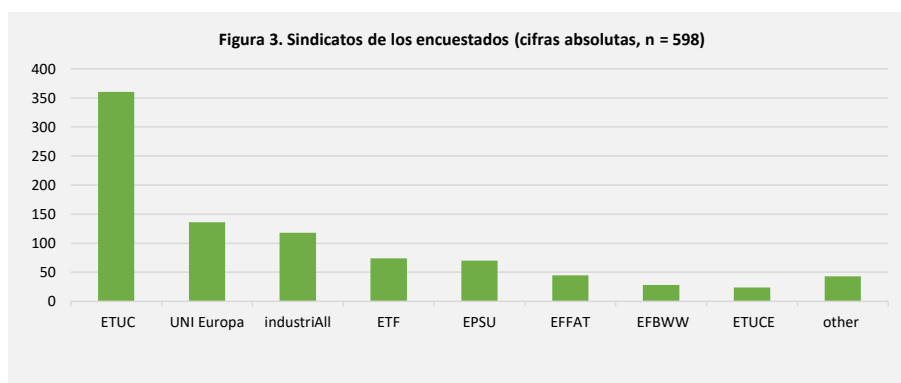


Figura 2. Tipos de representantes de los empleados en la empresa (% n = 949)

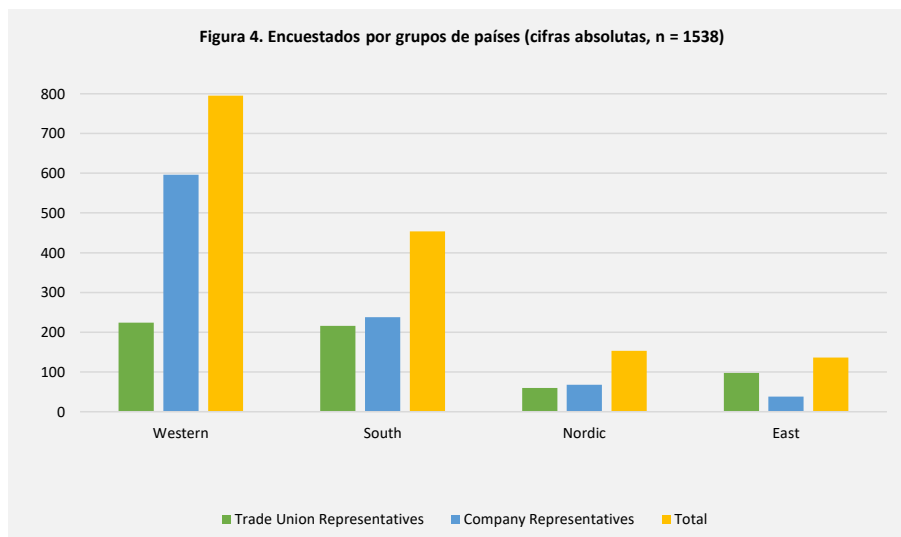


también de países como Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Noruega, los Países Bajos, Polonia, la República Checa y Suecia.

Casi 600 dirigentes sindicales de todos los sectores económicos respondieron también a la encuesta de la CES. Aunque alrededor del 60% de todos los participantes señalaron que su organización estaba afiliada a la CES, las respuestas a la encuesta reflejan también una afiliación significativa a las federaciones sindicales sectoriales europeas: la mayoría de las respuestas procedían de dos grandes federaciones fabriles y de servicios, UNI Europa e IndustriAll, seguidas de las federaciones sindicales europeas de los sectores del transporte (ETF, por sus siglas en inglés), servicios públicos (FSESP), alimentación y bebidas (EFFAT, por sus siglas en inglés), construcción (FETCM) y enseñanza (CSEE).

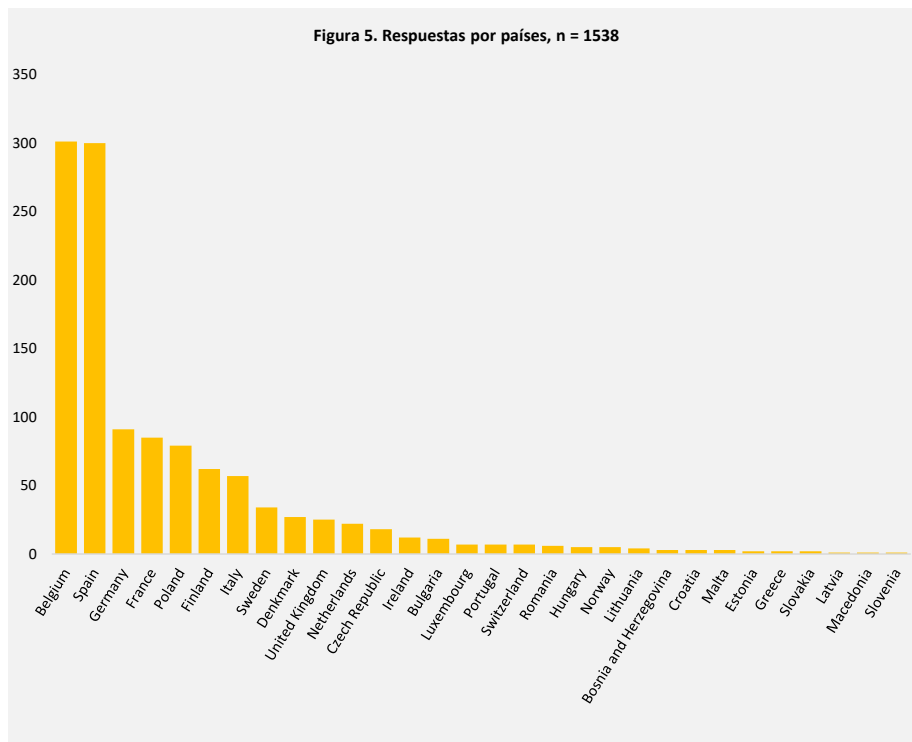


Sin duda, uno de los puntos fuertes del conjunto de datos recopilados por la encuesta de la CES consiste en la **cobertura relativamente equilibrada de las diferentes regiones europeas**. Aunque más de la mitad de las respuestas proceden de países de Europa Occidental, se ha registrado una tasa de respuesta sorprendentemente alta en los países de Europa Meridional (alrededor de 450). Asimismo, resulta obvio que la encuesta de la CES se ajustaba a los intereses actuales de los órganos sindicales y de representación de los trabajadores en Europa Central y Oriental.

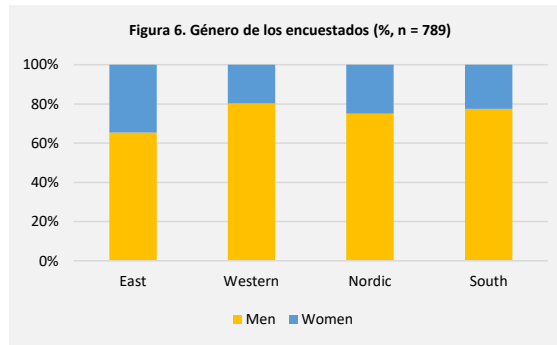


Aunque la encuesta ha obtenido respuestas de todos los Estados miembros de la Unión Europea (aparte de Chipre y Malta), además de países del Espacio Económico Europeo y candidatos a la incorporación a la UE como Bosnia y Herzegovina y Macedonia, **algunos países destacan en términos cuantitativos**. El mayor número de repuestas, con diferencia, se registró en tres países, **Austria, Bélgica y España**, donde hubo un mínimo de 300 participantes en la encuesta por país. Un segundo grupo formado por países de diferentes regiones —que incluía **Alemania y Francia**, junto con **Polonia, Finlandia e Italia**— tuvo una tasa de respuesta de entre 50 y 100 participantes. En comparación con estos países, las tasas de respuesta del resto han sido muy inferiores, con menos de 5 en 10 de ellos.

En consecuencia, más del 90% de las respuestas corresponden a 11 países: a los 8 arriba mencionados hay que añadir **Dinamarca, la República Checa y Suecia**. En los siguientes apartados del presente informe se utilizarán los datos de estos 11 países para analizar los resultados, así como las diferencias y similitudes entre países respecto a sus valoraciones, experiencias y prácticas.



En cuanto a las **características de género**, la encuesta de la CES incluía una pregunta sobre la valoración de los encuestados del impacto de la digitalización en las cuestiones relativas a la igualdad de género (véase el capítulo 3). Aunque la encuesta no preguntaba directamente por el género, a partir de los datos de los encuestados que facilitaron su nombre completo se puede concluir **un porcentaje medio de participación femenina en la encuesta del 22,6%**, con una variación del 19,8% en los países de Europa Occidental y el 34,6% en Europa Central y Oriental.

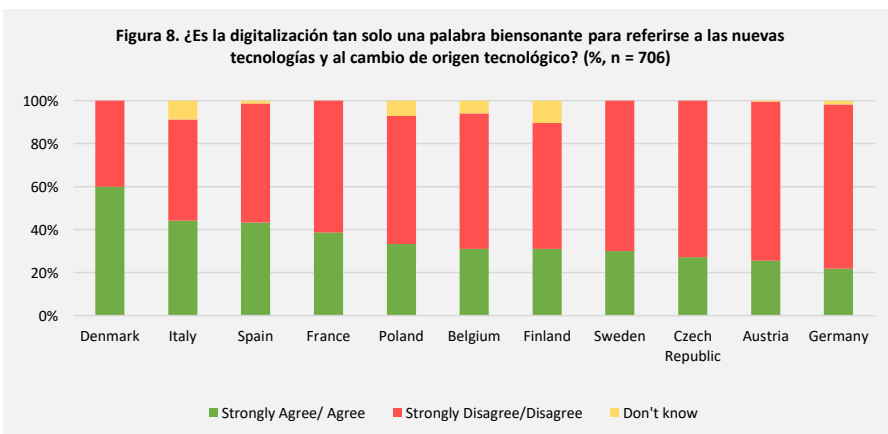
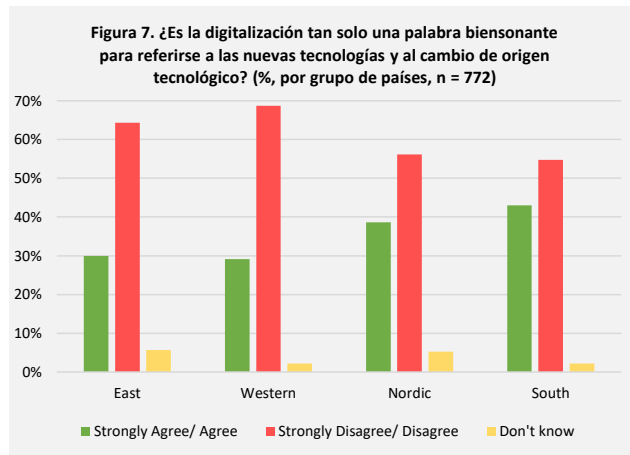


2 ¡La digitalización es algo más que una palabra biensonante!

La encuesta de la CES ha representado una fuente de información única sobre la percepción general de los sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores en torno a la digitalización. Como media, **alrededor de una tercera parte de todos los representantes sindicales y de trabajadores de empresa piensan que el término «digitalización» no es más que una palabra biensonante** para referirse a las nuevas tecnologías y al cambio de origen tecnológico. Por otra parte, **más del 60% de todos los encuestados discrepan de esta valoración.**

Sin embargo, las diferencias entre países resultan llamativas: mientras que, por ejemplo, en torno a un 60% de los encuestados daneses pensaban que «digitalización» no es más que una palabra biensonante para referirse a las nuevas tecnologías y al cambio de origen tecnológico, solo alrededor del 20% de los encuestados alemanes compartían esa opinión.

Una importante mayoría de los encuestados de Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Polonia, la República Checa y Suecia consideran que la digitalización es algo más que un eslogan de moda. Una opinión que también se ha confirmado a través de entrevistas complementarias de la encuesta realizadas a representantes de los trabajadores en comités de empresa europeos y juntas de supervisión. Los colaboradores entrevistados de diversos países y de diferentes sectores hicieron especial hincapié en el hecho de que la digitalización ha sido fuente y generador de programas de reestructuración y cambio de mayor alcance y más radicales que otras formas de reestructuración.



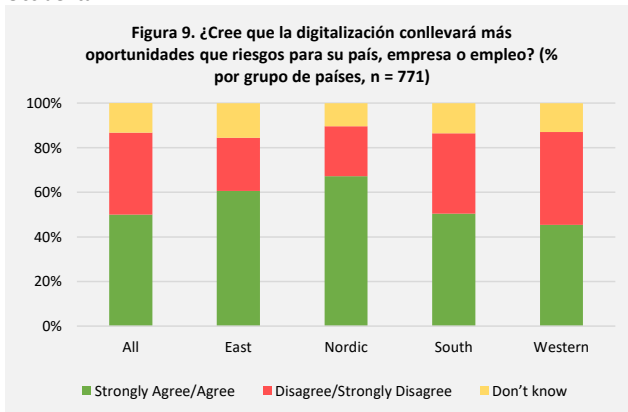
La digitalización no solo parece acelerar la globalización de los recursos humanos y las políticas corporativas, sino que también acelera los procesos de racionalización y automatización orientados a incrementar la productividad y la eficiencia.

En cuando a las posibles diferencias entre grupos de encuestados específicos —representantes sindicales frente a empresariales; delegados de comités de empresa europeos o representantes de los trabajadores en los consejos de administración en comparación con otro tipo de representantes de los trabajadores en las empresas—, la encuesta no ha revelado diferencias significativas. Por el contrario, las diferencias específicas de cada país han resultado ser mucho más importantes.

3 Oportunidades y riesgos: dependientes en gran medida de la pertinencia de las condiciones marco

¿Más oportunidades o más riesgos?

La digitalización es un tema que genera polarización: aunque **casi la mitad de los participantes en la encuesta de la CES piensan que las oportunidades superarán a los riesgos** en su respectivo país o empresa, una minoría considerable —más de una tercera parte de los encuestados— piensa lo contrario. Asimismo, 1 de cada 10 encuestados indicó simplemente que no lo sabía. Los habitantes de Europa Oriental y los países nórdicos son los que expresan **mayor confianza en que digitalización conlleve más oportunidades que riesgos**. El 60% de los encuestados se manifestaron de acuerdo o completamente de acuerdo. Este optimismo contrasta con la perspectiva de los países del sur y el oeste de Europa, donde solo el 50% o menos de los encuestados creen que habrá más oportunidades que riesgos. Curiosamente, **los más pesimistas son los representantes sindicales y empresariales de los países de Europa Occidental**.



Hay que señalar que las diferencias entre los diversos grupos de encuestados son bastante pequeñas. Como media, apenas hay diferencia entre los responsables sindicales y los representantes de los empleados de empresa. Los miembros de los comités de empresa europeos se muestran algo más optimistas en lo relativo a las oportunidades: un 54% esperan que haya más oportunidades para su propia empresa, frente a una media global del 50%; y solo una tercera parte de los miembros de comités de empresa europeos encuestados (el 32%) prevén más riesgos para su empresa relacionados con la digitalización (media: 37%).

Las diferencias entre regiones geográficas resultan aún más llamativas cuando observamos los países individuales: Mientras que el 80% y el 70% de los encuestados en Dinamarca y Polonia, respectivamente, creen que la digitalización es buena para el país o la empresa, los porcentajes correspondientes en Italia (35%), Alemania (33%) y la República Checa (27%) son mucho más bajos. Consecuentemente, como refleja la figura que aparece abajo, existe una variación amplia en el nivel de escepticismo respecto a las oportunidades de la digitalización para el país y las empresas. Así, mientras que en Dinamarca solo un 7% de los encuestados esperan que haya más riesgos, en Bélgica y la República Checa el porcentaje se eleva al 45%, y en Alemania llega hasta el 47%.

Al pensar en los efectos positivos y negativos, se debe tener en cuenta que el principal objetivo empresarial del modelo económico dominante en nuestra época es el rendimiento del capital.

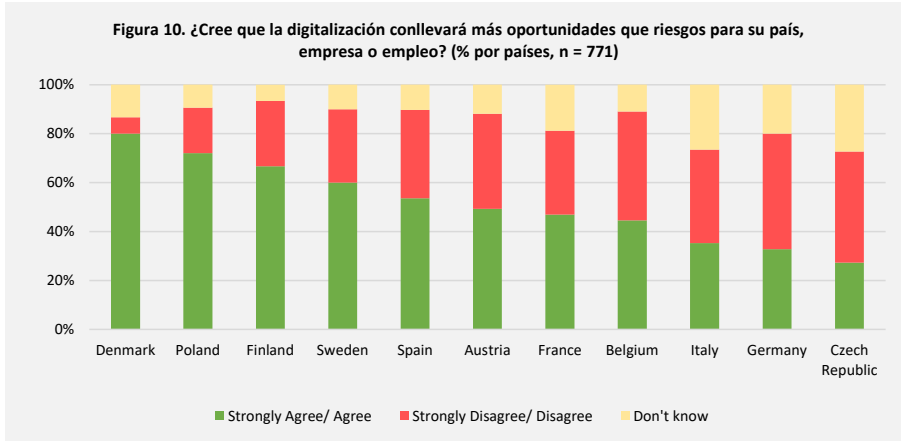
Aquí la palabra mágica es «multicanal». El cliente ocupa el centro de atención y los empleados tienen que estar siempre preparados.

Intensificación del trabajo, incrementos de productividad, supervisión del desempeño y la conducta.

Los empleados se sienten incapacitados porque las habilidades que han adquirido durante largo tiempo ya no son necesarias.

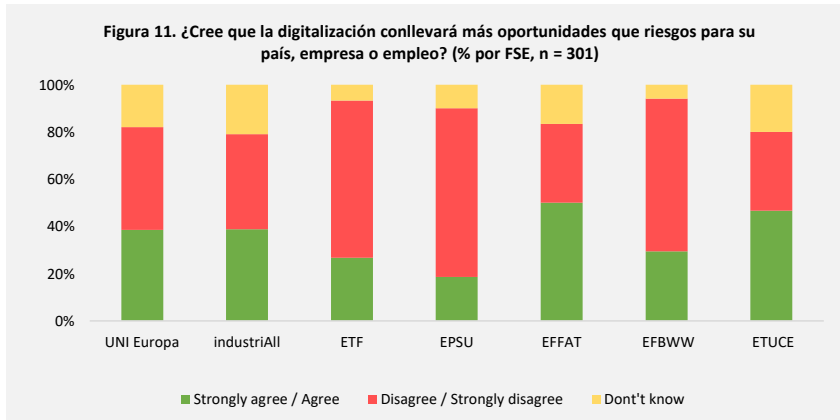
(Comentarios de participantes en la encuesta)

Commented [EAH2]: Att. client: We assume there is a mistake in source and it should read "will provide".



La encuesta revela también **diferencias en las expectativas en materia de riesgos y oportunidades por sectores**. Esto queda patente al comparar las respuestas de las federaciones sindicales europeas y de sus organizaciones afiliadas nacionales.

Mientras que los representantes sindicales del sector de la alimentación y bebida parecen ser relativamente optimistas, con aproximadamente un 50% de los encuestados que afirman que esperan más oportunidades, el resto de federaciones sindicales sectoriales europeas se muestran más escépticas, y en especial los sindicalistas de los sectores públicos (FSESP), del transporte (ETF, por sus siglas en inglés) y de la construcción (FETCM) esperan que haya muchos más riesgos derivados de la digitalización que afecten a las empresas de su sector. Por lo que respecta a las federaciones sindicales sectoriales europeas de mayor tamaño, UNI Europa e IndustriAll, los porcentajes son similares, con alrededor de un 40% de afiliados que esperan más riesgos y otro 40% que prevén más oportunidades.



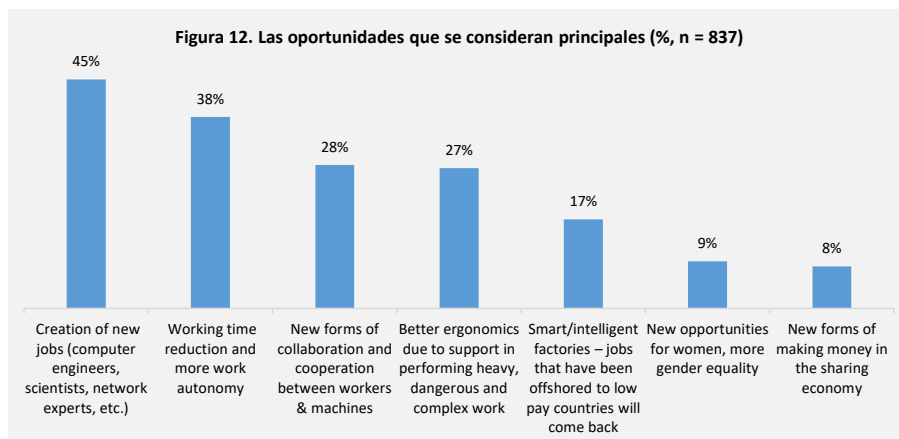
Oportunidades y riesgos específicos: destacan por encima de todos los empleos y la jornada laboral

Con el fin de obtener más información sobre los efectos concretos de la digitalización, se pidió a los participantes en la encuesta de la CES que eligieran las dos oportunidades y los dos riesgos que consideraban principales de entre una lista predefinida. Tras una serie de consultas con la CES y las FSE, y teniendo en cuenta las fuentes documentales y entrevistas realizadas en el contexto del estudio, se definieron en el cuestionario en línea los siete posibles riesgos y oportunidades que figuran a continuación:

Oportunidades	Riesgos
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Creación de nuevos puestos de trabajo (ingenieros informáticos, científicos, expertos en redes, etc.) ▶ Reducción de la jornada laboral y mayor autonomía en el trabajo ▶ Nuevas formas de colaboración y cooperación entre trabajadores y máquinas ▶ Mayor ergonomía gracias al apoyo para realizar trabajos pesados, peligrosos y complejos ▶ Fábricas inteligentes: recuperación de los puestos de trabajo que se habían externalizado a países de salarios bajos ▶ Nuevas oportunidades para las mujeres, mayor igualdad de género ▶ Nuevas formas de ganar dinero en la economía colaborativa 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Destrucción de puestos de trabajo, nuevas formas de «taylorismo digital» y aumento del empleo precario ▶ Ampliación de la jornada laboral: aumento del trabajo «a todas horas y en todas partes» ▶ Debilitamiento de la representación de los trabajadores, erosión de la acción colectiva y el alcance de la negociación ▶ Aumento de la competencia entre los trabajadores en favor de la reducción de los costes, por ejemplo, mediante el trabajo en plataformas digitales ▶ Intensificación del trabajo, dependencia de los gestores de datos y vigilancia ▶ Mayor desigualdad entre los trabajadores ▶ Erosión de la base imponible y la financiación de la seguridad social

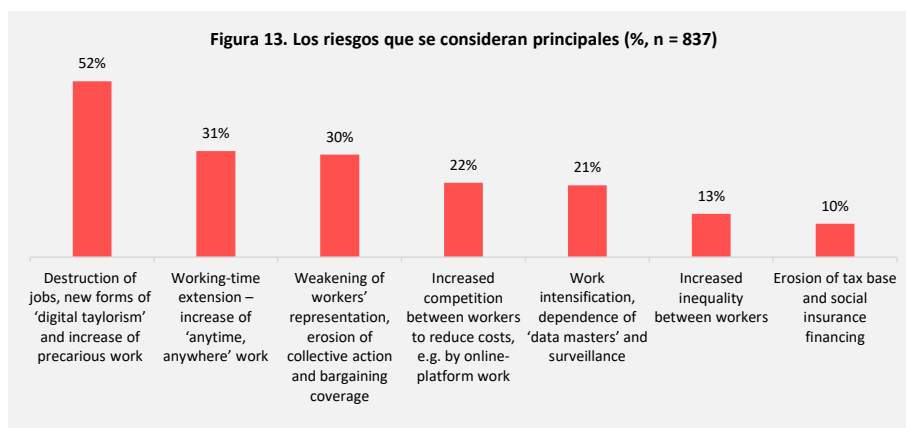
En lo referente a las principales oportunidades, el porcentaje más alto de encuestados (45%) sitúan en primer lugar la creación de nuevos puestos de trabajo (como ingenieros informáticos, científicos o expertos en redes), tal como muestra la figura adjunta. Cabe señalar que esta oportunidad se mencionó más entre los encuestados del sur de Europa (51%) y menos en los de Europa Central y Oriental (38%).

Asimismo, se destacan las expectativas positivas relacionadas con la reducción de la jornada laboral y una mayor autonomía en el trabajo. Más de un tercio de los encuestados sitúan esta oportunidad entre las dos principales. Según los participantes en la encuesta, otros aspectos tienen muchas menos probabilidades de producirse como resultado de la digitalización: solo algo más de una cuarta parte de los encuestados mencionaron las nuevas formas de colaboración entre trabajadores y máquinas o la mayor ergonomía gracias a las nuevas tecnologías que ayudan en la realización de trabajos pesados, peligrosos y complejos. Por último, menos de 1 de cada 10 encuestados considera las mejoras en la igualdad de género y las nuevas oportunidades para las mujeres una buena oportunidad: como media, solo el 9,2% de los encuestados señalaron que la digitalización entrañaba nuevas oportunidades para las mujeres y podría dar lugar a una mayor igualdad de género. Las tasas específicas por país varían desde menos del 5% en países como Alemania o Francia hasta el 12% en España o el 10% en Polonia.



Al considerar los **riesgos principales** de la digitalización, los efectos más destacados también tienen que ver con los puestos de trabajo y la jornada laboral: más de la mitad de todos los encuestados (el 52%) estiman **la destrucción de puestos de trabajo, las nuevas formas de «taylorismo digital» y el empleo precario** el primer o segundo riesgo principal en relación con la digitalización. Han destacado en especial este riesgo los encuestados de los países de Europa Occidental (54%) y Meridional (53%), mientras que en los países nórdicos el porcentaje es mucho menor (35%).

Alrededor de una tercera parte —del 23% de los encuestados de Europa Central y Oriental al 35% de los países nórdicos— también ha situado entre los dos riesgos principales la **ampliación de la jornada laboral** mediante un incremento del trabajo «a todas horas y en todas partes».



Un resultado tan llamativo como preocupante de la encuesta de la CES es también el relacionado con la **participación de los trabajadores y la democracia en el trabajo**: Como media, el 30% de los sindicalistas y representantes de los trabajadores de empresa temen que la digitalización se traduzca en el debilitamiento de la participación de los trabajadores y la erosión de la negociación colectiva en sus respectivos países o empresas. Hay que señalar que este riesgo se percibe sobre todo en Europa Central y Oriental (37%).

En lo que se refiere a otros riesgos, entre 1 de cada 5 y 1 de cada 4 encuestados destacaron el incremento de la competencia entre los trabajadores, por ejemplo, por el trabajo en plataformas digitales, y la

intensificación del trabajo, la dependencia de los gestores de datos y la vigilancia entre los dos riesgos principales. Además, según los resultados de la encuesta, casi una cuarta parte de los encuestados de los países nórdicos consideran la mayor desigualdad entre los trabajadores uno de los dos riesgos principales.

Diferencias significativas entre países en materia de riesgos y oportunidades

La encuesta de la CES ha revelado que existen **importantes diferencias entre países en lo que respecta a la percepción de los riesgos y oportunidades**. Con toda probabilidad, esto refleja las diferencias en el entorno socioeconómico y las condiciones marco, además de la influencia real y percibida de los sindicatos y la representación de los trabajadores en el contexto de la implementación de los procesos de cambio digital tanto a nivel de empresa como a mayor escala.

Como se muestra en la tabla adjunta, existe una diversidad significativa en la **percepción de las oportunidades a escala nacional**:

- Mientras que el 56% de los encuestados franceses y el 50% de los españoles mencionaban el potencial de creación de puestos de trabajo de la digitalización como una de las principales oportunidades, en Dinamarca solo el 22% manifestaron esta opinión;
- el 53% de los encuestados de la República Checa y casi 1 de cada 2 encuestados austriacos destacó la reducción de la jornada laboral y una mayor autonomía en el trabajo como una importante oportunidad, frente a tan solo el 17% de los encuestados franceses;
- mientras que el 40% de los representantes sindicales y empresariales fineses y el 39% de los daneses destacaban que la recuperación de los puestos de trabajo deslocalizados y el desarrollo de fábricas inteligentes podría ser una oportunidad derivada de la digitalización, solo el 7% de los encuestados checos y el 11% de los austriacos manifestaron esta opinión.

Tabla 1. Las dos oportunidades principales (%; n = 768)

Oportunidades	AT	BE	CZ	DK	FI	FR	DE	IT	PL	ES
Creación de nuevos puestos de trabajo (ingenieros informáticos, científicos, expertos en redes, etc.)	44	38	40	22	43	56	41	47	38	50
Reducción de la jornada laboral y mayor autonomía en el trabajo	49	35	53	33	31	17	31	44	33	32
Nuevas formas de colaboración y cooperación entre trabajadores y máquinas	35	26	0	22	23	22	21	24	31	28
Mayor ergonomía gracias al apoyo para realizar trabajos pesados, peligrosos y complejos	31	29	20	39	23	33	44	26	23	19
Fábricas inteligentes: recuperación de los puestos de trabajo que se habían externalizado a países de salarios bajos	11	14	7	39	40	14	13	15	17	26
Nuevas oportunidades para las mujeres, mayor igualdad de género	10	9	13	0	3	0	5	18	10	12
Nuevas formas de ganar dinero en la economía colaborativa	7	11	13	0	3	11	7	6	17	9

Se observan diferencias similares entre los países en relación con los **riesgos**:

- en general, la destrucción de puestos de trabajo y el aumento del empleo precario se percibe como uno de los principales riesgos en 8 de cada 10 países, aunque existe una amplia variación —del 58% en Bélgica y el 57% en Alemania, a solo el 28% en Dinamarca—;
- mientras que el 40% de los encuestados austriacos consideraban que la extensión de la jornada laboral constituía uno de los principales riesgos, solo el 13% de los checos pensaban así;
- al mismo tiempo, 6 de cada 10 encuestados de la República Checa destacaron el riesgo de debilitamiento de la representación de los trabajadores y la negociación colectiva como resultado de la digitalización, frente a solo un 17% en el caso de Francia;

- se registran también variaciones significativas en las percepciones nacionales de los riesgos relacionados con la mayor competencia entre los trabajadores (32% en Italia frente a un 6% en Finlandia) y de intensificación del trabajo (36% en Alemania frente a solo un 13% en España).

Tabla 2. Los dos riesgos principales (% , n = 768)

Riesgos	AT	BE	CZ	DK	FI	FR	DE	IT	PL	ES
Destrucción de puestos de trabajo, nuevas formas de «taylorismo digital» y aumento del empleo precario	52	58	40	28	49	42	57	44	50	56
Ampliación de la jornada laboral: aumento del trabajo «a todas horas y en todas partes»	40	20	13	28	34	19	30	18	23	37
Debilitamiento de la representación de los trabajadores, erosión de la acción colectiva y el alcance de la negociación	24	35	60	28	34	17	28	35	35	35
Aumento de la competencia entre los trabajadores en favor de la reducción de los costes, por ejemplo, mediante el trabajo en plataformas digitales	25	23	7	17	6	31	16	32	21	18
Intensificación del trabajo, dependencia de los gestores de datos y vigilancia	25	17	13	33	14	31	36	21	29	13
Mayor desigualdad entre los trabajadores	9	11	0	11	29	14	5	24	13	16
Erosión de la base imponible y la financiación de la seguridad social	15	10	0	11	6	8	3	15	2	8

4 La digitalización en relación con la participación de los trabajadores: unos resultados que deberían ser motivo de preocupación

Políticas públicas relativas a la digitalización: insatisfacción generalizada y disparidades preocupantes en materia de implicación y participación de los sindicatos

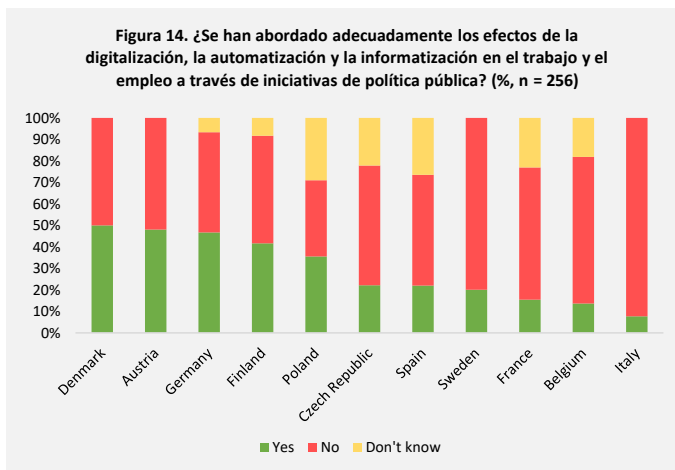
En general, los sindicatos europeos se muestran bastante escépticos en relación con las políticas públicas que abordan la digitalización. Al preguntarles si los efectos de la digitalización, la automatización y la informatización en el trabajo y el empleo se habían abordado adecuadamente a través de iniciativas de política pública, solo el 26% de los representantes

sindicales respondieron de manera afirmativa.

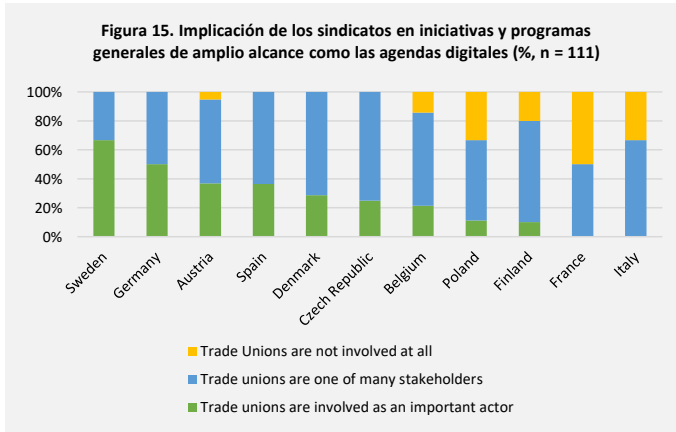
Al mismo tiempo, las valoraciones relativas a las políticas públicas que abordan la digitalización y su impacto en el mundo laboral y el empleo varían de manera significativa entre los diversos países. Mientras que en Dinamarca, Austria y Alemania casi la mitad de los sindicalistas encuestados creen que las políticas públicas sí

han abordado los retos planteados, sorprende especialmente la insatisfacción de los sindicatos con dichas políticas públicas —y su desconocimiento— en Italia (92%), Bélgica (86%) y Francia (85%), además de España y Suecia (en torno a un 80%).

Lo peor es el absoluto rechazo del Gobierno de Bulgaria a participar en un auténtico debate público sobre cuestiones de digitalización.
(Representante sindical, Bulgaria)



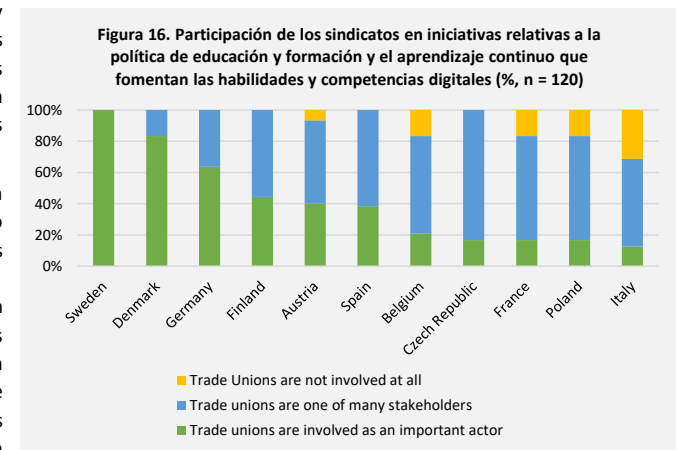
Como ha quedado patente en las entrevistas y talleres, la decepción de los sindicatos en estos dos últimos países es consecuencia de los cambios políticos acaecidos en sus Gobiernos nacionales, que, en oposición a una tradición sólida de diálogo social tripartito, han introducido nuevas medidas que han debilitado la participación de los sindicatos en las políticas públicas.



De manera similar, la participación de los sindicatos en las iniciativas y programas generales de amplio alcance de los gobiernos nacionales —como las agendas digitales nacionales— suele ser escasa y existen disparidades pronunciadas tanto en la propia participación como en el carácter que esta adopta. Menos de una cuarta parte (el 24%) de todos los sindicalistas encuestados señalaron que los sindicatos participan como un grupo de interés importante en tales iniciativas. Solo en Suecia y Alemania, más de la mitad de los encuestados consideraban «importante» el papel de los sindicatos en dichas iniciativas y programas nacionales. En España, Dinamarca, la República Checa y Bélgica los sindicatos estiman que solo participan como un grupo de interés entre muchos otros; mientras que en Polonia, Francia e Italia un alto porcentaje de los encuestados comentaron que los sindicatos no intervienen en absoluto en las agendas nacionales o programas similares.

Commented [EAH3]: Att. client: There seems to be an issue at the end of this paragraph in source. We have assumed that it should read "... as well as the character of (the) involvement."

Son impactantes, asimismo, los resultados de la encuesta de la CES en lo que respecta a la implicación de los sindicatos en las políticas de educación y formación, y en las iniciativas y políticas orientadas a fomentar la adquisición de habilidades y competencias digitales.



Como media, solo una tercera parte del conjunto de sindicalistas encuestados manifestaron que, según su experiencia, los sindicatos participan como agente importante en las mencionadas políticas e iniciativas. La valoración de los sindicatos como un agente importante era muy alta en Suecia (100%), y relativamente alta en Dinamarca (83%) y Alemania (64%); en cambio, no llegaba al 50% en Finlandia, Austria y España; y era especialmente baja en Italia (13%), y en Francia, Polonia y la República Checa (17%). En Italia, alrededor de

una tercera parte de los encuestados señalaban que los sindicatos no participaban en absoluto en estas iniciativas.

Existen sendas líneas divisorias Norte-Sur y Este-Oeste en lo que se refiere a información, consulta, representación de los trabajadores en los consejos de administración y negociación colectiva.

Según uno de los resultados fundamentales de la encuesta de la CES, **actualmente la digitalización ocupa un lugar destacado en la agenda de información y consulta.** En torno al 65% de todos los representantes sindicales y representantes de los trabajadores en las empresas indicaron que el cambio digital se había planteado como un tema de información y consulta en varios niveles (intersectorial, sectorial y de empresa).

No ocurre lo mismo en relación con la creación de grupos de trabajo en los sindicatos y los órganos de representación de los empleados en la empresa: en este caso, solo una tercera parte de los encuestados confirmaban la creación de tales grupos.

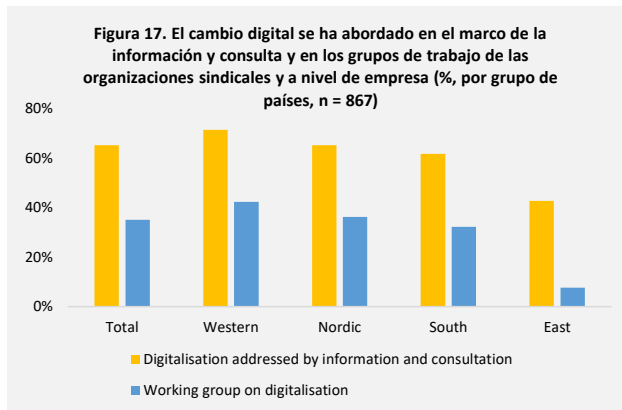
Existe asimismo una marcada tendencia en la valoración de la capacidad de abordar la digitalización y el cambio digital en el marco de la información y consulta, así como en los grupos de trabajo de representantes sindicales y de los trabajadores en diferentes grupos de países: la incidencia es mayor en Europa Occidental, y ligeramente inferior en los países nórdicos y el sur de Europa (con porcentajes similares), pero disminuye de manera significativa en Europa Oriental. Con respecto a esta última región, menos de la mitad de los participantes manifiestan que el cambio digital se ha planteado como un tema de información y consulta, y solo un 8% de los encuestados de Europa Central y Oriental mencionaron la creación de grupos de trabajo en los sindicatos o en los órganos de representación de los trabajadores en las empresas. Este decepcionante resultado en los países de Europa Central y Oriental resulta preocupante, puesto que, según los participantes en los talleres y entrevistas, es consecuencia de las carencias en materia de capacidades y recursos, por una parte, y la falta de apoyo en las políticas públicas y empresariales, por otra.

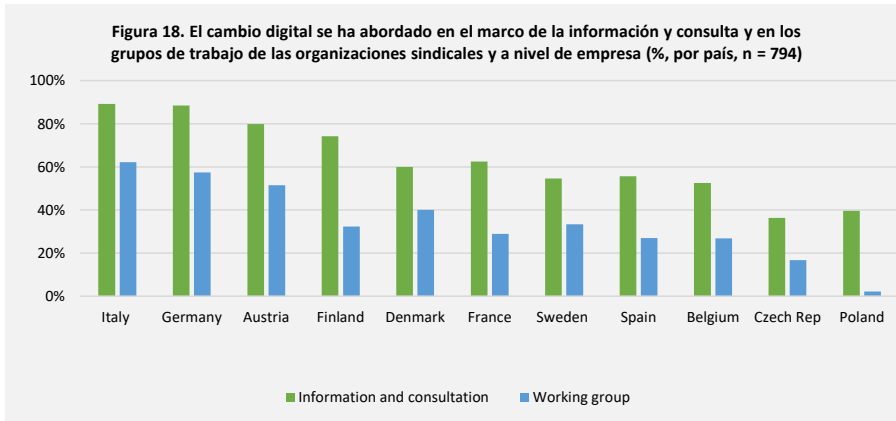
Es necesario que el comité de empresa supervise sistemáticamente todos los proyectos de tecnología de la información y su repercusión en el número y la calidad de los puestos de trabajo. Se debe contar con información puntual que permita desarrollar soluciones adecuadas para hacer frente a las consecuencias de la digitalización.

(Representante de empresa y de comité de empresa europeo, Bélgica)

En Dinamarca, el Disruption Council (Consejo de Contramedidas) proporciona una plataforma para debatir el futuro del trabajo en relación con la digitalización

(Representante sindical, Dinamarca)





Dado el carácter integral de los procesos de cambio digital en los diversos sectores y empresas, así como en el lugar de trabajo, es importante que los sindicatos, además de los órganos de representación de los trabajadores, se involucren en este tema, recopilen información y desarrollen las capacidades y competencias necesarias. En ese sentido, la información y consulta tiene varias dimensiones que van más allá de la obligación del empleador de informar y consultar a los órganos de representación de los trabajadores sobre la introducción de nuevas tecnologías, dispositivos y herramientas digitales, software y hardware, además de los cambios en la organización del trabajo y las estrategias de negocio que afecten al empleo y los lugares de trabajo. Asimismo, la información y consulta tiene otra dimensión relacionada con la representación y la participación de los trabajadores a distintos niveles; esto es, los flujos de información y consulta entre los representantes de los trabajadores en la empresa o el grupo y las diferentes instalaciones de la empresa. Esta dimensión ha sido resaltada por muchos de los participantes en la encuesta.

Además, la información y consulta entre los sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores en la empresa contribuye a la sensibilización y al desarrollo de competencias. Muchos comentarios hacían hincapié en esto mismo, subrayando la importancia del intercambio de información, el aprendizaje mutuo de diversas prácticas y la consulta en el seno de los sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores con vistas a entender mejor el impacto de la digitalización en el empleo y el trabajo.

Los representantes sindicales de una amplia variedad de países han destacado como buenas prácticas diferentes actividades de intercambio de información, organización de seminarios, creación de plataformas de recursos en línea (ver el ejemplo de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro) y organización de reuniones de expertos sobre el tema de la digitalización de cara al desarrollo de competencias y la adquisición de conocimiento técnicos. En todas las regiones de la Unión Europea se destacaron diversas iniciativas como buenas prácticas.

Otro ejemplo es el proyecto de investigación internacional DRESOC («Digitalisation and Restructuring, which social Dialogue?»), copatrocinado por varios sindicatos, que la organización sindical española Comisiones Obreras (CCOO) ha destacado como ejemplo de buenas prácticas de intercambio de información y consolidación de conocimientos técnicos. El proyecto tiene como objetivo contribuir a entender mejor el impacto de la digitalización en diferentes sectores (fabricación, turismo, banca y finanzas, servicios postales) en ocho países distintos: Alemania, Bélgica, Bulgaria, España, Francia, Italia, Portugal y Suecia (más información en: Fundación 1º de Mayo, <http://www.1mayo.ccoo.es>).

Sin embargo, apenas había información sobre actividades y no se mencionó ningún caso concreto de buenas prácticas por parte de los sindicatos de Europa Central y Oriental. Esto obedece también a la falta de capacidades y de recursos. En consecuencia, parecen especialmente valiosas las actividades transnacionales de los sindicatos en las que participan activamente las organizaciones sindicales de Europa Central y Oriental. Un ejemplo es el **proyecto danube@work** (https://www.oegb.at/cms/S06/S06_90.0/home), creado por la federación sindical austriaca ÖGB y que cuenta con la participación de sindicatos de Bulgaria, Rumanía y Serbia.

Hemos negociado un acuerdo con la dirección para introducir el trabajo móvil, el aprendizaje virtual, la reubicación de actividades externalizadas en los llamados centros de servicios compartidos, el trabajo por medios virtuales transfronterizo, la supervisión del rendimiento y la conducta, y la protección de datos.

(Presidente de comité de grupo de empresas, Alemania)

En el sector financiero, tenemos un grupo de trabajo común con la patronal.

(Representante sindical, Finlandia)

Hemos creado un «Club Industria 4.0» («Verein») junto con la dirección a fin de examinar el impacto en la empresa y en los trabajadores.

(Representante sindical, Austria)

Organizamos reuniones con líderes sindicales, expertos (científicos, ingenieros, futuros investigadores) donde se abordan la digitalización y el mundo laboral futuro con el fin de sensibilizar sobre el cambio acelerado y el impacto de la digitalización.

(Representante sindical, Francia)

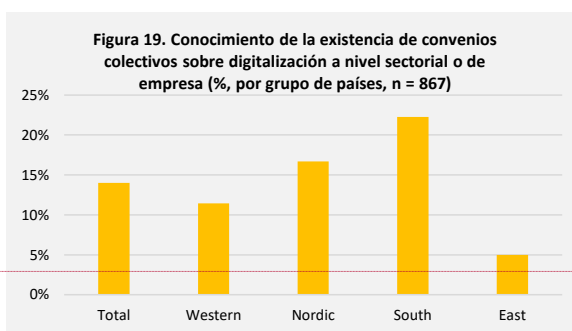
Italia: plataforma en línea IDEA DIFFUSA de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)

Idea Diffusa (<https://www.ideadiffusa.it>) es una plataforma colaborativa en línea desarrollada por la confederación sindical CGIL que entró en funcionamiento en 2017. Su objetivo es recabar y compartir información, experiencias y conocimientos sobre la digitalización y sus múltiples facetas. Esta difusión de información y conocimiento debe fomentar una mejor comprensión del impacto de la digitalización en el empleo y el trabajo, además de preparar mejor a los sindicalistas tanto a nivel de empresa como sectorial para el desarrollo de respuestas adecuadas que faciliten la participación efectiva de los trabajadores.

Más información en: <http://www.cgil.it/cose-progetto-lavoro-4-0/>

Convenios colectivos sobre digitalización: una dura realidad que contrasta con las necesidades urgentes

Las actividades sindicales relacionadas con la digitalización han evolucionado muy deprisa en los dos últimos años. Este hecho se observa claramente en las respuestas a la encuesta de la CES a lo largo del tiempo, especialmente en relación con la negociación colectiva a nivel intersectorial, sectorial y de empresa. Cuando se puso en marcha la encuesta, en junio de 2017, fueron escasas las respuestas que indicaban que el participante era consciente de la firma de algún convenio colectivo en cuestiones relacionadas con la digitalización⁴. Esto cambió significativamente en los meses siguientes, y el número de encuestados que mencionaban la existencia de convenios colectivos fue aumentando de manera constante en casi todas las regiones de la Unión Europea. No obstante, una vez finalizada la encuesta en junio de 2018, solo una media del 14% del conjunto de participantes manifestaba estar al corriente de la existencia de un convenio colectivo a nivel sectorial o de empresa sobre digitalización, o relacionado de una forma u otra con la digitalización.



Asimismo, como se detallará más ampliamente en el siguiente apartado, los convenios colectivos tienen un carácter limitado tanto en su alcance como en su contenido; es decir, que hasta ahora solo se han abordado un número limitado de temas en las distintas regiones de la Unión Europea.

Esto contrasta profundamente con las necesidades identificadas por los encuestados en relación con la previsión y la gestión del cambio digital, una cuestión sobre la que se recopilaron cientos de respuestas que subrayaban los aspectos y temas que deben abordarse a través de la negociación colectiva y los acuerdos con la patronal tanto a nivel local como nacional⁵. En relación con estas cuestiones, la encuesta recogió más de 450 respuestas cualitativas sobre temas que requieren atención urgente mediante convenios colectivos en distintos niveles.

De nuevo, la región de Europa Central y Oriental representa un punto débil significativo, con una incidencia muy escasa de actividades de negociación colectiva, lo que refleja no solo la baja participación de los sindicatos en el cambio y las prácticas específicas a nivel sectorial y de empresa, sino también la reducida tasa global de negociación colectiva de estos países. Este hecho queda patente en el escaso número de respuestas de Polonia y la República Checa, tal como muestra la siguiente figura.

Al interpretar los resultados específicos por países, es preciso advertir que los resultados no deben considerarse un indicativo de la cifra absoluta de convenios colectivos que abordan la cuestión de la

Hemos negociado un acuerdo con la dirección para introducir el trabajo móvil, el aprendizaje virtual, la reubicación de actividades externalizadas en los llamados centros de servicios compartidos, el trabajo por medios virtuales transfronterizo, la supervisión del rendimiento y la conducta, y la protección de datos.

(Presidente de comité de grupo de empresas, Alemania)

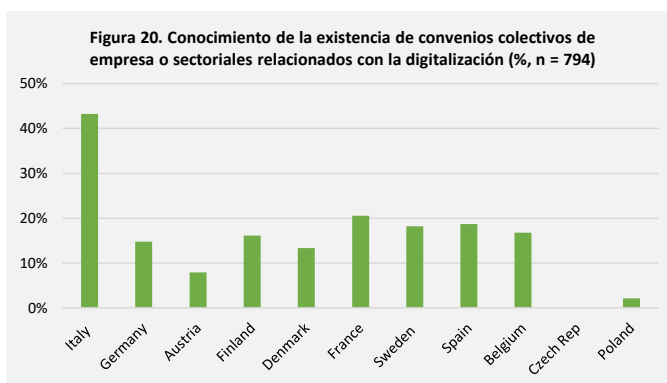
Commented [EAH4]: Att. client: There seems to be a repetition or missing information on this paragraph in source "being aware about a collective agreement on digitalisation at sector or company level that is related in some way or another to digitalisation". We have assumed that there should read: "...being aware about a collective agreement on digitalisation at sector or company level (or an agreement) that is related in some way or another to digitalisation."

⁴ La pregunta correspondiente era: «¿Conoce casos concretos de empresas o sectores donde se hayan firmado convenios colectivos sobre cuestiones relacionadas con la digitalización?». En caso afirmativo, se pedía al encuestado que proporcionara alguna información básica sobre la empresa o sector, además de un resumen breve del convenio.

⁵ En este sentido, la encuesta incluía dos preguntas sobre los temas que, desde el punto de vista del encuestado, debían abordarse con mayor urgencia a través de convenios colectivos a nivel sectorial, intersectorial o de empresa en favor de un «mundo digital justo». En conjunto, hubo más de 450 respuestas cualitativas.

digitalización en su respectivo país o región, sino que simplemente reflejan el conocimiento de la existencia de convenios sectoriales o de empresa. Esto puede ilustrar la proporción sorprendentemente alta de encuestados del sur de Europa que manifestaron conocer la existencia de un convenio colectivo⁶.

Cabe señalar, asimismo, la amplia variedad registrada en la comprensión de los convenios colectivos pertinentes. Los ejemplos van desde acuerdos de empresa sobre representación sindical y derechos de los trabajadores en multinacionales digitales con sede en Estados Unidos, como Amazon, hasta convenios



sectoriales sobre trabajo móvil mediante tecnología de la información y la comunicación (TIC) en el sector de los seguros, como en Alemania o Finlandia, o la implementación de nuevas tecnologías en el sector químico, como en España.

Como ya se ha señalado en el caso de Europa Central y Oriental, los convenios colectivos también ilustran las pautas y peculiaridades de cada país, como, por ejemplo, la importancia de los convenios colectivos sectoriales nacionales en los países nórdicos, Alemania o Bélgica en contraste con el importante papel de la negociación colectiva a nivel provincial en España. Sin embargo, es importante subrayar los siguientes resultados generales en relación con la negociación colectiva en todos los países:

- con diferencia, la mayoría de casos de convenios colectivos mencionados se han firmado en grandes empresas;
- hasta ahora se han firmado muchos menos acuerdos a nivel sectorial, y estos se centran principalmente en sectores muy afectados por las nuevas tecnologías digitales y el fuerte impacto de la digitalización en el mundo laboral, como, por ejemplo, los sectores financiero, postal, telecomunicaciones y logística, servicios de salud, empresas de alta tecnología o automoción;
- hasta ahora apenas se ha informado de la existencia de convenios colectivos firmados a nivel intersectorial.

En el siguiente apartado de este informe se presentan más detalles sobre los temas y aspectos de la digitalización mencionados con más frecuencia.

⁶ Con respecto a la elevada cifra correspondiente a Italia en la tabla que aparece abajo, por ejemplo, la encuesta reveló que muchos de los participantes hacían referencia a unos pocos convenios colectivos ampliamente conocidos que afectaban a grandes empresas.

5 Crear un mundo digital justo: principales temas, experiencias y prácticas

Temas importantes de la participación de los trabajadores relacionados con la digitalización: proceso de configuración del futuro laboral lento e irregular

La encuesta de la CES preguntaba a los participantes miembros de organizaciones sindicales, representantes de los empleados de empresa, miembros de comités de empresa europeos y representantes de los trabajadores en los consejos de administración acerca de la relevancia de **temas específicos relacionados con la digitalización para la práctica participativa de los trabajadores**, esto es, la información y consulta, además de la negociación de acuerdos desde el centro de trabajo hasta los comités de empresa europeos y las esferas más altas de toma de decisiones empresariales en las juntas de supervisión.

La información presentada en el recuadro de la derecha refleja la **serie de temas comunes** que han surgido hasta la fecha. En relación con las soluciones negociadas que fomenten la capacidad para hacer frente a los efectos de los procesos de cambio digital y las nuevas tecnologías, son especialmente importantes los temas relacionados con la jornada laboral, las nuevas formas de trabajo móvil mediante TIC, la protección de datos personales o el derecho a desconectar.

La recopilación de información sobre aspectos importantes de la participación de los trabajadores reveló asimismo que ciertas cuestiones, en especial las mencionadas en el manual, se han abordado con mucha mayor frecuencia que otras, pese a la relevancia de estas últimas para las condiciones laborales, la seguridad en el empleo y el futuro del trabajo en las diferentes empresas y sectores.

La encuesta ha revelado, asimismo, que las buenas prácticas en materia de participación de los trabajadores se concentran en un número relativamente reducido de países de la Unión Europea, y en particular de Europa Occidental. Aunque estos resultados se describirán con mayor detalle en secciones subsiguientes, la tabla que aparece más abajo ofrece una síntesis de los temas especialmente relevantes en el contexto de la digitalización y detalla la frecuencia con la que se han abordado mediante diversos tipos de participación de los trabajadores.

Ejemplos de cómo crear un mundo digital justo

«En Francia se ha negociado el derecho a desconectar en el sector de correos y telecomunicaciones.»

En Italia, varias empresas han firmado acuerdos con los sindicatos sobre trabajo inteligente, incluido el teletrabajo y el trabajo móvil mediante TIC.

En Alemania, Austria, España y los países nórdicos se han negociado acuerdos sobre teletrabajo y trabajo móvil mediante TIC en el sector de los seguros, lo que refleja también el acuerdo conjunto de los interlocutores sociales europeos en el sector financiero.

La compañía de seguros AXA ha implementado el derecho a desconectar en Bélgica, Italia y Francia, además de en España.

En Alemania, muchas empresas fabriles —como Daimler, Bosch o ABB— cuentan con acuerdos locales entre la dirección y los comités de empresa sobre trabajo móvil mediante TIC que, entre otras cosas, especifican la obligación de documentar y remunerar toda la jornada laboral. Asimismo, se ha reforzado el derecho de los empleados a trabajar en casa.

En la protección de datos de los sectores hospitalario y asistencial, se han firmado acuerdos sobre la regulación de las nuevas tecnologías digitales que tienen el potencial de supervisar el rendimiento y la conducta del personal en países como Alemania, Austria, Francia, Italia o los países nórdicos.

En Alemania y España existen acuerdos sectoriales sobre la capacitación de aquellos empleados cuyos puestos de trabajo se vean amenazados por la automatización.

Fuente: respuestas a la encuesta de la CES

Un resultado general que debe ser motivo de preocupación es el elevado porcentaje de encuestados que mencionaron cuestiones de distintos ámbitos temáticos y sobre aspectos concretos que no han recibido atención hasta la fecha. Sin duda, algunas cuestiones —como el derecho a desconectar o la externalización del trabajo a plataformas en línea— podrían no ser relevantes para muchas empresas, lo cual podría explicar el hecho de que aproximadamente un 40% o más de los encuestados hayan señalado que esos

Las luces de los lavabos tienen un temporizador que no permite permanecer a los empleados más de dos minutos. Después, las luces se apagan. Esto está conectado a un sistema que cuenta los segundos durante los cuales el trabajador no actualiza el trabajo en el ordenador. Luego esos segundos se descuentan del tiempo de trabajo y no se pagan. Si ese tiempo excede una determinada cantidad, el trabajador podría ser despedido.
(Representante sindical, Bulgaria)

temas no se han abordado. En cambio, los temas como la introducción de nuevas tecnologías digitales; la inclusión de métodos que tienen el potencial de supervisar el rendimiento y la conducta de los trabajadores; las necesidades de mayor capacitación, de recapitación o de capacitación avanzada, o las cuestiones relativas a la salud y seguridad, según los expertos, resultan relevantes para todos los perfiles profesionales en todo el espectro de sectores económicos. En este sentido, también es preocupante el reducido porcentaje general de encuestados que señalan que se ha abordado un tema mediante la información y consulta. En tal contexto se debe considerar además la probabilidad de que la encuesta de la CES refleje la situación de las empresas de mayor tamaño, donde existen órganos de representación de los trabajadores y deben tratarse las cuestiones

mencionadas anteriormente en atención a las disposiciones legales estipuladas en los marcos generales sobre información y consulta de la Unión Europea. De hecho, en muchas respuestas cualitativas de la encuesta, especialmente de Europa Central y Oriental, pero también de países con altas tasas de respuestas como Austria, Bélgica y España, los sindicalistas tanto a nivel sectorial como de empresa manifestaban que hay muchos casos en que las empresas han introducido nuevas tecnologías sin facilitar ninguna información previa, por no hablar de consulta.

La tabla siguiente sintetiza los resultados globales del proyecto con respecto a la cobertura de una serie de temas importantes relacionados con la digitalización según distintos tipos de participación de los trabajadores.

Tabla 3. ¿Se han abordado los siguientes temas en su órgano u organización de representación de los trabajadores hasta la fecha? En caso afirmativo, ¿con qué instrumento?

Porcentaje del total de respuestas*	No	Sí, en el marco de una organización sindical	Sí, mediante información y consulta	Sí, mediante acuerdo con la empresa	Sí, mediante convenio colectivo sectorial
Estrategia de negocio					
Cambio del modelo o la estrategia de negocio de la empresa o sector debido a la digitalización	21	26	34	10	2
Externalización y deslocalización del trabajo o de determinadas tareas a plataformas en línea	40	16	22	8	1
Nuevas tecnologías					
Introducción de nuevas tecnologías digitales, como la automatización, los robots o los dispositivos digitales, p. ej., portátiles, tabletas, gafas de realidad aumentada, guantes inteligentes, etc.	24	19	32	15	2
Cambios en la organización y los procesos de trabajo ligados a la aplicación de tecnologías digitales	20	21	37	14	2
Jornada laboral					
Equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, o jornada laboral: cuestiones relacionadas con la digitalización	30	23	21	11	4
Teletrabajo y trabajo móvil mediante TIC	28	15	21	22	5

Porcentaje del total de respuestas*	No	Sí, en el marco de una organización sindical	Sí, mediante información y consulta	Sí, mediante acuerdo con la empresa	Sí, mediante convenio colectivo sectorial
Derecho a desconectar	41	19	15	8	2
Formación y cualificación					
Cambios en los perfiles profesionales y la cualificación	28	18	28	8	3
Formación avanzada y adquisición de nuevas habilidades mediante la digitalización de la producción o los servicios	29	19	29	8	3
Protección de datos					
Introducción de tecnologías destinadas a supervisar el rendimiento y la conducta	32	14	23	17	1
Protección de datos personales, por ejemplo, recopilados en el contexto del trabajo mediante TIC, procesos de automatización, etc.	23	19	23	19	2
Salud y seguridad					
Salud y seguridad, estrés y riesgos psicológicos asociados, por ejemplo, al trabajo móvil mediante TIC o los dispositivos e instrumentos digitales	26	21	28	11	5
Representación de nuevos tipos de trabajadores en la economía digital					
Competencias de los órganos de representación de los empleados para abordar y representar los intereses de los trabajadores «periféricos», como, entre otros, los trabajadores independientes, los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los trabajadores subcontratados.	43	23	12	4	1

Fuente: encuesta de la CES (N = 961 – 989).

*Nota: esta tabla no incluye el porcentaje de encuestados que responden «no sabe/no contesta», que oscila entre el 6% y el 17%.

Como muestra la tabla, solo alrededor de una tercera parte de los participantes en la encuesta del CES manifiestan que se han abordado algunos temas —cambios en la organización y los procesos de trabajo ligados a la aplicación de tecnologías digitales; cambio de modelos empresariales debidos a la digitalización, y la introducción de nuevas tecnologías digitales— mediante la práctica de información y consulta. Los porcentajes correspondientes a otros temas importantes son muy inferiores, como las cuestiones relacionadas con la jornada laboral (menos de una cuarta parte), el teletrabajo y el trabajo móvil mediante TIC, el derecho a desconectar o el cambio en los perfiles profesionales y la necesidad de nuevas competencias (menos del 20%). Solo un 23% de los encuestados indicó que se habían abordado la introducción de nuevas tecnologías con el potencial para supervisar el rendimiento y la conducta o la protección de datos mediante la información y consulta a nivel de empresa.

Más bajo aún es el porcentaje de participantes en la encuesta de la CES que mencionaron que se habían firmado convenios colectivos a nivel sectorial o de empresa vinculados a la digitalización: el teletrabajo y el trabajo móvil mediante TIC encabezan la lista de aspectos regulados por convenios a nivel de empresa, con un 22%; les sigue el tema fundamental de la protección de los datos personales recopilados en el contexto del trabajo mediante TIC o los procesos de automatización (19%), y la introducción de tecnologías destinadas a supervisar el rendimiento y la conducta (17%).

Un 5% de los encuestados indican que el teletrabajo y el trabajo móvil mediante TIC también se han abordado a través de convenios colectivos sectoriales. Con solo un 4% y un 3% de encuestados, respectivamente, que señalan la existencia de estos convenios sectoriales, las siguientes cuestiones mencionadas con más frecuencia son las relacionadas con el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada o la jornada laboral, y las relativas a la salud y seguridad, el estrés y los riesgos psicológicos asociados al trabajo móvil mediante TIC o los dispositivos e instrumentos digitales.

Es interesante examinar el tema de las nuevas formas de trabajo y empleo que actualmente ocupa un lugar destacado en la agenda de los debates públicos. En numerosas respuestas cualitativas, se menciona como

uno de los principales retos para las economías y las sociedades europeas derivados de la digitalización, no solo en relación con la aparición de plataformas en línea y el trabajo en la economía de las aplicaciones y del trabajo esporádico, sino también en relación con el aumento del trabajo de falso autónomo y el empleo dependiente precario. Aunque alrededor de una cuarta parte de los encuestados señalan que este tema y reto se ha tratado en grupos de trabajo sindicales, solo un 12% indica que también ha sido objeto de información y consulta a nivel de empresa. Sin embargo, solo el 4% de los encuestados manifestaron que las competencias de los órganos de representación de los empleados para abordar y representar los intereses de los trabajadores «periféricos» —como trabajadores independientes, trabajadores autónomos económicamente dependientes o trabajadores subcontratados— se han abordado mediante negociaciones con la patronal a nivel de empresa; y solo un 1%, en el nivel sectorial.

Commented [EAH5]: Att. client: "at company" repeated in source.

Estrategias de negocio y modelos de negocio digital

Aparte de los nuevos modelos de negocio que dependen básicamente de las tecnologías digitales y las TIC, la digitalización tiene una repercusión considerable en los negocios y las empresas ya existentes de todos los sectores, desde la agricultura hasta los servicios públicos. En consecuencia, **el impacto de la digitalización en los modelos de negocio y sus consecuencias para el trabajo, las condiciones laborales y el empleo ha sido un tema importante para los sindicatos a nivel sectorial, así como para los representantes sindicales y comités de empresa.**

Los participantes en la encuesta de la CES han subrayado que los cambios en los modelos de negocio, con importantes inversiones en nuevas tecnologías como la inteligencia artificial o el software —a menudo en el contexto de nuevas adquisiciones, fusiones o creación de nuevas unidades de negocio—, se deciden en el nivel más alto de la empresa, es decir, la sede central —que puede encontrarse fuera de Europa— y las juntas de supervisión. Por este motivo, muchos de los participantes en la encuesta de la CES destacaron la gran importancia de instrumentos como los comités de empresa europeos y los órganos de representación de los trabajadores en los consejos de administración para anticipar proyectos y la reestructuración asociados al cambio digital (información temprana y consulta con agentes clave en la sede central de la empresa) e influir en su implementación. Aunque, obviamente, dependen de la cooperación y buena voluntad de la patronal (no siempre existente), las juntas de supervisión y los comités de empresa europeos proporcionan un valor añadido, sobre todo respecto a la recopilación de información temprana y la posibilidad de entablar un diálogo y comunicarse con los niveles más altos de la empresa. Esto puede servir para fomentar la confianza y sentar las bases para el desarrollo de iniciativas y proyectos conjuntos, así como acuerdos sobre la anticipación y gestión del cambio en el contexto de la digitalización. Sin embargo, los participantes en la encuesta también hicieron hincapié en las limitaciones de las prácticas de los comités de empresa europeos, aun cuando la dirección está dispuesta a cooperar y tiene una actitud abierta.

Los resultados cuantitativos de la encuesta revelan, asimismo, la importancia de los comités de empresa europeos y de la participación de los trabajadores en los consejos de administración —donde se deciden las estrategias digitales y se adoptan decisiones sobre «fabricación o compra», así como de inversión— a la hora de respaldar y proporcionar información a los sindicatos y representantes de los empleados en países donde tienen una participación escasa o nula en los procesos de toma de decisiones o de información y consulta.

Como se muestra en la figura más abajo, se observa una disparidad importante entre países como República Checa, Polonia o España, por una parte, y Finlandia, Suecia o Alemania, por otra, en materia de información y consulta sobre la digitalización y los modelos de negocio. Mientras que, por ejemplo, en Finlandia el 47% de los participantes en la encuesta indican que la cuestión de los modelos de negocio se aborda mediante información y consulta con la dirección de las empresas, solo opinan así el 25% de encuestados en Polonia y el 22%, en España (la media global es del 33%).

Somos una empresa global con una plantilla de 110.000 personas. Si preguntamos dónde aspira a estar la empresa dentro de cinco años, nadie tiene la menor idea. En la actualidad, se trata fundamentalmente de probar y explorar.

(Miembro de la junta de supervisión, empresa multinacional del sector químico, Alemania)

Los auxiliares médicos de los hospitales daneses afrontaban el reto de la incorporación de nuevas plataformas digitales que iban a asumir una parte importante de sus tareas. En lugar de luchar contra la digitalización, se sentaron a analizar qué nuevas tareas y necesidades planteaba la tecnología, y elaboraron una lista de nuevos servicios que podían proporcionar a los hospitales. ¡Un enfoque ideal!

(Representante sindical, Dinamarca)

En el comité de empresa europeo del Grupo METRO realizamos un estudio y curso de formación de dos días sobre el tema de la «digitalización» Tras la conferencia de UNI [Global Union] en Berlín, decidimos realizar una encuesta internacional sobre el impacto del comercio electrónico en nuestro negocio minorista.

(Representante del comité de empresa europeo de Makro-METRO, Bélgica)

La digitalización no es un conflicto típico entre capital y trabajo: es una tarea creativa (Gestaltungsaufgabe). Los trabajadores deben influir en las decisiones ahora para evitar una situación en la que solo intervienen a la hora de hacer frente a las consecuencias sociales de la digitalización.

(Representante de los trabajadores, junta de supervisión, Bayer, Alemania)

Nosotros, como comité de empresa europeo, hemos firmado un acuerdo marco global con la dirección de Renault. Este acuerdo abarca numerosas áreas de negocio, pero se centra sobre todo en el empleo y la seguridad en el trabajo. Se celebran periódicamente reuniones de seguimiento con la dirección, y se buscan de manera conjunta soluciones que hagan frente a los nuevos retos emergentes. No es siempre una tarea fácil, pero estamos haciendo todo lo posible por contribuir a la aplicación de soluciones sostenibles en interés de los trabajadores.

(Representante de los empleados de empresa y delegado de comité de empresa europeo, Renault, Austria)

Los comités de empresa europeos no tienen mucha capacidad aunque funcionen bien. Con solo dos reuniones al año, es muy difícil tener influencia.

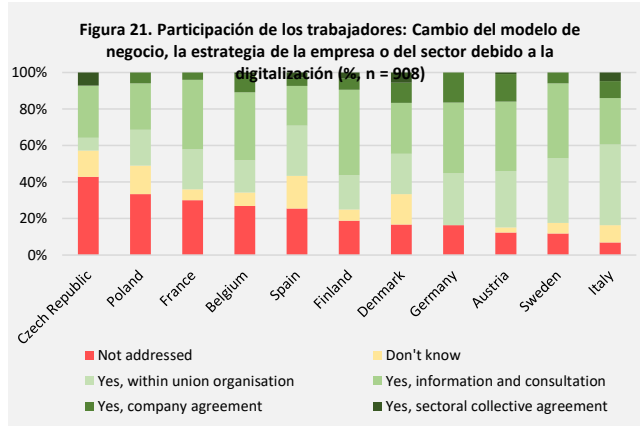
(Alto delegado de comité de empresa europeo, AXA, Bélgica)

La externalización a China de las labores de facturación del departamento de contabilidad, la externalización a Polonia del servicio de asistencia del departamento de servicios, la destrucción de puestos de trabajo debido al uso de formularios tipo en línea para la gestión de reclamaciones, las órdenes de reparación y las asignaciones de costes.

(Representante de los trabajadores de empresa, Bélgica)

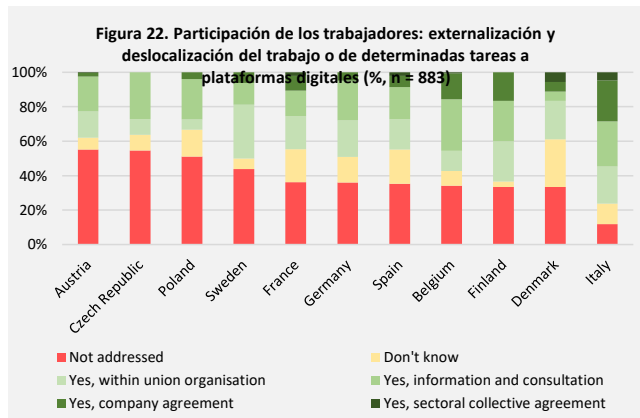
Incremento de la «localización óptima» («bestshoring») en el Reino Unido gracias a la mejora digital de los métodos de comunicación. En el pasado la empresa realizaba todas sus actividades aduaneras en el Reino Unido, pero ahora la transformación digital posibilita la comunicación instantánea en todo el globo en cuestión de segundos, y muchas de las operaciones aduaneras del Reino Unido se han «localizado de manera óptima» en la India o Malasia.

(Representante de los trabajadores de empresa, Reino Unido)



La digitalización no solo afecta a las decisiones sobre «fabricación o compra», sino también a las de «fabricación o venta». En sus respuestas abiertas, algunos de los participantes en la encuesta de la CES subrayaron, por ejemplo, que la digitalización había acelerado las prácticas de externalización de diversas tareas de la empresa a proveedores de servicios extranjeros, principalmente por razones de costes. Asimismo, en los comentarios incluidos en la encuesta se ha mencionado la tendencia a crear plataformas en línea dentro de la propia empresa con el fin de generar competencia interna, o incluso de externalizar determinadas tareas a plataformas en línea o de trabajo colaborativo.

Sin embargo, los resultados cuantitativos indican que, en la actualidad, esta tendencia no se percibe del mismo modo en todos los países europeos ni entre los diferentes sindicatos y representantes de los trabajadores tanto a nivel sectorial como de empresa. Mientras que, por ejemplo, parece ser una cuestión de creciente relevancia en países como Bélgica, Finlandia, Italia o el Reino Unido, reviste mucha menos importancia en Austria, la República Checa o Polonia, tal como muestra la figura. Como media, solo alrededor del 20% de los encuestados señalaron que la externalización a plataformas digitales había sido un tema abordado hasta la fecha en el marco de información y consulta.



Eso no significa, sin embargo, que no exista un fuerte vínculo entre la digitalización, por un lado, y la externalización o deslocalización, por otro. Particularmente en lo que se refiere a las malas prácticas, la encuesta de la CES ha recopilado numerosos ejemplos de casos de externalización y deslocalización facilitadas por las tecnologías digitales en los que no hubo información previa ni se celebró ningún tipo de consulta con los trabajadores.

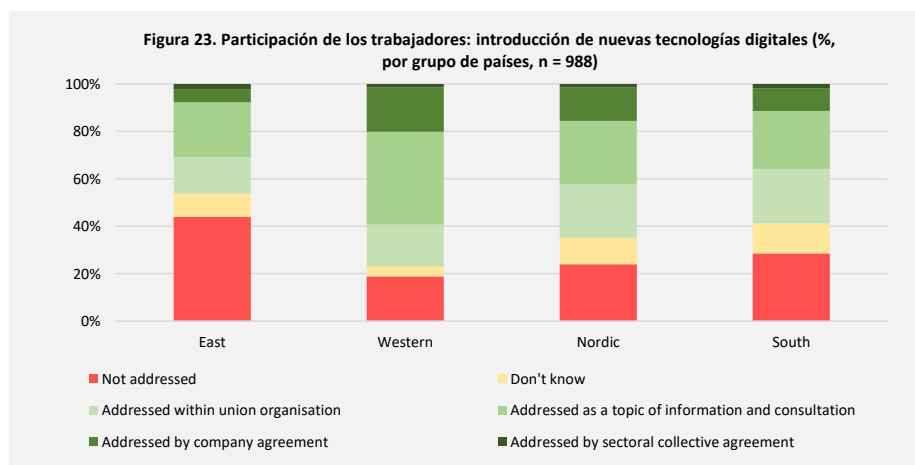
Introducción de nuevas tecnologías

La **introducción de nuevas tecnologías y procesos digitales** —por ejemplo, la automatización, los robots o los dispositivos digitales, como portátiles, tabletas, gafas de realidad aumentada o guantes inteligentes— que repercuten en los procesos y la organización del trabajo **se ha abordado, hasta ahora, a través de la participación de los trabajadores a nivel de empresa principalmente**, es decir, como un tema de información y consulta enmarcado en acuerdos de empresa.

Las cuestiones abordadas abarcan, por ejemplo, la posibilidad de llevar dispositivos propios al trabajo, el uso privado de hardware relacionado con el trabajo, el equipamiento de los lugares de trabajo con dispositivos digitales como tabletas o herramientas inteligentes, el uso de medios y aplicaciones sociales, y las plataformas internas de empresa, entre muchos otros temas que se plantean a la hora de regular —y definir— unos estándares y límites mínimos para el uso de las nuevas tecnologías.

Como media:

- el 32% del conjunto de participantes en la encuesta de la CES señalaron que la introducción de nuevas tecnologías se había abordado mediante información y consulta con la dirección, mientras que alrededor de un 14% indicó asimismo que se había llegado a acuerdos con la empresa al respecto;
- el 37% de todos los encuestados mencionaron que los cambios en los procesos y la organización del trabajo se habían abordado mediante información y consulta, y casi un 14% declararon que se había hecho frente a esta cuestión en el marco de acuerdos de empresa;
- en ambas cuestiones, es mucho menor el número de casos mencionados de convenio colectivo sectorial (por debajo del 2%), lo que no resulta sorprendente, ya que la regulación de las nuevas tecnologías es un tema habitualmente ligado a la participación de los trabajadores en la empresa o incluso simplemente en el lugar de trabajo.



Esto podría explicar por qué, al examinar las diferencias entre grupos regionales y países individuales, aparecen divergencias tan significativas en la participación de los trabajadores con relación a la introducción

de nuevas tecnologías. Especialmente en Europa Occidental y los países nórdicos, los acuerdos de empresa como los *Betriebsvereinbarungen* alemanes o austriacos se hallan más extendidos que otros acuerdos similares en los países de Europa Meridional y Oriental. Un resultado del estudio que debería ser motivo de preocupación es el elevado porcentaje de encuestados de Europa Oriental que manifiestan que la introducción de nuevas tecnologías digitales no se ha abordado siquiera mediante la práctica de información y consulta a nivel de empresa.

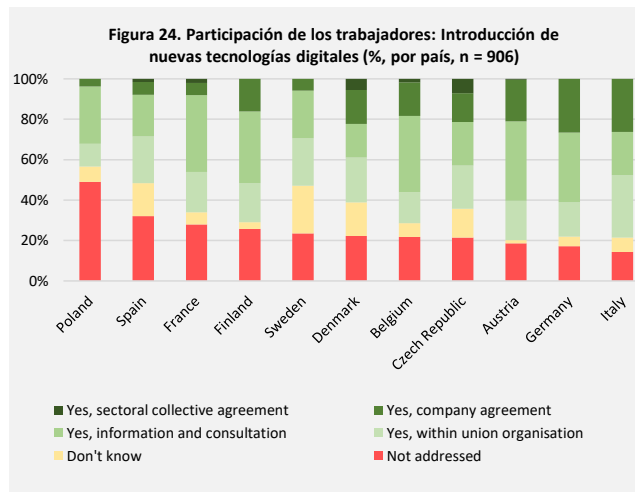
En cambio, la proporción relativamente alta de participación de los trabajadores en relación con las nuevas tecnologías y su regulación en los países nórdicos y Europa Occidental indica que probablemente se trata de un rasgo consolidado

en el contexto de la participación de los trabajadores en la empresa. Vale la pena señalar que esto está en consonancia con la Directiva Marco europea sobre la información y la consulta, es decir, que se incluye en la lista de temas que es preciso abordar.

Por ejemplo, muchos representantes de trabajadores alemanes y austriacos a nivel de empresa consideraban una buena práctica el hecho de que su empresa firmara acuerdos con el comité de empresa sobre la tecnología de la información y las nuevas tecnologías que afectan a los procesos y la organización del trabajo.

Estos ejemplos positivos contrastan, en particular, con la experiencia de los representantes de empresas de Europa Central y Oriental, pero también de otros países de Europa Occidental como Francia, España o el Reino Unido. En este sentido, muchos de los participantes en la encuesta manifestaron haber tenido experiencias negativas con respecto a la práctica de sus empresas a la hora de introducir nuevas tecnologías, concretamente, la falta de información y consulta previa.

También hay que mencionar en este contexto que la valoración relativa a los comités de



En los países nórdicos, la mayoría de los convenios colectivos incluyen una regulación que establece que debería haber acuerdos locales a nivel de empresa con respecto a la introducción y el uso de nuevas tecnologías o de tecnologías que supervisen el rendimiento y la conducta de los empleados.
(Entrevista con representante sindical, Finlandia)

El acuerdo sobre tecnología de la información de nuestra empresa se firmó hace veinte años. Desde entonces se le han ido añadiendo muchos otros acuerdos. Actualmente, con el apoyo del comité de empresa del grupo, se está llevando a cabo una revisión exhaustiva.
(Representante de los trabajadores de empresa, Alemania)

Hemos negociado un acuerdo local en torno a una plataforma en línea que afecta a todos los procesos relevantes para los empleados, como la formación avanzada, la gestión del rendimiento y la gestión del talento. Nuestras negociaciones contaron con el respaldo del sindicato GPA-djp.
(Representante de empresa, Austria)

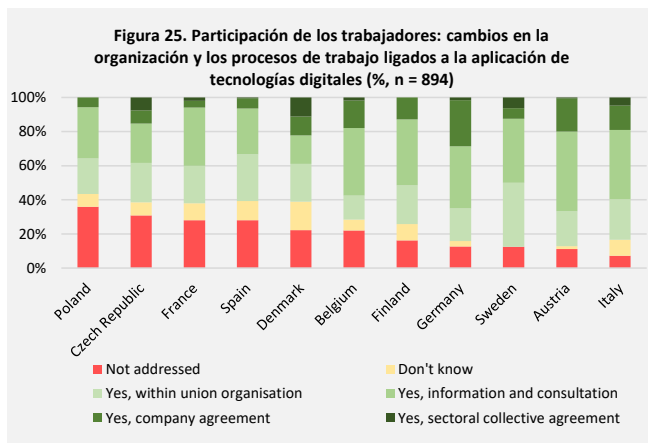
Para forzar el uso de tabletas se eliminaron los ordenadores de las oficinas, lo que ha llevado a que la sección de prevención de riesgos profesionales emitiera un informe negativo sobre el tema junto con la obligación de cambiar de formato.
(Representante de los trabajadores de empresa, España)

No se ha incluido el tema en las reuniones anuales del comité de empresa europeo y se ha actuado como si no hubiera afectado a la empresa (por culpa de la dirección y también la pasividad de los representantes de los trabajadores).
(Representante de los trabajadores de empresa multinacional, España)

Se introdujeron nuevos sistemas de gestión electrónica sin facilitar información adecuada sobre su uso ni delimitar las funciones de cada trabajador o departamento.
(Representante de los trabajadores de empresa, España)

empresas europeas y las prácticas de información y consulta en Europa resulta bastante heterogénea: mientras que en algunos CEE se indicó que las prácticas eran positivas y también tenían un efecto favorable en los países donde los derechos de participación de los trabajadores locales son más frágiles; en otros se consideraron totalmente insuficientes.

Los problemas no siempre se adscriben a descuido o fallo de la dirección. Los comentarios de encuestados españoles también subrayan el hecho de que los representantes locales de los trabajadores, especialmente en las empresas más pequeñas, suelen carecer de la experiencia y los conocimientos necesarios para recabar información relevante y desempeñar un papel eficaz en los procesos de consulta requeridos para firmar un buen acuerdo y encontrar una solución apropiada.



Jornada laboral, teletrabajo y equilibrio entre la vida profesional y la vida privada

En el contexto de la encuesta de la CES, ningún otro tema ha recibido tanta atención y respuestas de los sindicalistas y representantes de los trabajadores de empresa como el de la jornada laboral.

Este hecho queda patente en las respuestas a una de las preguntas de la encuesta acerca de cuáles son los temas que hay que abordar con mayor urgencia mediante convenios colectivos a nivel sectorial o intersectorial. El tema que encabeza la lista es la jornada laboral y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, con un porcentaje de más del 20% de los encuestados. Asimismo,

A escala local, dar acceso a los empleados a cursos electrónicos relacionados con la industria de la que formamos parte. Sin embargo, este acceso resulta muy limitado durante las horas de trabajo.

(Representante de los trabajadores de empresa, Irlanda)

Las condiciones laborales dependen cada vez en mayor medida de herramientas digitales que incrementan la productividad y empeoran las condiciones laborales, a lo que se suman gerentes incapaces de afrontar la jornada diaria. A los empleados se les pide cada vez más que dediquen tiempo a las herramientas digitales sin reducir el volumen de trabajo.

(Representante de los trabajadores de empresa, Francia)

En el caso de que se produzcan problemas graves en el sistema, la problemática para el consumidor puede gestionarse más rápidamente desde casa con gafas de realidad virtual. A menudo pueden evitarse viajes a países distantes.

(Representante de empresa, Alemania)

John Deere ofrece la posibilidad de teletrabajo hasta un máximo de tres días semanales. Las partes implicadas pueden cambiar los días de mutuo acuerdo.

(Representante de los trabajadores de empresa, España)

En Hewlett-Packard Italia, los sindicatos lograron firmar un acuerdo sobre trabajo ágil.

(Representante sindical, Italia)

Es bueno que la digitalización te dé la oportunidad de trabajar desde casa. Ahorra mucho tráfico innecesario para ir y volver del trabajo (costos, tiempo y contaminación). Además, proporciona la flexibilidad necesaria en términos de horas de trabajo (por ejemplo, la posibilidad de interrumpir el trabajo una hora para ir a buscar a los niños al colegio).

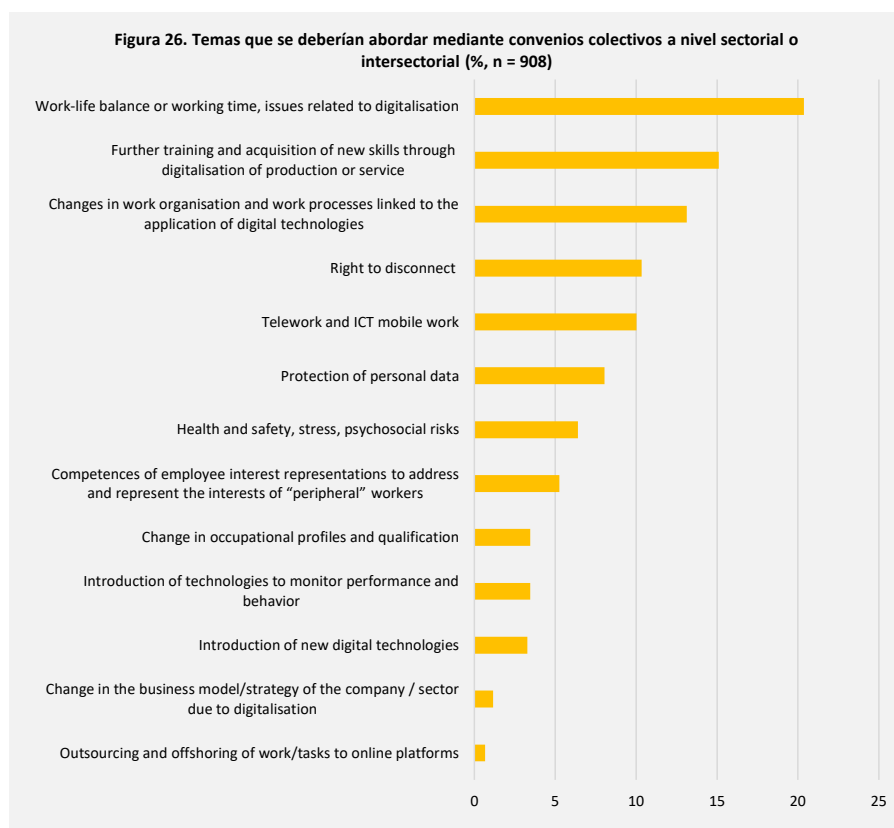
(Representante de empresa, Países Bajos)

Ante los viajes fuera de las horas de trabajo, la empresa ofrece diferentes tipos de compensación: económica, tiempo libre ¡o nada! Con ello se crean agravios comparativos y se presiona a los trabajadores alegando que viajar es algo voluntario cuando no es verdad... es necesario para sus tareas y su desarrollo profesional, pero las horas extra no se compensan. Hay que regular esta situación para evitar abusos.

(Representante de empresa, España)

en torno a un 10% de los participantes mencionaron el derecho a desconectar, así como el teletrabajo y el trabajo móvil mediante TIC, tal como ilustra la figura 25.

La digitalización ha reintroducido en la agenda de la participación de los trabajadores muchos aspectos relacionados con la jornada laboral, como el impacto de la automatización y los beneficios de la racionalización de cara a la reducción de la jornada laboral; las condiciones de dicha jornada; la regulación del trabajo relacionado con las TIC en casa o fuera del horario laboral normal; la disponibilidad, supervisión y documentación de la jornada laboral; el número máximo de horas de trabajo; la remuneración, y todo un conjunto de aspectos relacionados con los límites cada vez más difusos que separan la vida profesional de la privada.



En las respuestas cualitativas a la encuesta de la CES (temas abordados hasta ahora, experiencias de buenas prácticas y de prácticas negativas, sugerencias sobre temas que habría que abordar...), los participantes han mencionado estos temas de manera repetidamente. En este contexto resulta obvio que, según los sindicatos y los órganos de representación de las empresas, el impacto de la digitalización sobre la jornada laboral podría proporcionar oportunidades y valor añadido a los trabajadores si se facilita la aplicación de normas y condiciones marco tanto a nivel de empresa como a mayor escala. Al mismo tiempo, la encuesta de la CES demostró, mediante la recopilación de numerosas evidencias y experiencias, que la digitalización puede empeorar la situación de los trabajadores en lo que respecta a la jornada laboral y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada si no existen reglamentaciones al respecto o no se definen normas nuevas. Este retrato polarizado de la práctica y las experiencias queda patente en los recuadros donde se citan comentarios de los encuestados.

Commented [EAH6]: Att. client: it seems it should read "addressed" in source.

En concreto, cuando se trata de teletrabajo móvil o desde el domicilio, muchos comentarios de la encuesta han puesto de relieve diversas normas y criterios de teletrabajo conforme a la definición de los convenios colectivos o los convenios marco empresariales que se consideran importantes en el contexto del «**teletrabajo justo**». En particular, se han destacado los siguientes aspectos:

- el trabajo digital o en línea debe considerarse parte de la jornada laboral, y debe llevar aparejada una remuneración apropiada o una regulación de tiempo libre compensatorio;
- se requieren normas claramente definidas con respecto a la forma de contabilizar el tiempo de trabajo en casa o cuando se está fuera;
- las normas y reglamentos de los acuerdos de empresa, la regulación y los convenios colectivos deben tener en cuenta que cada vez es más frecuente que muchos empleados realicen su labor fuera del lugar de trabajo normal;
- el trabajo en casa debe basarse en el principio de voluntariedad e inversión de la evidencia: tanto el trabajador como el empresario tienen que estar de acuerdo, y, si no existe acuerdo, el empresario debe proporcionar una evidencia clara de por qué no es posible el teletrabajo en casa;
- se necesitan normas claras sobre las condiciones laborales y los requisitos de los lugares de teletrabajo en materia de salud y seguridad;
- son importantes también las normas relativas a la ciberseguridad y la protección de datos.

No obstante, como se ha mencionado, la encuesta revela asimismo que las normas y reglamentos del teletrabajo varían de manera significativa entre las diferentes empresas de un mismo país, así como entre los distintos países. Parece, pues, especialmente importante abordar la cuestión de la jornada laboral o del teletrabajo en los diversos niveles de participación de los trabajadores. Los encuestados han subrayado, por ejemplo, que los acuerdos tipo sobre trabajo móvil mediante TIC o teletrabajo han resultado de gran utilidad en las negociaciones con la dirección. También se ha destacado como una buena práctica el hecho de que los sindicatos aporten su experiencia y sus conocimientos. En las empresas de mayor tamaño, muchos encuestados mencionaban la existencia de acuerdos marco o de normativas a nivel de empresa que sientan las bases de las negociaciones y acuerdos a escala local.

Mala aplicación del teletrabajo. Se sobrecarga a los trabajadores con tales prácticas, de modo que terminan realizando el trabajo asignado fuera del horario estipulado, sin control de nadie. No existe una regulación lo suficientemente clara y desarrollada sobre esta nueva modalidad, que es cada vez más generalizada en muchos puestos de trabajo. El hecho de tener tareas asignadas de forma permanente puede suponer un abuso de la disponibilidad del trabajador a resolver cualquier problema que pueda surgir.

(Representante de empresa, España)

Nuestra empresa gestiona el teletrabajo de una forma muy liberal, y hemos podido alcanzar un muy buen nivel de acuerdo colectivo entre el comité de empresa y la patronal al respecto. Hasta un 80% de la jornada laboral se puede realizar en casa.

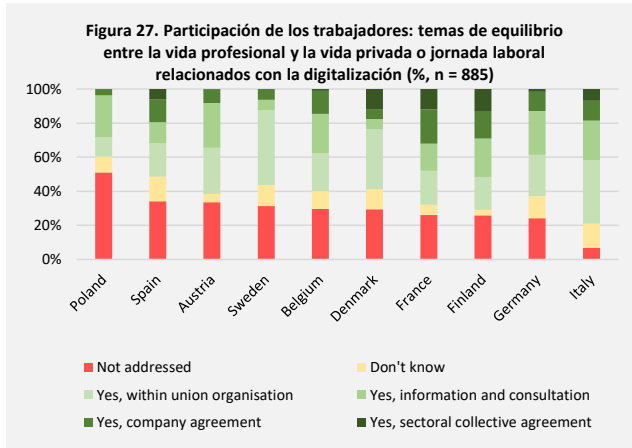
(Representante de los trabajadores de empresa, Alemania)

Una vez más, los acuerdos alcanzados en las empresas multinacionales a nivel transfronterizo constituyen una importante base de apoyo para la consulta a escala local y los acuerdos correspondientes en países donde los órganos de participación de los trabajadores y los sindicatos se hallan en una posición más débil.

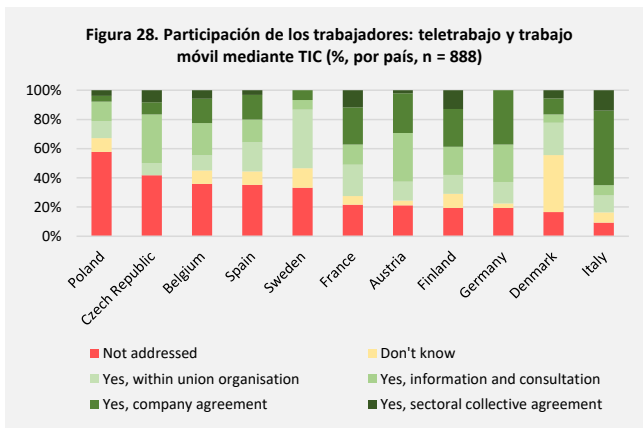
Esto parece necesario dado que hasta ahora las cuestiones relativas a la jornada laboral y el teletrabajo se han abordado de manera muy desigual en los diferentes grupos de países, así como dentro de cada país concreto, tal como revelan las tablas adjuntas.

Además de las diferencias en la manera de hacer frente a la cuestión de la jornada laboral y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada mediante procedimientos de información y consulta, así

como a través de acuerdos de empresa, resultan especialmente llamativas las divergencias entre países en relación con las actividades internas de los sindicatos. Mientras que, por ejemplo, solo el 11% de las respuestas de sindicalistas polacos señalaban que en las organizaciones sindicales de su país se habían abordado las cuestiones relativas a la jornada laboral o el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada —por ejemplo, mediante grupos de trabajo—, entre los encuestados suecos la proporción era del 44%, y entre los italianos del 37%.

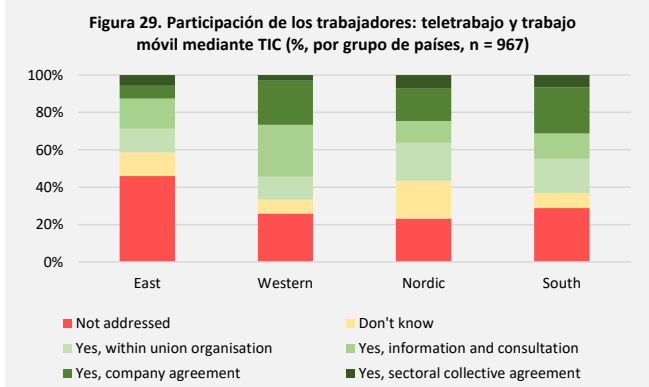


En cambio, según los participantes en la encuesta, el tema del teletrabajo y el trabajo móvil mediante TIC se ha abordado con mucha mayor frecuencia desde la perspectiva de la participación de los trabajadores a nivel de empresa y, en particular, mediante acuerdos de empresa, que son relativamente frecuentes en Bélgica, 17% de los encuestados, España, 17%,



Francia, 25%, Finlandia, 26%, Austria, 27%, Alemania, 37%, e Italia, 51%.

En lo que respecta al teletrabajo y el trabajo móvil mediante TIC, existen diferencias significativas entre los diferentes grupos de países: como se muestra en la figura adjunta, el 46% de los encuestados de Europa Oriental manifiestan que este tema no se ha abordado hasta ahora mediante ningún tipo de participación de los trabajadores ni en los sindicatos; esta cifra contrasta con el escaso 23% de encuestados de los países nórdicos que expresan lo mismo; y mientras que solo el 13% de los encuestados de Europa Oriental declaran que existe un convenio colectivo a nivel de empresa o sectorial que aborda este tema, en Europa Meridional y Occidental el porcentaje de encuestados que indican la existencia de dichos convenios a uno u otro nivel ronda el 32% y el 27%, respectivamente.

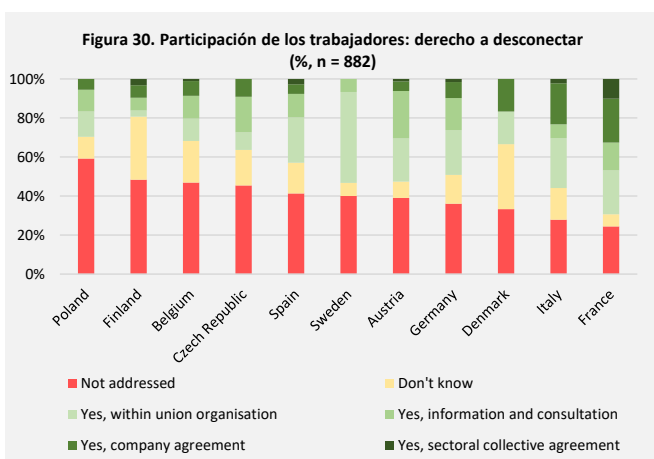


Derecho a desconectar

El derecho a desconectar es uno de los aspectos de la digitalización que ha ocupado **un lugar destacado en los debates públicos, al menos en algunos países de la Unión Europea** —como Alemania, Francia e Italia—. Asimismo, existen ejemplos de empresas muy conocidas en sectores como la automoción, la banca, los seguros o las TIC que han firmado acuerdos con sindicatos o comités de empresa sobre el derecho de los trabajadores a desconectar durante períodos determinados, como las noches, los fines de semana o las vacaciones. Además, se ha negociado el derecho a desconectar a nivel sectorial, por ejemplo, en el sector postal y de logística de Francia, o en el de las telecomunicaciones y los servicios financieros en Finlandia.

Hay que señalar que en Francia cinco grandes sindicatos participaron en la elaboración de un informe sobre trabajo y la transformación digital encargado por el Ministerio de Trabajo. El «derecho a desconectar» formaba parte de las recomendaciones del informe, y en 2017 se convirtió en ley.

No obstante, la encuesta de la CES revela que hasta ahora el derecho a desconectar se ha abordado de forma generalizada en un número limitado de países mediante acuerdos a nivel de empresa o de mayor escala, específicamente Francia e Italia, además de Dinamarca. En el resto de países sigue siendo un tema pendiente y, como media, más del 40% de todos los participantes en la encuesta manifestaron que hasta el momento no se había integrado en absoluto en las prácticas de participación de los trabajadores.



Muchos empleados de nuestra empresa tienen la sensación de estar en línea en todo momento y siempre de guardia. Leen y responden correos electrónicos incluso el fin de semana.

(Representante de los trabajadores de empresa multinacional, Suiza)

Los nuevos PC son ordenadores portátiles. Por una parte, resulta más fácil para el profesional completar sus tareas en casa, pero se incurre en una serie de horas extra de trabajo efectivo que no se documentan ni remuneran. El tiempo de trabajo en casa, los fines de semana, por las noches, durante las vacaciones, etc., no se registra.

(Representante de empresa, España)

Sería importante que los convenios colectivos incluyeran lo siguiente: el tiempo de trabajo en el contexto del trabajo digital, el derecho a estar fuera de línea, unas normas que rijan el trabajo de oficina en casa, y la regulación del trabajo en cualquier parte.

(Representante de los trabajadores de empresa, Alemania)

Las respuestas cualitativas a la encuesta permiten identificar también una serie de **principios clave destacados por los encuestados** con respecto a la aplicación de soluciones justas en relación con el derecho a desconectar tanto en sentido estricto como en sentido amplio, a saber:

- el derecho explícito a no estar disponible fuera de la jornada laboral normal;
- el derecho a desconectar en caso de enfermedad;
- el derecho a desconectar en vacaciones;
- la desconexión de los servidores de correo electrónico fuera de las horas de trabajo, con una definición clara de las excepciones;
- normas y reglamentos que regulen el trabajo en plataformas específicas de empresa o plataformas de empresa a consumidor, especialmente en horas de trabajo o jornadas laborales no habituales;
- el derecho de los trabajadores a desactivar la función GPS de sus dispositivos digitales;
- normas que regulen las pausas y los tiempos de descanso cuando se está disponible en línea;
- normas que regulen el uso de teléfonos inteligentes para actividades de la empresa durante y después del horario de trabajo normal.

Derecho a desconectar: convenio colectivo de Comisiones Obreras y Axa Seguros en España

La organización sindical española Comisiones Obreras (CCOO), que es el sindicato mayoritario en Axa Seguros, firmó el primer convenio colectivo donde se reconoce el derecho de los trabajadores a desconectar de los instrumentos tecnológicos oportunos fuera del horario de trabajo. El convenio es vinculante entre 2017 y 2020. La nueva cláusula incorporada, la primera de este tipo en España, declara que *«salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo»*.

El nuevo convenio colectivo de la aseguradora reconoce el derecho de los empleados a apagar el teléfono móvil fuera del horario laboral. Asimismo, trata de ayudar a los trabajadores a equilibrar la vida profesional y la vida personal mediante el fomento del teletrabajo y los horarios flexibles. Dado que el acuerdo de la empresa suele considerarse una referencia en el sector, se espera que los elementos novedosos que incorpora marquen una nueva tendencia y alienten a otras compañías a adoptar medidas respetuosas con el derecho a desconectar. La iniciativa de Axa llega en un momento en que el Ministerio de Trabajo de España se ha interesado por la ley que acaba de entrar en vigor en Francia.

Fuente: Planet Labor, 24 de julio de 2017, núm. 10317 – www.planetlabor.com

Formación y cualificación

Como destaca un colaborador entrevistado con motivo de la encuesta, «la digitalización crea perdedores —los trabajadores de mayor edad, y los que pueden ser reemplazados por máquinas o robots— y ganadores —los trabajadores «ágiles», profesionales, especialistas en informática o software—. En ese contexto, **se necesitan inversiones cuantiosas en general, junto con sistemas de formación profesional y capacitación**, así como programas de educación de adultos, para evitar que un amplio porcentaje de los trabajadores se queden atrás en los procesos de transformación digital. Además, deben adoptarse medidas en relación con la formación y las actividades de planificación de recursos humanos específicas de las empresas. Los participantes en la encuesta destacaron en especial las siguientes necesidades:

- la (re)clasificación de los grupos de remuneración acorde con las nuevas tareas digitales y perfiles laborales;
- la adaptación de los programas de formación inicial y de otro tipo a nivel de empresa y en los perfiles profesionales (nacionales o sectoriales);
- la capacitación de todos los trabajadores con competencias digitales básicas, incluidos los trabajadores menos afectados por la digitalización y los de mayor edad;
- el reciclaje y perfeccionamiento de los trabajadores cuya labor se automatiza, a fin de protegerlos del despido («*Rationalisierungsschutz*»);
- la integración de nuevos perfiles profesionales en los programas de formación, desarrollo de competencias y cualificación específicos de las empresas;
- la integración de herramientas y métodos digitales en los cursos y programas de formación inicial y de otro tipo.

Los participantes también hicieron hincapié en la **necesidad de reconocer el derecho a la formación de todo trabajador, aunque no beneficie directamente a la empresa**. Asimismo, subrayaron que la formación continua no debía ofrecerse únicamente a los trabajadores «mayores» ni

«A nivel de empresa se requiere una estrategia de RR. HH. más a largo plazo en la que tengan cabida programas de mejora de las cualificaciones o habilidades. Estos han de fundamentarse en las nuevas orientaciones estratégicas de las empresas y en las competencias necesarias pertinentes».

(Miembro de la junta de supervisión de una multinacional con sede en Alemania)

En el convenio del sector de la industria aprobado recientemente, los interlocutores sociales de Dinamarca acordaron destinar 200 000 millones de coronas danesas a medidas de cualificación en el sector en respuesta a la digitalización.

(Representante sindical, Dinamarca)

El comité de empresa de Merck KG ha puesto en marcha la iniciativa «Haus der Arbeitswelten» (Casa del mundo laboral), encaminada a conformar un cambio tecnológico integral en el sector químico y farmacéutico.

La iniciativa comprende los ámbitos de la educación, la protección de los datos de los empleados, la salud y la seguridad, y la planificación estratégica de los recursos humanos.

(Representante de los trabajadores de empresa, Austria)

En la industria química se ha acordado un convenio colectivo que contempla normas adicionales sobre formación dirigidas a satisfacer los nuevos requisitos derivados de la digitalización.

(Representante sindical, Alemania)

Commented [EAH7]: Att. client: Please, notice typo in source in box, it should read "hours" instead of "ours".

circunscribirse a períodos cortos, sino que las competencias deben renovarse y actualizarse con regularidad.

Frente a la alta relevancia de la formación y la cualificación —que constituye también una esfera de actividad importante de los interlocutores sociales y órganos de representación de los trabajadores en las empresas de la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea—, según los resultados cuantitativos de la encuesta de la CES, un porcentaje relativamente elevado de los encuestados señalan que la modificación de los perfiles profesionales y los requisitos de cualificación derivados de la digitalización, así como las actividades de formación o adquisición de competencias, se han abordado en procesos de información y consulta, además de en acuerdos sectoriales o convenios colectivos de empresa:

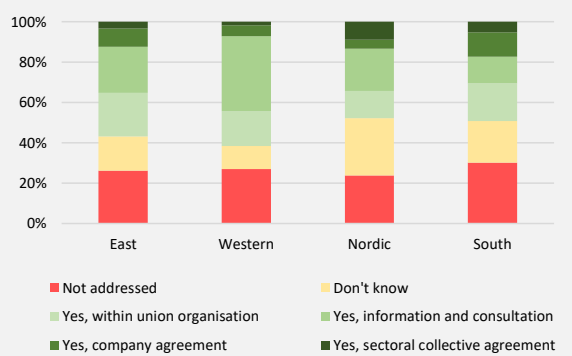
- más del 27% de los encuestados indicaron que la modificación de los perfiles profesionales y los requisitos de cualificación en el contexto de la digitalización han sido objeto de procedimientos de información y consulta;
- en lo que respecta a la formación y la adquisición de competencias, el porcentaje es todavía más alto, con cerca del 29%;
- casi el 8% de los encuestados afirmaron que la modificación de los perfiles y cualificaciones profesionales se ha recogido en acuerdos de empresa (en relación con los acuerdos sectoriales, el porcentaje se sitúa en el 3,5%);
- asimismo, el 8% de los encuestados señalaron que se han negociado acuerdos sectoriales sobre esta cuestión (acuerdos sectoriales, 2,8%).

Además, las diferencias entre grupos de países y países individuales son menos acusadas que en otras cuestiones. También hay que señalar que el ajuste de los perfiles profesionales y las prácticas de

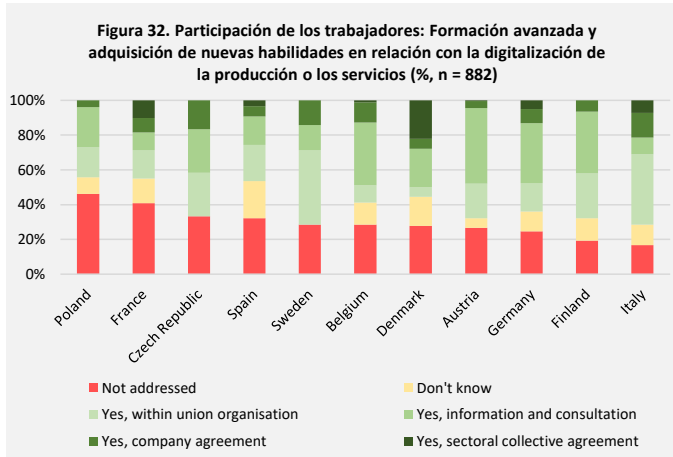
cualificación es el único tema en el que el perfil de los países de Europa Central y Oriental coincide en gran medida con el del resto de los grupos. De hecho, el porcentaje de encuestados de Europa Central y Oriental que señalan haber abordado la cuestión desde la organización sindical es más alto que en todos los demás conjuntos de países. En lo que respecta a la información y las consultas, según los encuestados de Europa Central y Oriental el porcentaje correspondiente es más alto que en los países meridionales y nórdicos.

En cuanto a la ampliación de la formación y la adquisición de nuevas competencias acordes con los requisitos derivados de la digitalización, las diferencias entre grupos de países y países individuales son más acusadas.

Figura 31. Participación de los trabajadores: cambios en los perfiles profesionales y la cualificación (% , n = 952)



Asimismo, como se observa en la figura a continuación, los resultados de cada país ilustran las diferencias en las herramientas de participación de los trabajadores, en concreto en relación con la información y consulta frente a los convenios colectivos sectoriales o de empresa. Resulta particularmente notable el alto porcentaje de encuestados que informan de convenios colectivos sectoriales en Francia y Dinamarca.



Protección de los datos de los empleados

La digitalización gira en torno a los macrodatos. Los nuevos modelos de negocio en la economía de la informática, las plataformas y las aplicaciones, y, cada vez más, en sectores tradicionales como el automovilístico (vehículos conectados), la construcción (viviendas inteligentes), la infraestructura y la energía (redes inteligentes), así como el sector sanitario y hospitalario —por mencionar solo unos cuantos ejemplos—, se basan en la recopilación de datos y su utilización como materia prima en nuevos servicios y actividades empresariales. Los macrodatos son posibles gracias a la computación en la nube y al enorme incremento de la capacidad de almacenamiento, además de la disponibilidad y la capacidad de ancho de banda. En las industrias y servicios, las nuevas herramientas de automatización y digitales, así como los procesos de automatización, también recopilan datos sobre cada trabajador y las actividades laborales a una escala extraordinaria. A menudo no está claro cómo se emplean esos datos, si se combinan y almacenan o se transfieren a terceros, o cómo los utilizan los proveedores de servicios externos y las plataformas sociales.

La vigilancia de los empleados se ha intensificado. Hace falta protección.
(Representante de empresa, Polonia)

Es preciso restringir la recopilación arbitraria de datos personales y datos para la vigilancia de los trabajadores.
(Representante de los trabajadores de empresa,

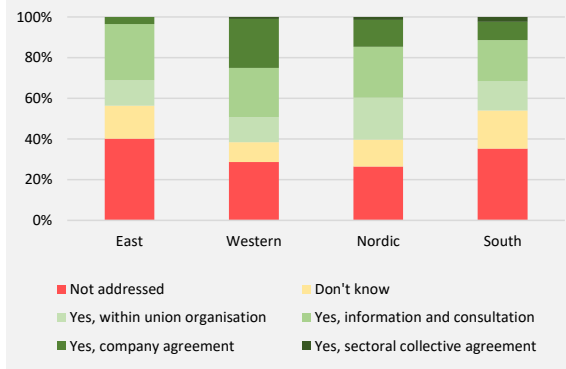
Así pues, la protección y regulación de los datos personales y la normativa referente al uso de datos y tecnologías susceptibles de ser utilizadas para vigilar el rendimiento laboral o la conducta en el trabajo se encuentran entre las principales preocupaciones de los trabajadores y sus organizaciones interesadas a nivel empresarial, sectorial y social.

No resulta sorprendente, por tanto, que cuestiones como la introducción de nuevas tecnologías en la vigilancia del rendimiento y la conducta, o la protección de los datos personales que se recopilan en el contexto del trabajo informático, los procesos de automatización u otras actividades de producción o servicios ocupen un lugar destacado en la agenda de las organizaciones sindicales y los órganos de representación de los trabajadores en las empresas. El 23% de los encuestados señalaron que esa cuestión se trata en los procedimientos de información y consulta en el seno de las empresas. Además, un porcentaje

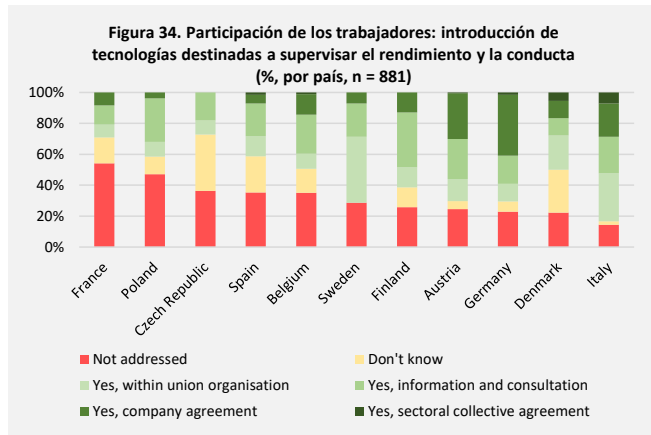
relativamente alto de los encuestados indicaron que se habían alcanzado convenios colectivos de empresa con los empleadores —el 17% hablaron de acuerdos acerca de la implantación de tecnologías de seguimiento o vigilancia, y el 19% señalaron que se había negociado con el empleador un acuerdo de empresa sobre la protección de los datos personales de los empleados—.

No obstante, se observan diferencias bastante acusadas entre los grupos de países y los países individuales con respecto a ambas cuestiones. En concreto, surgen divergencias en los resultados de los procesos de información y consulta en las empresas: mientras que el 24% de los encuestados de países de Europa Occidental afirmaron que se había negociado un convenio colectivo de empresa, el porcentaje es de tan solo el 3% en la región de Europa Oriental, del 9% en Europa Meridional y del 13% en los países nórdicos.

Figura 33. Participación de los trabajadores: introducción de tecnologías destinadas a supervisar el rendimiento y la conducta (% por grupo de países, n = 961)



En relación con países individuales, la situación de Alemania, donde cerca del 40% de los encuestados mencionaron acuerdos (la mayoría de ellos en el seno de las empresas, con tan solo un 2% a nivel sectorial) relativos a las tecnologías de vigilancia del rendimiento o la conducta de los empleados, y los altos porcentajes de Austria e Italia contrastan con lo que sucede en Francia, Polonia y la República Checa.



En este contexto, cabe señalar que los comentarios a la encuesta, sobre todo en Europa Central y Oriental, pero también en España y Francia —en especial en las empresas nacionales de menor tamaño, no tanto en las multinacionales—, destacan el desinterés o incluso la oposición del empleador entre los principales escollos para la negociación de acuerdos sobre seguridad informática o de los datos.

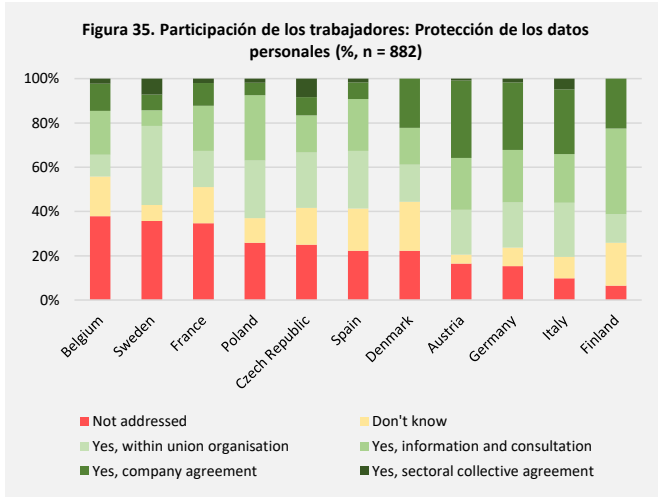
Otros comentarios y ejemplos de buenas prácticas aportados por los encuestados subrayan la necesidad de que los órganos de representación de los trabajadores adquieran competencias y conocimientos especializados sobre las nuevas tecnologías de supervisión del rendimiento y la conducta. Los encuestados de Europa Meridional y Oriental, especialmente, consideran que los órganos de empresa a menudo carecen de tal conocimiento.

En la sede de IBM en Austria contamos con un conjunto exhaustivo y pormenorizado de acuerdos de empresa («Betriebsvereinbarungen») que abarcan cuestiones como el tiempo de trabajo, la protección de los datos personales y el trabajo desde el hogar. También se está debatiendo con la dirección de la empresa en el país y con la dirección del comité de empresa europeo la igualdad de oportunidades en la junta de supervisión. Además, mantenemos un vínculo estrecho con expertos de nuestro sindicato y con compañeros de otras compañías.
(Representante de los trabajadores de la empresa, Austria)

En De VoorZorg Antwerp disponemos de un acuerdo válido para todo el grupo que define una serie de normas claras sobre la vigilancia de las actividades en línea de los empleados y restricciones y normas generales sobre el uso de Internet.
(Representante de la empresa, Bélgica)

El acuerdo vigente en Telenor ASA comprende normas acerca de la vigilancia de los trabajadores y el seguimiento de su rendimiento. Ha de alcanzarse un equilibrio entre las nuevas tecnologías informáticas y la integridad y autonomía personal.
(Representante sindical, Noruega)

Adaptación de los servicios de historias clínicas, servicios de admisión, control del almacenamiento y los suministros, ciertas técnicas quirúrgicas y de radiodiagnóstico, tanto en el sector público como en el privado.
(Representante sindical, España)



Por consiguiente, con vistas a negociar convenios colectivos de empresa con el empleador o la dirección, los representantes de los trabajadores o comités sindicales deben contar con el apoyo de los sindicatos sectoriales o intersectoriales. La falta de tales apoyos o capacidades podría contribuir a que el porcentaje de convenios sectoriales o de empresa sobre las nuevas tecnologías y la protección de los datos personales sea relativamente bajo en ciertos grupos de países y países individuales. Esta circunstancia también se refleja en la participación de los trabajadores en materia de protección de los datos personales (figura 34).

Seguridad laboral y social: sustitución, anticipación y futuro del trabajo

Como se señala en el apartado anterior sobre los riesgos de la digitalización, **la pérdida de empleos debida a la automatización y la informatización es el motivo de preocupación más importante para los sindicatos y los representantes de los trabajadores**. Este aspecto se confirmó sin dejar lugar a dudas en el marco de los debates del taller y las entrevistas celebradas con miembros del comité de empresa europeo y la junta de supervisión. Sin embargo, tanto los colaboradores entrevistados como los participantes en la encuesta apuntaron en sus comentarios a la dificultad de calcular el efecto cuantitativo sobre el empleo, ya que las pérdidas de puestos de trabajo a menudo no se relacionan solo con la automatización, sino también con otros cambios que repercuten en los índices de empleo (como las fusiones, la externalización o los incrementos de la productividad).

En las entrevistas con los representantes de los trabajadores en las juntas de supervisión y con miembros de comités de empresa europeos y de comités de empresa de sociedades europeas (SE), así como en los debates del taller de la CES, se hizo hincapié en la importancia crucial del diálogo con la alta dirección con el fin de anticiparse al cambio, identificar posibles pérdidas de puestos de trabajo como consecuencia de la automatización y acordar medidas que eviten los despidos —concretamente, actividades de reciclaje y perfeccionamiento, traslados internos o programas de indemnización económica dirigidos a los empleados cuyos puestos bajen de categoría a causa de la automatización—.

En ese contexto, los encuestados destacaron una serie de buenas prácticas en iniciativas regionales, sectoriales o de empresa acometidas por los sindicatos en colaboración con los interlocutores sociales y otros agentes. Estas prácticas tienen en común la búsqueda de un modo justo de gestionar el proceso de transformación digital, es decir, de modo que se garanticen unas condiciones de trabajo decentes y la protección social de los empleados y trabajadores, con independencia de su situación contractual real.

Muchos de los encuestados también se refirieron a la necesidad de desarrollar **marcos y orientación de empresa en favor de una reestructuración socialmente responsable** que tenga en cuenta los desafíos específicos relacionados con la digitalización. Los representantes de empresas de España destacan un ejemplo positivo en este contexto: el acuerdo de reconversión de Robert Bosch en Aranjuez, que incorpora una serie de elementos fundamentales para hacer frente de forma proactiva a las consecuencias de la digitalización para los puestos de trabajo y el empleo.

Los sindicatos italianos mencionan como ejemplo de buenas prácticas el pacto/acuerdo entre el gobierno regional de Emilia Romagna y los sindicatos, las organizaciones patronales, los proveedores de educación pública, la universidad y las administraciones provinciales y locales. Dicho acuerdo se propone impulsar el cambio económico y tecnológico sin olvidar la calidad del trabajo y el empleo en la región y ofreciendo a los trabajadores un alto nivel de protección social.

Se trata de un tema muy importante hoy día en el sector financiero, donde 1 de cada 5 puestos de trabajo va a desaparecer o cambiar de aquí a 2 años debido a la digitalización.

(Representante sindical, Finlandia)

Los programas de digitalización han provocado la pérdida de 170 puestos de trabajo en las divisiones comerciales de Alemania. No es posible aportar datos similares sobre las divisiones productivas. La ola de digitalización actual afectará de manera significativa al personal administrativo y a determinados grupos profesionales (por ejemplo, al personal de mantenimiento).

(Representante de los trabajadores en la junta de supervisión de una multinacional química alemana)

ENGIE firmó un acuerdo europeo de reestructuración socialmente aceptable a raíz del cambio tecnológico.

(Representante sindical, Bélgica)

En las industrias químicas existe un acuerdo marco colectivo relativo a la protección frente a la pérdida del puesto de trabajo a causa de la automatización

(«Rationalisierungsschutz»): aquellos empleados cuyas tareas se automatizan y que se vean obligados a aceptar un nuevo puesto peor remunerado en el sector recibirán una indemnización financiera temporal.

(Representante sindical, Alemania)

Reconversión – Convenio colectivo de Robert Bosch España, fábrica de Aranjuez (2015-2017)

1. «[...] conforme a las disposiciones vigentes, la Empresa se compromete y el personal acepta, una acción apropiada de reconversión de los trabajadores, que les adapte, aplicando las técnicas sociológicas y de formación adecuadas, a las nuevas necesidades productivas, de forma que nadie quede desfasado por el progreso técnico, alejando, además, el riesgo de un posible desempleo tecnológico.
2. En virtud de la necesidad de reestructurar servicios y puestos de trabajo, el reajuste del personal afectado se concretará especialmente en:
 - Trasladar trabajadores de puestos indirectos a puestos directos.
 - Trasladar profesionales de oficios atípicos a puestos de oficios típicos en la Empresa.
 - Adiestrar a dichos trabajadores en las técnicas de sus nuevos puestos.
 - Capacitar, en general, a todo el personal afectado por los avances técnicos y de organización, para un satisfactorio desempeño de su misión.
3. Quienes se vieran afectados por la reconversión, no perderán la categoría alcanzada en la Empresa y conservarán su salario base y complementos salariales fijos que tuviera, estando para el resto de los conceptos retributivos a lo que esté establecido respecto al puesto que pase a ocupar.
4. El proceso de reconversión se efectuará por los Servicios de Formación y Psicología de la Empresa, en colaboración con los representantes de los Trabajadores de la Empresa».

Fuente: Fundación 1º de Mayo, informe no publicado sobre España en el marco del proyecto *Digitalisation and restructuring: which social dialogue?* (DIRESOC).

Los sindicatos de Finlandia subrayaron la iniciativa conjunta de los interlocutores sociales del sector financiero, denominada «Un sector financiero saneado», que se fundamenta en la cooperación entre los sindicatos y las organizaciones patronales del sector. La iniciativa persigue el desarrollo de nuevos modelos operativos para el entorno laboral del sector financiero, que se ve amenazado por la digitalización, especialmente por los nuevos canales de servicio digitales (véase <http://www.finanssiala.fi/en/current-topics/future-of-work/Pages/default.aspx>). El propósito del proyecto consiste en mejorar el bienestar laboral, la productividad y la competitividad del sector teniendo presente la importancia del diálogo social y la negociación colectiva entre los interlocutores sociales.

El futuro del trabajo y la protección social de los trabajadores también son aspectos fundamentales de las prácticas mencionadas por los representantes sindicales y empresariales de Bélgica. En ese sentido, se hizo hincapié en la necesidad de discutir el proceso de transformación digital no solo desde la perspectiva de las nuevas tecnologías, sino también considerando su repercusión en la calidad de vida de la sociedad belga en su conjunto. En relación con las empresas, los representantes sindicales y empresariales destacaron la importancia de supervisar de forma sistemática los proyectos informáticos pertinentes y su efecto en el empleo y la calidad del trabajo. Esa labor debería servir de referencia en las medidas complementarias, las transiciones profesionales internas y las iniciativas de formación.

Los representantes sindicales de Alemania plantean un enfoque semejante, por ejemplo en relación con las prácticas en el contexto de la iniciativa regional «NRW 2020». Entre los componentes de la iniciativa se encuentra una herramienta práctica de apoyo dirigida a los comités de empresa que permite cartografiar e identificar las divisiones o centros de trabajo de la empresa que se verán afectados por la digitalización y los proyectos de reestructuración de la «industria 4.0». A partir de los resultados de tales mediciones, los comités de empresa pueden concebir medidas de formación y planificación del personal que eviten los despidos.

Commented [EAH8]: Att. client: There seems to be a mistake in source, we have assumed it should read "challenged"

Commented [EAH9]: Att. client: We assume it should read "of" instead of "off" in source.

Salud y seguridad

Las consecuencias de la digitalización en la salud y la seguridad —como el estrés, los riesgos psicológicos o el síndrome de desgaste profesional derivados de las tensiones relacionadas con el trabajo móvil mediante TIC, la amplia disponibilidad, la mayor premura y las nuevas tareas— ocupan un lugar prominente en la agenda de los sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores en las empresas. **El 21% de los participantes en la encuesta de la CES señalaron que determinados órganos de su organización sindical habían hecho frente a las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad, y el 28%, que el tema se trataba periódicamente en los procedimientos de información y consulta de la empresa.** En torno al 11% de los encuestados indicaron que existe un convenio colectivo de empresa sobre salud y seguridad, mientras que casi el 5% de los participantes mencionaron un convenio sectorial al respecto; se trata, por tanto, de uno de los porcentajes más elevados de todos los temas que cubre la encuesta.

Estas cifras y porcentajes relativamente altos no resultan sorprendentes, dado que la salud y la seguridad de los trabajadores constituye una de las principales competencias de sus representantes en las empresas según los marcos nacionales de información y consulta y la legislación sobre salud y seguridad ocupacional. Además, como se comenta en el apartado anterior, para muchos trabajadores la digitalización acarrea cambios potenciales o reales en el entorno de trabajo que provocan un aumento de la inseguridad, y mayor volumen de trabajo o su intensificación, un aspecto que numerosos participantes en la encuesta destacan en sus comentarios.

Estos ponen el énfasis, concretamente, en el estrés, el síndrome de desgaste profesional y los riesgos psicológicos causados por diversos factores, a saber, el aumento de las exigencias laborales, la difuminación del horario de trabajo y la vida personal debido a la obligación de estar en línea en todo momento o a la presión por rendir más sin que se amplíe el calendario de trabajo.

Muchos encuestados también han destacado que la digitalización empobrece las relaciones sociales y la comunicación en la empresa: la interacción directa se ve reemplazada por los canales electrónicos, la comunicación en las plataformas internas, las redes «sociales» o los servicios de mensajería. Asimismo, explicaron que los horarios de trabajo cada vez más flexibles, los turnos o los procesos de trabajo según demanda se organizan por medio de las redes sociales o grupos de mensajería.

Por lo que respecta a las diferencias entre países, en la figura siguiente se aprecia que, al igual que sucede con otras cuestiones, hasta ahora la salud y la seguridad se ha abordado con mayor frecuencia en los países de Europa Occidental y Septentrional, así como en Italia (que, de hecho, dispone del porcentaje más alto de convenios colectivos tanto de empresa como sectoriales)⁷.

La digitalización solo ha facilitado en apariencia las condiciones de trabajo en el sector público, pues los factores de estrés están aumentando a causa de la presión para agilizar el procesamiento.

(Representante de los trabajadores de empresa, Austria)

La vigilancia rigurosa de los datos de los vehículos sirve para presionar a los empleados, por ejemplo acerca de la frecuencia y la duración de los descansos, el consumo de combustible, etc.

(Presidente del comité de empresa de una gran compañía, Austria)

Esperan que contestes al teléfono en todo momento y respondas a los correos electrónicos tan pronto como llegan a tu plataforma.

(Representante de los trabajadores de empresa, Suecia)

Se somete a los trabajadores a una estricta vigilancia informática.

(Representante de los trabajadores de empresa, Polonia)

La comunicación está cada vez más digitalizada, por ejemplo, en las entrevistas de evaluación o el aprendizaje en línea, con el consiguiente empobrecimiento de los procesos sociales.

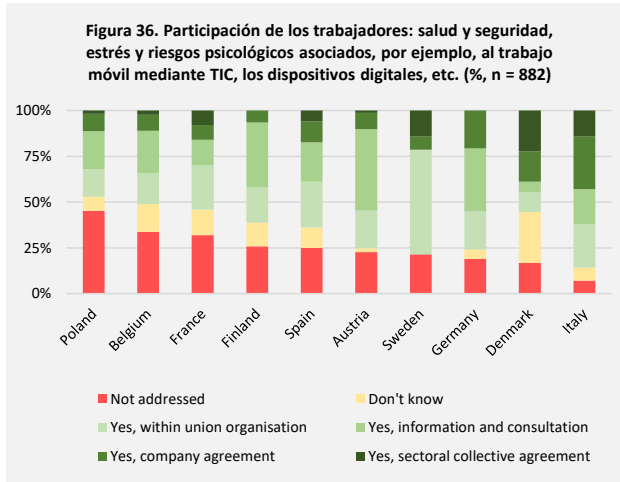
(Representante de los trabajadores de empresa, Austria)

Los trabajadores, por ejemplo en los almacenes, están siempre conectados y reciben instrucciones por medio de auriculares.

(Representante sindical, Francia)

⁷ Sobre las acusadas diferencias en el ámbito de la información y las consultas, hay que señalar que se pidió a los encuestados que indicaran la forma principal, es decir, solo pudieron incluir una herramienta de participación de los trabajadores —lo que podría explicar por qué en Dinamarca, por ejemplo, un porcentaje relativamente bajo de encuestados marcaron la opción de información y consulta—.

En cuanto a las buenas prácticas, los encuestados mencionaron relativamente pocos ejemplos concretos. Esas prácticas se refieren principalmente a acuerdos de empresa con la dirección consistentes en actualizar y ajustar las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo; facilitar formación y sensibilizar a los directivos acerca de los síntomas del estrés o del síndrome de desgaste profesional; o poner en marcha iniciativas de salud o grupos de trabajo conjuntos integrados por trabajadores y empleadores.

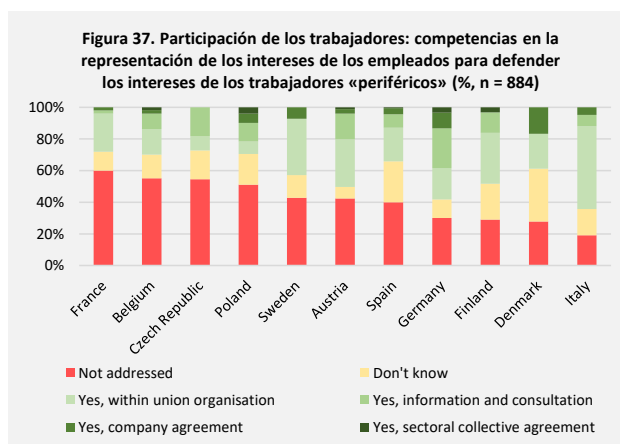


El escaso número de prácticas mencionadas lleva a pensar que también faltan debates públicos, así como estudios y conocimientos científicos sobre los efectos de la digitalización en la salud y la seguridad. No cabe duda de que se requieren análisis especializados y pruebas empíricas.

Competencias y representación de los trabajadores «periféricos»

También se preguntó a los representantes sindicales y los representantes de los trabajadores de empresas que participan en comités sindicales, comités de empresa, juntas de supervisión y órganos transnacionales de información y consulta —como los comités de empresa europeos y los comités de empresa de sociedades europeas— sobre sus prácticas de representación de los intereses de los trabajadores «periféricos» como, entre otros, los trabajadores independientes, los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los trabajadores subcontratados. Esta pregunta tenía como trasfondo el hecho de que la digitalización por medio de plataformas virtuales o proveedores de servicios especializados entre empresas está facilitando a estas un número cada vez mayor de trabajadores autónomos o independientes a menudo altamente cualificados, tanto en el contexto nacional como mundial.

Los resultados de la encuesta demuestran que muchos sindicatos y órganos de representación de los trabajadores otorgan una gran importancia a esta cuestión y a la representación del trabajo atípico, si bien se aprecian diferencias pronunciadas entre países. Cerca del 25% de los encuestados afirmaron que la representación de esos grupos de trabajadores es objeto de debate en su organización sindical. En las empresas, por el contrario, esta cuestión parece menos relevante, y solo



aproximadamente un 12% de los encuestados indicaron que había sido objeto de información y consulta con el empleador; y alrededor de un 4% mencionaron un convenio colectivo de empresa al respecto, mientras que solo algo más del 1% se refirió a un convenio colectivo sectorial.

Como se observa en la figura, existen **diferencias bastante acusadas entre los países en cuanto a la participación de los trabajadores en la cuestión de la representación de los trabajadores periféricos por parte de los sindicatos o los órganos de representación dentro de las empresas**. Parece que esta cuestión tiene una mayor relevancia en países como Italia, Austria, Alemania y Finlandia. No obstante, cabe señalar que los porcentajes relativamente bajos en países como Francia, Bélgica o España no significan necesariamente que en dichos países se otorgue menos importancia a este tema. En ese sentido, los resultados deben interpretarse conjuntamente con otros resultados de la encuesta, concretamente los relacionados con los desafíos a los que se enfrentan los sindicatos, entre ellos la necesidad de organizarse para representar a nuevos trabajadores digitales como los trabajadores colaborativos o los trabajadores de plataformas digitales (ver el apartado siguiente).

Commented [EAH10]: Att. client: Please, notice that this information seems to refer to the figure in the previous page, not the following one.

6 ¡También los sindicatos tienen que adaptarse!

Uno de los apartados de la encuesta de la CES preguntaba a los miembros de organizaciones sindicales y órganos de representación de los empleados en la empresa sobre **los principales desafíos que afrontan los sindicatos**. Además de las tres opciones de respuesta facilitada⁸, se invitó a los participantes a comentar la cuestión, y más de 130 encuestados lo hicieron.

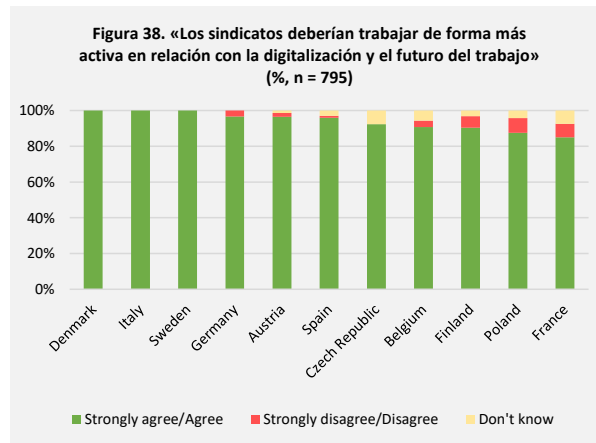
Queramos o no, la tecnología avanzada se cierne sobre nosotros. No tiene sentido trabajar ni a favor ni en contra; lo que hace falta es una visión a largo plazo e información sobre el marco temporal de los cambios que se avecinan.

(Representante sindical, Reino Unido)

¿Deberían los sindicatos prestar más atención a la digitalización?

Más del 95% de los encuestados se sumaron a la afirmación de que los sindicatos debían abordar y promover de forma más activa el tema de la digitalización y el futuro del trabajo.

No obstante, como se observa en la figura, existen diferencias significativas entre las respuestas de países con porcentajes cercanos al 100% de apoyo, entre ellos Dinamarca, Italia y Suecia, Alemania, Austria y España, y otros como Francia y Polonia en los que un porcentaje significativo de los encuestados se muestra más crítico con esta cuestión. De los comentarios cualitativos y las respuestas cabe deducir dos motivos que explican las dudas de los encuestados. En primer lugar, por ejemplo en Polonia, bastantes encuestados afirman que en su empresa o sector la digitalización todavía no se ha hecho patente. Además, como sucede en Francia, un porcentaje relativamente alto de encuestados considera que la «digitalización» es fundamentalmente un término que encubre una flexibilización de las horas de trabajo y los contratos laborales a la que los sindicatos deben oponerse con firmeza a nivel empresarial o sectorial, pero que no requiere necesariamente nuevos tipos de campaña.



⁸ a) Los sindicatos deben mostrarse más activos en la cuestión de la digitalización y el futuro del trabajo; b) Los sindicatos tienen que cambiar sus principios y prácticas de organización y contratación para atraer a los empleados de la economía digital, por ejemplo a los trabajadores móviles mediante TIC y a los trabajadores de plataformas digitales; c) Los sindicatos tienen que adquirir nuevas competencias con las que aprovechar mejor las tecnologías digitales, por ejemplo, en las labores de comunicación y presión.

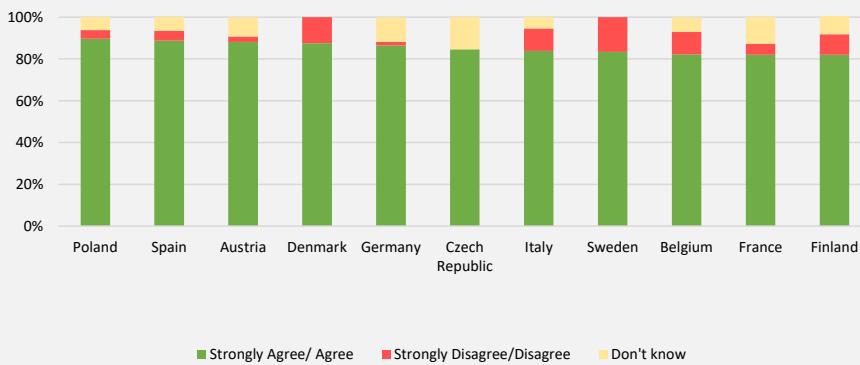
Cambios en las prácticas de organización y contratación

Al preguntar si era necesario cambiar los principios y prácticas de organización y contratación para que resulten más atractivos a los empleados de la economía digital —trabajadores móviles mediante TIC, trabajadores de plataformas digitales, etc.—, la **inmensa mayoría de los encuestados se mostraron completamente de acuerdo**. Además, apenas se observan diferencias entre los países, y la cuestión de las prácticas de organización y contratación —en especial en relación con los trabajadores de plataformas digitales, los trabajadores de la economía de las aplicaciones y los trabajador autónomos económicamente dependientes— acaparó el mayor número de comentarios cualitativos, donde se propone desde la creación de plataformas digitales propias de organización y contratación hasta el replanteamiento de las cuotas de afiliación sindical. Algunos comentarios resultan bastante contradictorios, lo que pone de manifiesto la amplia diversidad de posturas en el seno de los movimientos sindicales europeos: hay quien considera que la capacidad de atracción y las nuevas prácticas de organización y contratación de los sindicatos son un aspecto fundamental para su supervivencia; otros señalan que los trabajadores digitales y de las TIC no dejan de ser trabajadores, de manera que no hay por qué desarrollar estrategias específicas de contratación y organización.

Es preciso que los sindicatos cambien sus estructuras organizativas y estrategias de contratación para que resulten más atractivos a los trabajadores de la economía digital, tales como los trabajadores móviles mediante TIC o los trabajadores colaborativos.
(Representante sindical, Austria)

Los procesos de digitalización han de ser inclusivos; no se puede pretender implantar sistemas avanzados sin antes tener la certeza de que todos los trabajadores pueden acceder a ellos.
(Representante sindical, Italia)

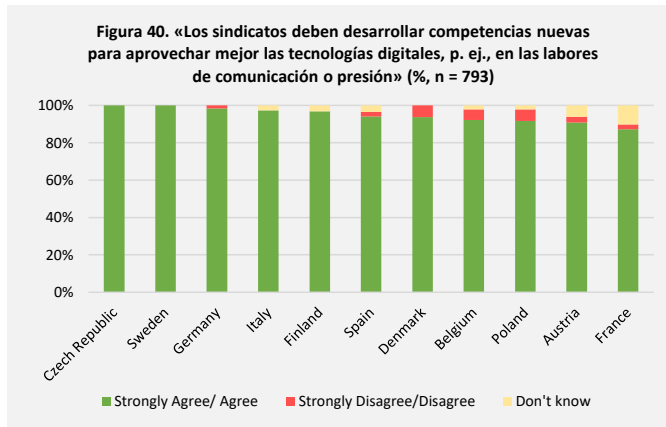
Figura 39. «Los sindicatos deben cambiar sus principios y prácticas de organización y contratación para que resulten más atractivos a los empleados de la economía digital» (% , n = 795)



Crear nuevas competencias y aprovechar mejor las tecnologías digitales

En relación con la necesidad de que los sindicatos desarrollen competencias nuevas y aprovechen mejor las tecnologías digitales en las labores de comunicación y presión, una amplia mayoría de encuestados se mostró de acuerdo, como se aprecia en la figura siguiente. En torno al 95% de los encuestados consideran que es necesario utilizar en mayor medida formas de comunicación digital como los sitios web interactivos, las plataformas en línea y otras formas de comunicación electrónica.

Asimismo, participantes de todos los grupos de países han destacado las buenas prácticas en relación con los nuevos tipos de actividades en el



ámbito de las relaciones públicas, la presión y la comunicación. Se mencionan, por ejemplo, sitios web específicos que facilitan información, asesoramiento y modelos de buenas prácticas en materia de trabajo colaborativo o en plataformas digitales desarrollados por los sindicatos de Alemania, Austria y Suecia (<http://faircrowd.work/>). En el contexto del presente estudio, los sindicatos de Dinamarca, España e Italia también se refirieron a iniciativas similares.

Otro representante sindical defendió la necesidad de un uso más proactivo de las redes sociales, los servicios de mensajería o las plataformas como «change.org» para impulsar las campañas o la labor de presión. Además, se mencionaron las plataformas en línea como una herramienta adecuada para establecer contactos entre los órganos de representación de los intereses de los empleados en las empresas.

Los sindicatos de los países nórdicos y Bélgica enfatizaron que las formas electrónicas de comunicación e Internet son importantes para poner en común buenas prácticas, informar sobre convenios colectivos innovadores e intercambiar ideas e información acerca de las actividades y campañas.

Al mismo tiempo, los participantes en la encuesta subrayaron que las nuevas formas de comunicación digital no deberían considerarse una alternativa al intercambio y las reuniones físicas, ni a la comunicación directa en persona.

Los sindicatos deben concienciar más a la opinión pública sobre las nuevas tecnologías por medio de las redes sociales y desarrollar nuevos métodos de comunicación interna, modernizarse e intentar firmar convenios colectivos en las empresas en vista de los cambios.
(Representante sindical, Países Bajos)

Commented [EAH11]: Att. client: It seems there is a mistake in the text of the figure in source, where it reads "bake", it should read "make".

7 La opinión de los trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores colaborativos: mensajes contundentes para las organizaciones sindicales

«No es un negocio, es un trabajo».

(Participante en la encuesta que trabaja desde hace 2-3 años con una plataforma de servicios locales)

En 2017 y 2018 y durante la realización de la encuesta de la CES, el trabajo en plataformas digitales, el empleo en la economía de las aplicaciones o del trabajo esporádico o, sencillamente, el trabajo colaborativo han protagonizado debates públicos en toda Europa. El debate se ha visto impulsado por las prácticas empresariales de compañías globales como Uber o Amazon Mechanical Turk y la aparición de proveedores de servicios dirigidos a los hogares basados en plataformas (p. ej., de limpieza) o en el

ámbito del reparto de comida a domicilio. En 2017 y 2018 se debatieron también las malas condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales: además de la remuneración, los sindicatos y una serie de protestas organizadas por los propios trabajadores pusieron el énfasis en la carencia absoluta de seguridad social y otros mecanismos de protección laboral. Muchas de esas protestas defendían derechos básicos de los trabajadores y trataban de obligar a las plataformas a aceptar la condición jurídica de empleador (con ciertas obligaciones y responsabilidades).

A lo largo del proyecto de la CES, han surgido o se han presentado en los talleres varias iniciativas sindicales, entre otras: las dirigidas a organizar a los trabajadores colaborativos de Dinamarca; la iniciativa de los sindicatos alemanes, austríacos y suecos en favor de un trabajo colaborativo justo y la firma de un código deontológico de los proveedores de plataformas; así como estudios más amplios realizados, por ejemplo, por el sindicato CC. OO. sobre la dimensión del trabajo en plataformas digitales en Cataluña⁹. En abril de 2018 se firmó uno de los primeros convenios colectivos entre una plataforma digital y una organización sindical: el acuerdo entre la plataforma danesa de servicios de limpieza «Hilfr» y 3F, la federación de trabajadores daneses¹⁰.

La encuesta de la CES dedica un apartado especial a los trabajadores de plataformas digitales, a quienes se planteó un breve cuestionario. Se perseguía principalmente descubrir su motivación para trabajar en una plataforma digital, su opinión acerca de las condiciones de trabajo y sus sugerencias para mejorarlas. En relación con este último aspecto, la encuesta incluyó también algunas preguntas sobre las expectativas de los trabajadores de plataformas digitales acerca de la organización colectiva y la representación sindical.

Trabajadores de plataformas digitales que participaron en la encuesta

Un total de **54 trabajadores de plataformas digitales tomaron parte en la encuesta de la CES**. La cifra, bastante baja, se debe a que no se llevaron a cabo actividades específicas para llegar a este grupo objetivo. La mayoría de los participantes, bien recibieron una invitación directa de sindicatos miembros de la CES de distintos países, bien tuvieron conocimiento de la encuesta a través de sitios web, reuniones públicas o talleres sobre la cuestión.

En cuanto al perfil y la procedencia de los participantes, es importante analizar el tipo de trabajo que desempeñan en las plataformas digitales, ya que este se puede clasificar, a grandes rasgos, en grupos claramente diferenciados:

- plataformas que ofrecen trabajo físico en una zona determinada, por ejemplo servicios de chófer, reparto de comida, limpieza, costura, reparación en hogares;

⁹ Ver CCOO: *La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals*, publicado el 18 de junio de 2018.

¹⁰ Ver la información disponible en el sitio web de LO Denmark: <https://lo.dk/en/historic-agreement-digital-platform-concludes-collective-agreement/>.

- plataformas que organizan trabajo remoto —«en la nube»—, por ejemplo la transcripción de grabaciones, la descripción de fotografías, etc.;
- plataformas que facilitan o reúnen trabajadores más especializados o cualificados, a menudo profesionales liberales tradicionales (en ámbitos como el diseño, la fotografía, las agencias de representación, etc.).

Como se observa en la figura adjunta, más de 3 de cada 4 encuestados (el 76%) trabaja para plataformas de su zona, y solo el 17% trabaja de forma remota «en la nube». En cuanto a los «otros» grupos, los participantes mencionan actividades como la cocina por encargo —en restaurantes o domicilios privados—, el trabajo en almacenes o el periodismo.

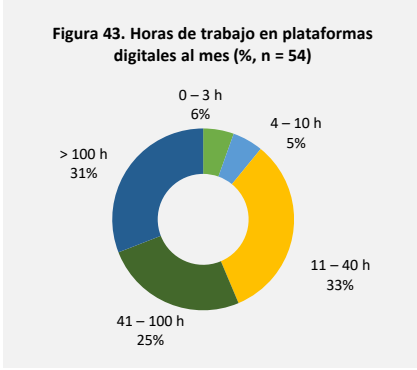
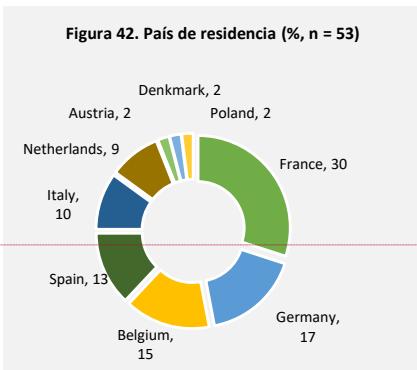
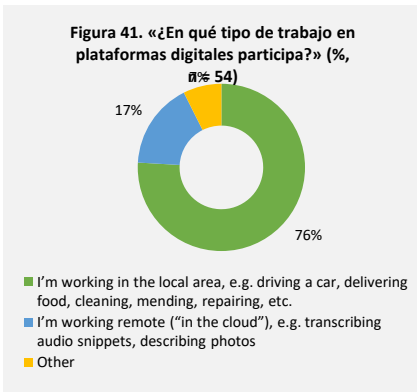
La mayoría de los trabajadores de plataformas digitales que participaron en la encuesta residen en Francia (30%), Alemania (17%) y Bélgica (15%). Otros encuestados viven en España, Italia, los Países Bajos, Austria, Dinamarca y Polonia.

Casi la mitad de los trabajadores de plataformas digitales tienen entre 20 y 29 años (el 46%), y aproximadamente 1 de cada 4 (el 26%) se sitúa en el grupo etario inmediatamente superior, entre los 30 y los 39 años. Solo el 5% de los trabajadores en línea tenía menos de 20 años, y alrededor del 20% superaba los 40 años, incluido un 5% mayor de 60 años.

En torno al 40% de los encuestados trabajan en una plataforma digital desde hace menos de 1 año, y un porcentaje similar (el 39%), de 1 a 3 años; solo un 20% lleva más de 3 años trabajando en plataformas digitales. La mayoría de los participantes en la encuesta (el 63%) trabaja para una única plataforma, mientras que 1 de cada 3 lo hace en varias.

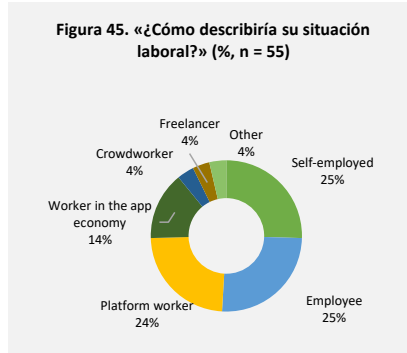
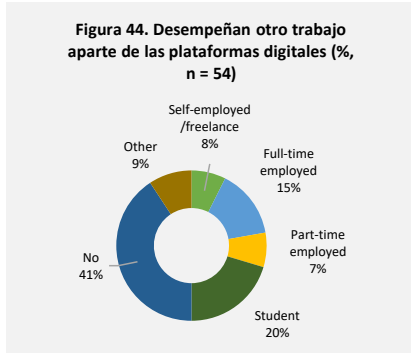
El número medio de horas de trabajo mensuales en las plataformas digitales es muy diverso: aproximadamente un 33% de los participantes afirmaron trabajar solo de 11 a 40 horas al mes, y el 11% comentaron que trabajan incluso menos. Al mismo tiempo, el 31% de los encuestados señalaron que trabajan en las plataformas digitales entre 41 y 100 horas mensuales, y 1 de cada 4 trabaja más de 100 horas al mes. No obstante, los resultados demuestran de manera inequívoca que para la mayoría de los encuestados el trabajo en las plataformas digitales no representa una fuente exclusiva de ingresos.

Esa conclusión contrasta en cierto modo con la situación laboral de los participantes en la encuesta (figura 43). Cuando se les preguntó si tenían otro empleo aparte del trabajo en las plataformas en línea, el 41% afirmó que carecía de otros ingresos. El



Commented [EAH12]: Att. client: Notice the repetition of 40% in source.

segundo grupo más amplio lo integran los estudiantes (20%), y solo algo más del 20% desempeñan un trabajo a tiempo parcial (7%) o a jornada completa (15%).



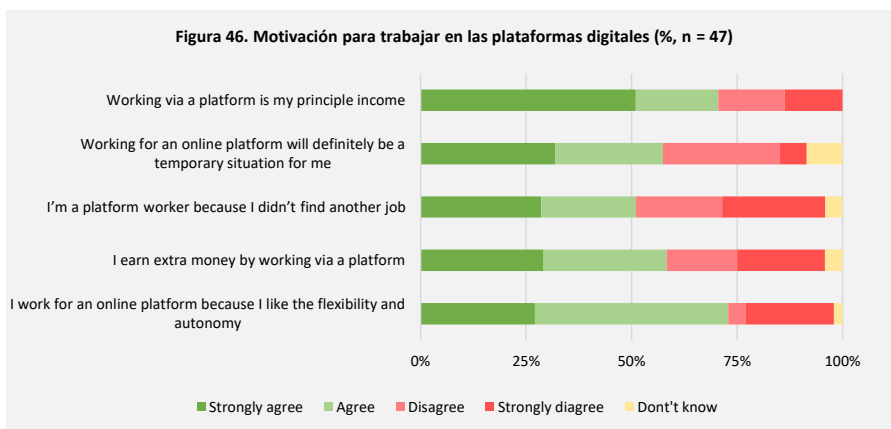
En la figura 44 se aprecia que la mayoría de los participantes en la encuesta se ven a sí mismos como empleados (25%) o trabajadores de plataformas digitales (24%). Solo el 14% se describen como trabajadores de la economía de las aplicaciones, y un pequeño grupo integrado por el 4% de los encuestados aceptan la categoría de «trabajador colaborativo».

Frente a quienes se perciben a sí mismos como trabajadores o empleados, solo 1 de cada 4 participantes en la encuesta se considera autónomo, y otro 4% se declara trabajador independiente. Un reducido grupo de encuestados opta por la categoría «otros» y menciona el trabajo temporal por subcontratación o el trabajo como «falso autónomo» o «autónomo económicamente dependiente».

Motivación para trabajar en las plataformas digitales

Los resultados de la encuesta de la CES relativos a la motivación de los trabajadores de plataformas digitales para iniciar este tipo de actividad resultan bastante interesantes y aportan varios **elementos para la reflexión de las organizaciones sindicales y de otros agentes claves del mercado laboral**.

En primer lugar, para la mayoría de los participantes el trabajo en plataformas en línea representa una fuente de ingresos importante, pero no exclusiva. Un porcentaje igualmente elevado, en torno al 75%, señala que trabaja en las plataformas porque supone una oportunidad de generar ingresos adicionales.



Aproximadamente un 60% de los encuestados creen que el trabajo en las plataformas digitales es provisional, una opinión probablemente relacionada con el hecho de que trabajar en esas plataformas no es fruto de una decisión voluntaria: **el 50% de los encuestados explican que trabajan en una plataforma porque no encontraron otro empleo.**

Uno de los resultados más sorprendentes de la encuesta en relación con la motivación es que **cerca del 75% de los encuestados afirman que trabajan en una plataforma digital porque agradecen la flexibilidad y la autonomía de este tipo de trabajo.** Este dato también resulta interesante porque la población encuestada se localizó a través de canales sindicales y, como se mostrará más adelante, los participantes son muy conscientes de las condiciones de trabajo críticas. En este contexto, la elevada proporción de encuestados que valoran positivamente la flexibilidad y autonomía en el trabajo resulta bastante sorprendente.

Condiciones de trabajo

Los trabajadores de plataformas digitales conocen bien los aspectos positivos y negativos de las condiciones de trabajo de este tipo de empleo. En general, más de la mitad de los encuestados valoran positivamente aspectos como la comunicación con otros trabajadores a través de las redes sociales (casi el 75%) y en persona (más del 50%). Además, casi el 50% de los encuestados consideran que, en conjunto, el trabajo en plataformas digitales conlleva más ventajas que desventajas.

Es algo temporal porque el ritmo de trabajo es difícil de soportar. Cuando las piernas no puedan más, me buscaré otro trabajo.

(Trabajador de plataforma digital de 20-29 años de edad, Bélgica, menos de un año en el puesto)

Actualmente trabajo para tres plataformas, mientras espero a que me salga un trabajo mejor. Estoy deseando dejar la bici.

(Trabajador de plataforma digital de 20-29 años de edad, España, menos de un año en el puesto)

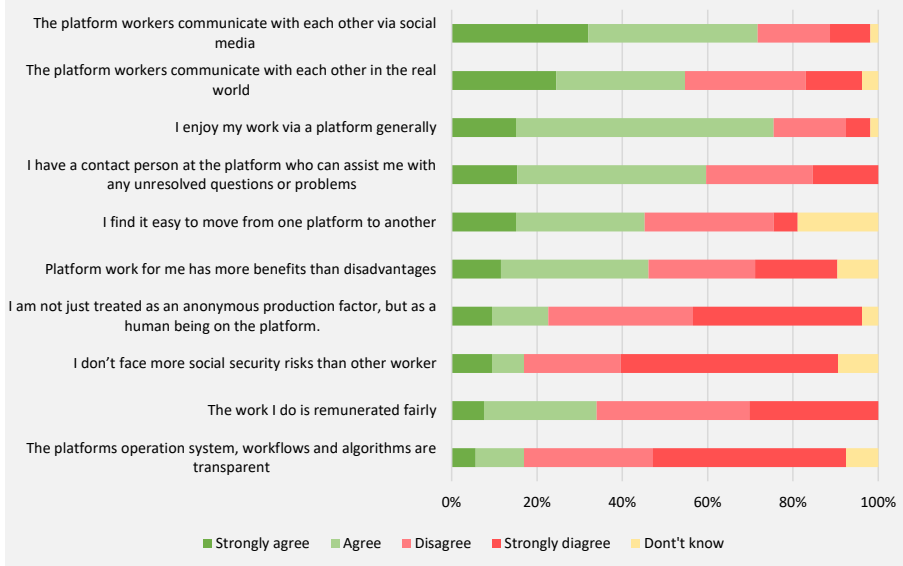
Dado que, como inmigrante, no tenía la documentación necesaria, pude utilizar una cuenta en una plataforma digital mientras regularizaba mi situación. De este modo, conseguí unos ingresos BÁSICOS (comida, transporte, seguro médico).

(Trabajador de plataforma digital de 30-39 años de edad, España, menos de un año en el puesto)

El hecho de ir en bicicleta y que te paguen por ello podría ser fantástico si todas las empresas del mercado que ofrecen este servicio no fueran tan exageradamente explotadoras y poco fiables.

(Trabajador de plataforma digital de 20-29 años de edad, Alemania, menos de un año en el puesto)

Figura 47. Valoración de las condiciones de trabajo (% n = 53)



Al mismo tiempo, los trabajadores de plataformas digitales de todos los países resaltaron las condiciones de trabajo críticas con comentarios muy similares, por ejemplo, el trato como factores de producción anónimos en lugar de seres humanos (más del 75%) o su exposición a mayores riesgos en relación con la seguridad social que otros trabajadores (más del 80%). Además, más del 80% de los participantes consideran que el sistema, los flujos de trabajo y los algoritmos utilizados no son transparentes. Solo un tercio de los encuestados opinan que la remuneración es justa.

Una cuestión fundamental destacada en numerosos comentarios está relacionada con la situación profesional de los trabajadores de plataformas digitales. Los encuestados, salvo escasas excepciones —todas ellas, casos de trabajo remoto a través de Internet y en ocupaciones autónomas, como traducción o gestión de servicios locales—, hicieron hincapié en la contradicción entre su situación jurídica de trabajadores autónomos y su experiencia de hecho como trabajadores dependientes. Algunos participantes también comentaron que se sienten trabajadores independientes aunque no disfrutan de los mismos derechos que los autónomos, como el establecimiento de tarifas, la desgravación de gastos de negocio o la toma de decisiones sobre su jornada laboral. Las decisiones sobre todos estos temas corresponden a las plataformas en las que trabajan.

Trabajé para XY Ámsterdam durante más de uno año. Empecé con ellos porque no encontraba otro trabajo. En ese momento, teníamos contratos flexibles y cobrábamos por horas. Teniendo en cuenta las limitaciones de este trabajo, las condiciones y el salario eran bastante buenos.

El problema principal era conseguir un contrato permanente al cabo de dos años. En agosto del año pasado XY cambió su política y pasó a trabajar únicamente con trabajadores independientes. Por eso me fui a otra plataforma.

(Trabajador de plataforma digital de 20-29 años de edad, Países Bajos, 2-3 años en el puesto)

Trabajo mucho más de 100 horas, o más bien paso mucho más de 100 horas disponible en la calle, esperando para entregar un pedido. Es un problema porque me pagan por pedido, pero el número de pedidos no depende de mí, sino de la aplicación y del supuesto algoritmo que los distribuye. Este algoritmo se puede modificar manualmente, y si eres amigo de los jefes te asignan los mejores pedidos.

(Trabajador de plataforma digital a tiempo completo de 20-29 años de edad, España, 2-3 años en el puesto)

Expectativas sobre los sindicatos

Un resultado sorprendente de la encuesta de trabajadores de plataformas digitales está relacionado con las expectativas de los participantes sobre los sindicatos. En este sentido, era menos sorprendente que, en general, los encuestados tuvieran una impresión positiva de la organización de los intereses colectivos —ya que, como se mencionó anteriormente, la participación de la mayoría de los encuestados se consiguió mediante actos, redes sociales y otras iniciativas bajo el patrocinio de los sindicatos—.

Sin embargo, lo verdaderamente asombroso fue que **los participantes en la encuesta expresaran expectativas bastante claras y fuertes en relación con el valor que podían aportar los sindicatos**, con relación al trabajo en plataformas digitales y los servicios de apoyo específicos dirigidos a los trabajadores de plataformas.

Como se muestra en la figura 48, más abajo:

- el 83% de los encuestados sugirieron (y el 60% de ellos, con firmeza) que los sindicatos debían negociar con las plataformas digitales;
- aproximadamente el 80% de los encuestados creen que los sindicatos deben mediar en los conflictos entre los trabajadores de plataformas digitales y los propietarios de plataformas;
- más del 80% de los encuestados consideran que los sindicatos deben organizar a los trabajadores de plataformas; una proporción de encuestados similar apoya la idea de que los sindicatos promuevan la autoorganización de los trabajadores de plataformas digitales.

Estos porcentajes altos en las respuestas de la encuesta relativas a la función de los sindicatos son significativos y apuntan a un sentimiento de confianza fuerte en la legitimidad e integridad de los sindicatos.

Esta idea positiva del sindicalismo queda patente, asimismo, en el elevado número de respuestas que respaldan la idea de que los sindicatos se encarguen de certificar las plataformas digitales (70%) e, incluso, su creación (70%), como se muestra en la figura 48. Esta última sugerencia también debería interpretarse teniendo en cuenta que muchas respuestas son favorables a las cooperativas y otras formas de organización mutua de trabajadores independientes (por ejemplo, en Bélgica, los participantes destacaron la cooperativa SMartBee que organiza el pago y ofrece protección a los trabajadores autónomos e independientes a precio asequible)¹¹.

Todavía me considero un empleado, pero la empresa me obliga a dimitir o a convertirme (en apariencia) en autónomo.

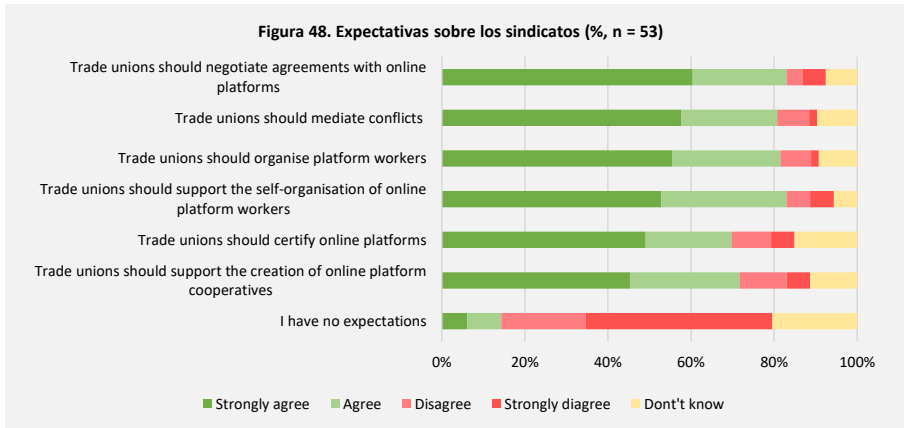
(Trabajador de plataforma digital de 20-29 años de edad, Países Bajos, 2-3 años en el puesto)

Mi condición jurídica es de empresario autónomo, pero no disfruto de ninguna de ventaja del empresario y tengo todas las desventajas de un empleado, es decir, estoy obligado a llevar ropa de trabajo, estoy sometido a presión controlada por un tercero, percibo una remuneración impuesta, etc.

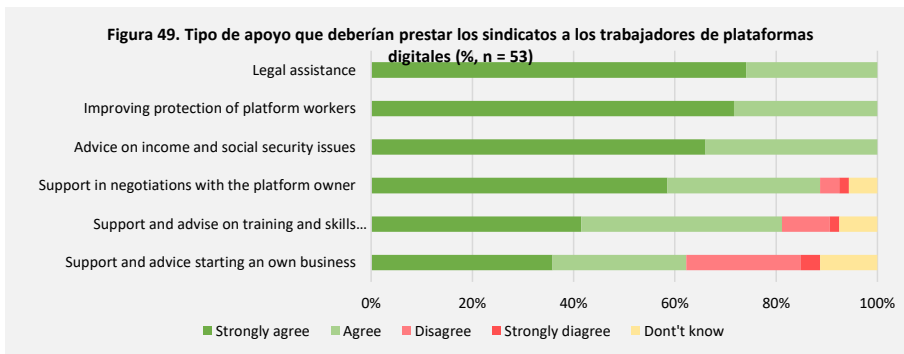
(Trabajador de plataforma digital de 20-29 años de edad, Bélgica, 2-3 años en el puesto)

Commented [EAH13]: Att. client: We assume that the second instance of "employee" in text box in source should read "employer".

¹¹ SMartBe – *Societe Mutuelle pour artistes* –, fundada en 1998, es una cooperativa de trabajadores independientes que facilita a sus miembros cotización de jubilación y un seguro de salud a precio asequible, ayuda con la burocracia y ofrece garantía de pagos puntuales. Muchos trabajadores de plataformas digitales dedicados a los servicios empresariales locales se organizan con SMartBe. En el verano de 2018, había miembros de SMart distribuidos por 9 países europeos (Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Hungría, Italia, Reino Unido y Suecia). Ver: <https://smartbe.be/fr/>



Las preocupaciones principales de los trabajadores de plataformas digitales están relacionadas con la **protección jurídica y la seguridad social** (lo segundo también podría explicar el marcado interés en las cooperativas). Como se muestra en la figura 49, el 100% de los encuestados está a favor de que los sindicatos presten asistencia jurídica a los trabajadores de plataformas digitales en asuntos de carácter laboral. Además, el 100% de los encuestados consideran que los sindicatos deben ocuparse de mejorar la protección de los trabajadores de plataformas digitales y facilitar asesoramiento en relación con los ingresos y la seguridad social. Aproximadamente el 90% de los trabajadores en línea que participaron en la encuesta desean que los sindicatos presten apoyo a los trabajadores de plataformas digitales en la negociación con los propietarios. La formación y el desarrollo de competencias constituyen otro tema de interés, y el 80% piensa que los sindicatos deben ofrecer apoyo y asesoramiento al respecto.



En consecuencia, los resultados de la encuesta de trabajadores de plataformas digitales están generando mensajes extraordinariamente contundentes para los sindicatos europeos. Además de indicar una **fuerte confianza en el valor añadido del sindicalismo y la organización colectiva en sindicatos**, las respuestas señalan que existen expectativas concretas para la prestación de apoyo en aspectos laborales específicos de este nuevo tipo de trabajo, en especial en lo que respecta a la garantía de los derechos básicos, las condiciones de trabajo dignas y justas y la protección social de los trabajadores. Es importante destacar que estas demandas y peticiones no se limitan al tema de la futura regulación jurídica del trabajo en plataformas digitales.

Conclusiones

El proyecto de la CES sobre participación y digitalización justa y la encuesta llegaron en el momento adecuado. En 2017 y 2018, el trabajo en plataformas, la llamada economía «colaborativa», el G5, la protección de datos, la tributación de los gigantes de Internet y otros temas relacionados con la digitalización eran prioritarios en el programa de las políticas europeas y han sido abordados por la Comisión Europea y el Parlamento Europeo. Asimismo, la digitalización ha ocupado un lugar destacado en las iniciativas gubernamentales nacionales —centradas principalmente en las oportunidades de digitalización previstas—, en consonancia con la prioridad de la actual Comisión de la UE, introducida en 2015, en relación con la consecución de un único mercado digital.

Sin embargo, las estrategias tanto comunitarias como nacionales se apoyan en esferas e iniciativas normativas de marcada orientación empresarial: mejor acceso a los mercados, impulso al crecimiento empresarial y creación de las condiciones adecuadas para garantizar el crecimiento de la economía digital en la UE. Como justificación principal de la estrategia, la Comisión se ha centrado en las ventajas que la creación de un único mercado digital conllevará para los consumidores y las empresas.

¿Pero qué ocurre con los trabajadores? Hasta el momento, la perspectiva de los trabajadores y la representación de sus intereses han quedado relegadas en el debate europeo sobre digitalización. Asimismo, en el plano nacional, en 2015 había un conocimiento limitado sobre la postura y las políticas de los sindicatos nacionales respecto de la digitalización y el impacto de los procesos de cambio digital en el mercado laboral, el empleo y el trabajo.

En este contexto, la resolución sobre trabajo digital justo¹² acordada en la reunión de 2016 del Comité Ejecutivo de la CES respondía al objetivo de ofrecer asesoramiento y orientación a fin de que las organizaciones afiliadas nacionales y las federaciones de las industrias europeas participen de forma más proactiva en los debates de orientación sobre digitalización, presten atención a la evolución de diferentes sectores como resultado del despliegue de tecnologías digitales y modelos empresariales nuevos que con frecuencia desestabilizan, o parecen desestabilizar, los métodos de empresa y trabajo tradicionales, y definan sus posturas al respecto.

El simple hecho de que más de 1500 participantes aportaran información para la encuesta de la CES muestra que **los sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores en las empresas de toda Europa son muy conscientes de la importancia de la digitalización y de su impacto en nuestra manera de trabajar y vivir en el futuro.** La encuesta también ha mostrado que los sindicatos del norte, sur, este y oeste de Europa tienen una percepción bastante similar de la digitalización, al considerarla un asunto relacionado no solo con tecnologías nuevas y en ocasiones perturbadoras, sino también con procesos de reestructuración y cambio que afectan a los niveles de empleo, las condiciones de trabajo y otros asuntos como la organización del trabajo, la jornada laboral o las relaciones laborales, es decir, al futuro del trabajo.

Un resultado importante de la encuesta de la CES es la idea de que **los sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores de Europa no son contrarios a la digitalización.** Las respuestas de los participantes del norte y sur de Europa, y también del este y el oeste, muestran que los sindicatos y los representantes de los trabajadores entienden bien el potencial de las nuevas tecnologías y los nuevos modelos empresariales digitales para las empresas y el empleo. Sin embargo, en contraposición con el discurso de las políticas gubernamentales, los sindicatos de toda Europa también se plantean y exponen los riesgos de la digitalización, por ejemplo, en relación con las condiciones de trabajo en el lugar de trabajo, la supervisión de los trabajadores, la intensificación del trabajo, el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, los nuevos tipos de presión o la pérdida de trabajos debido a la automatización e informatización.

¹² <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work>

Esta encuesta ha recopilado abundante información de los sindicatos de una gran variedad de países que han empezado a participar en diferentes actividades relacionadas con el impacto de la digitalización en el mercado laboral, el sector y las empresas. Las prácticas son diversas, desde el intercambio de información y la organización de seminarios hasta el establecimiento de plataformas de recursos en línea o la organización de reuniones de expertos. Tales actividades han contribuido al aprendizaje mutuo y colectivo, además de al desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos técnicos sobre el tema.

La necesidad de configurar el cambio digital justo. Un resultado importante de la encuesta y el proyecto de la CES es la noción de que las oportunidades que brinda la digitalización —como la flexibilidad de la jornada laboral, más autonomía, trabajo menos repetitivo y arduo o la creación de nuevas oportunidades de empleo— no son automáticas, sino que se deben desarrollar de manera proactiva. En el nivel empresarial, la digitalización ha acelerado los procesos de reestructuración y racionalización, la disociación de las tareas («nuevo taylorismo»), la externalización (también a plataformas), la reorganización y los procesos de reorganización empresarial. Esto influye de forma notable en el lugar y las condiciones de trabajo, así como en las seguridades (e inseguridades) laborales.

El tema de la jornada laboral ilustra de manera muy adecuada la necesidad de colaborar en la conformación del cambio digital justo con el fin de aprovechar las oportunidades potenciales y evitar los riesgos. De acuerdo con los datos facilitados sobre prácticas de información y consulta, convenios colectivos en diferentes niveles y experiencias de buenas prácticas y prácticas negativas, resulta muy evidente que, según los sindicatos y los órganos de representación de empresa, el impacto de la digitalización sobre la **jornada laboral** podría ofrecer oportunidades y valor añadido a los trabajadores si existen normas y condiciones propicias en el ámbito empresarial y fuera de este. Al mismo tiempo, la encuesta de la CES demostró, mediante la recopilación de numerosas evidencias y experiencias, que la digitalización puede empeorar la situación de los trabajadores en lo que respecta a la jornada laboral y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada si no existen reglamentaciones al respecto o no se definen normas nuevas. En concreto, cuando se trata de teletrabajo móvil o a domicilio, muchos comentarios de la encuesta han puesto de relieve una serie de **normas y criterios de teletrabajo justo**, conforme a la definición de los convenios colectivos o los acuerdos marco empresariales, que incluyen el **derecho a desconectar**.

Estos ejemplos revelan **la necesidad de garantizar una participación e implicación firmes de los trabajadores en la anticipación y gestión de los procesos de cambio**. No obstante, la realidad actual está fuertemente polarizada y los ejemplos positivos de solución de la digitalización justa contrastan con las experiencias negativas.

Las buenas prácticas de participación de los trabajadores, por ejemplo, las iniciativas conjuntas con los empleadores en el nivel sectorial o empresarial, los acuerdos de cambio o acuerdos marco empresariales sobre la introducción de nuevas tecnologías, se concentran en gran medida en los países del norte y el oeste de Europa y en iniciativas de grandes empresas multinacionales con sede en el oeste de Europa. Los resultados de la encuesta, en especial los numerosos comentarios de los participantes, indican que los sindicatos de Europa Central y Oriental encuentran especialmente difícil participar de manera más activa en la conformación de los procesos de cambio digital. Esto obedece no solo a la falta de conocimientos técnicos, recursos y capacidades, sino también a la ausencia de prácticas de información y consulta. Muchos encuestados, en especial representantes empresariales de Europa Central y Oriental, pero también participantes de países como España, Francia o Reino Unido, mencionaron que la dirección no había utilizado ninguna práctica de información y consulta previa al introducir tecnologías nuevas. La digitalización no mejora automáticamente la transparencia, el diálogo social o la participación de los trabajadores.

Un factor que influye en gran medida en la participación de los trabajadores en la digitalización está relacionado con la **toma de decisiones empresariales**. Los ejemplos de estudios de caso y buenas prácticas de acuerdos de empresa muestran que los procesos de cambio digital, las decisiones sobre inversión en

nuevas tecnologías, la automatización y la reorientación empresarial se toman en el nivel más alto de la empresa. Por tanto, la existencia de procesos de diálogo social, información y consulta operativos y la participación en el plano nacional y el de las juntas de supervisión y los comités de grupo de empresas deben considerarse condiciones previas importantes para influir en los procesos de reestructuración y cambio.

Además, **la valoración de las actividades de los comités de empresa europeos y las prácticas europeas de información y consulta entre los países y representantes de los trabajadores de empresa resulta muy heterogénea**, como se observa en la evaluación de los más de 360 delegados de CEE que participaron en la encuesta. Así, mientras que en algunos CEE se indicó que las prácticas eran positivas y también tenían un efecto favorable en los países donde los derechos de participación de los trabajadores locales son más frágiles, en otros se consideraron totalmente insuficientes. Por otra parte, los problemas no siempre son consecuencia de la negligencia o falta de la dirección exclusivamente, también influye la carencia de recursos y conocimientos técnicos por parte de los representantes de los trabajadores locales.

En este sentido, un resultado preocupante de la encuesta es que **casi un tercio de los encuestados, es decir, sindicatos y órganos de representación de los trabajadores, creen que uno de los riesgos más importantes de la digitalización es el debilitamiento de la participación de los trabajadores y la erosión de la negociación colectiva en el plano nacional o empresarial**. Esta sensación de riesgo está generalizada en particular en la región de Europa Central y Oriental.

En este contexto, numerosos participantes destacaron la cuestión de **las nuevas tecnologías que pueden supervisar o supervisan la conducta y el rendimiento de los trabajadores**. La inmensa mayoría de los encuestados ha atribuido una gran importancia al tema de la supervisión o el control. Sin embargo, como indicaron los encuestados de Europa Meridional y Oriental en especial, a menudo los órganos de representación de los trabajadores de empresa carecen del conocimiento necesario. Por consiguiente, con vistas a negociar convenios colectivos de empresa con el empleador o la dirección, los representantes de los trabajadores o comités sindicales deben contar con el apoyo de los sindicatos sectoriales o intersectoriales.

Los sindicatos deben desarrollar competencias nuevas. La encuesta de la CES muestra que los sindicatos también tienen que adaptarse: más del 95% de los encuestados se mostraron de acuerdo con la afirmación de que los sindicatos debían abordar y promover de forma más activa el tema de la digitalización y el futuro del trabajo. Además, en lo que respecta a la necesidad de los sindicatos de desarrollar competencias nuevas y aprovechar mejor las tecnologías digitales en las labores de comunicación y presión, también el 95% de los encuestados aproximadamente consideran que se debe aumentar el uso de las formas de comunicación digital, como los sitios web interactivos, las plataformas en línea u otras formas de comunicación electrónica. Al mismo tiempo, los participantes en la encuesta subrayaron que las nuevas formas de comunicación digital no deberían considerarse una alternativa al intercambio y las reuniones físicas, ni a la comunicación directa en persona.

Confianza de los trabajadores de plataformas digitales en el sindicalismo. Pese a su alcance limitado, desde el punto de vista del número de participantes y el tipo de trabajo en plataformas digitales incluido, la encuesta de la CES dirigida los trabajadores de plataformas digitales —los denominados trabajadores colaborativos o *crowdworkers*— aportó algunas ideas y resultados interesantes. Uno de los resultados principales revela que la mayoría de los trabajadores en línea se perciben a sí mismos como trabajadores o empleados y, en consecuencia, piden las condiciones de trabajo correspondientes, por ejemplo, en materia de protección jurídica, jornada laboral, condiciones laborales básicas y, en particular, protección sanitaria y seguridad social. Además, a pesar de que la gran mayoría de los trabajadores de plataformas digitales indican que disfrutan de la flexibilidad y autonomía que confiere este tipo de trabajo, también son muy conscientes de los riesgos y las condiciones de trabajo problemáticas: el 80% cree que este tipo de trabajo conlleva más riesgos relacionados con la seguridad social que otras formas de trabajo, y solo un tercio de los encuestados consideran que la remuneración es justa.

La encuesta de la CES entre los trabajadores de plataformas digitales presenta un **resultado sorprendente** en lo que respecta a la percepción del sindicalismo. Pese a todas las explicaciones sobre la autonomía y elección personal de los trabajadores digitales o colaborativos, la encuesta muestra que los trabajadores de plataformas digitales están a favor de la organización y la acción colectivas a través de los sindicatos y están convencidos de la necesidad de trabajar en este sentido. Más del 80% de los trabajadores de plataformas digitales encuestados opinan que los sindicatos deberían organizar a los trabajadores de plataformas y negociar las condiciones de trabajo con los propietarios. También se observa un nivel de confianza extraordinariamente elevado: más del 80% de los trabajadores de plataformas digitales creen que los sindicatos deberían mediar en los conflictos con los propietarios de las plataformas, y la mayoría de ellos consideran incluso que los sindicatos deberían certificar las plataformas digitales. Estos porcentajes altos en las respuestas de la encuesta relativas a la función de los sindicatos son significativos y apuntan a un sentimiento de confianza fuerte en la legitimidad e integridad de los sindicatos.

La encuesta de trabajadores de plataformas digitales confirma el resultado principal de la encuesta general de la CES, a saber: **es necesario trabajar activamente en la configuración de la digitalización, y se requieren soluciones y buenas prácticas que equilibren los intereses económicos y sociales y sean justas para todos los trabajadores.** Si no existe este equilibrio, es posible que la digitalización brinde oportunidades (económicas) para algunos y aumente las desigualdades sociales, pero sin duda multiplicará las tensiones y los riesgos para la mayoría de los trabajadores.

La clave de un proceso de digitalización justa es la participación de los trabajadores y un compromiso sindical firme.

Anexo:



Welcome to the ETUC Survey on FAIR Digital Work

This survey is available in different languages. To switch from English to your language of choice please select it in the header above.

Who are you?

- I am a representative of a trade union affiliated to the ETUC or a European Trade Union Federation*
- I am a workers representative in a company, including an EWC or SE representation body*
- I am a worker of an online platform / crowdworker*



This survey is part of an EU funded project of the ETUC

CUESTIONARIOS DIRIGIDOS A LOS REPRESENTANTES DE LOS SINDICATOS Y DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESA

Estimados compañero o compañera:

Agradecemos sinceramente su participación en esta encuesta, desarrollada en el contexto del proyecto anual «*La participación de los trabajadores: clave para una digitalización justa*» de la [Confederación Europea de Sindicatos](#) en colaboración con sus organizaciones afiliadas sectoriales en la UE. El objetivo de este ejercicio es conocer las valoraciones, conocimientos prácticos y experiencias de los participantes en relación con los desafíos y cambios asociados a las tecnologías digitales y el trabajo.

Si desea realizar alguna pregunta sobre la encuesta o el proyecto, no dude en ponerse en contacto con

Wolfgang Kowalsky, asesor de la CES, WKOWALSK@ETUC.ORG

Aviso de confidencialidad: todas las respuestas se gestionarán de manera estrictamente confidencial. La información personal y corporativa recopilada a través de este ejercicio se utilizará únicamente con fines de análisis y el informe de la encuesta no incluirá ninguna respuesta o comentario que pueda atribuirse a un individuo. Además, las respuestas que facilite no se considerarán respuestas oficiales de la organización. Los encuestados, no obstante, pueden comentar sus respuestas con otras personas de su organización si lo desean.

Aviso técnico importante: *se requieren entre 5 y 15 minutos, aproximadamente, para responder al cuestionario. Tenga presente que la encuesta debe cumplimentarse en línea en una sola sesión y enviarse al terminar. Si no envía la encuesta antes de cerrarla, se perderá el contenido y tendrá que volver a empezar.*

Información sobre el encuestado

REPRESENTANTES SINDICALES

NOMBRE (opcional)	
CARGO (opcional)	
PAÍS	
ORGANIZACIÓN	

AFILIACIÓN

<input type="checkbox"/> CES	<input type="checkbox"/> industriAll	<input type="checkbox"/> FST
	<input type="checkbox"/> UNI Europa	<input type="checkbox"/> FETCM
	<input type="checkbox"/> FSESP	<input type="checkbox"/> CSEE
	<input type="checkbox"/> EFFAT	<input type="checkbox"/> Otros:

Si desea recibir información adicional, escriba aquí su dirección de correo electrónico o número de teléfono:

correo electrónico	
número de teléfono	

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESA

NOMBRE (opcional)	
CARGO (opcional)	
PAÍS	
EMPRESA	

Usted es miembro de

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comité de empresa europeo	Comité de empresa	Comité sindical	Junta de supervisión o consejo de administración de empresa

Si desea recibir información adicional, escriba aquí su dirección de correo electrónico o número de teléfono:

correo electrónico	
número de teléfono	

Sección A: [representantes sindicales y de empresa]

Digitalización y trabajo desde el punto de vista de las prácticas de información y consulta y la representación de los trabajadores en los consejos de administración

En esta sección nos interesa conocer experiencias prácticas relativas a las tareas nuevas de información y consulta y representación de los trabajadores en los consejos de administración en relación con la anticipación, introducción y gestión de los procesos de cambio activados por las tecnologías digitales. Asimismo, buscamos ejemplos prácticos sobre la conformación del trabajo digital justo en los planos empresarial, sectorial y nacional.

A.1 ¿Cuáles de los temas siguientes se han abordado en su órgano u organización de representación de los trabajadores hasta la fecha? En caso afirmativo, ¿con qué práctica o herramienta?

	No	No sé	Sí, en el marco de una organización sindical	Sí, mediante información y consulta	Sí, mediante acuerdo de negociación colectiva	Sí, mediante convenio colectivo sectorial
a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

n	Otros:	
---	--------	--

A.2 Creación de un mundo digital justo

a) **¿Se ha planteado el cambio digital como tema de los procesos de información y consulta o de representación de los trabajadores en su sindicato u órgano de representación de los trabajadores?**

<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No sé
--------------------------	--------------------------	-----------------------------

(en caso afirmativo) Facilite información adicional sobre los temas u objetivos

(en caso negativo) En su opinión, ¿cuáles son los motivos principales? (p. ej., el tema no es pertinente, los empleadores son contrarios a un convenio vinculante, etc.)

b) **En su sindicato u órgano de representación de los trabajadores, ¿existe un grupo de trabajo sobre digitalización, trabajo digital o similar?**

<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No sé
--------------------------	--------------------------	-----------------------------

(en caso afirmativo) Facilite información adicional sobre los temas u objetivos

(en caso negativo) En su opinión, ¿cuáles son los motivos principales? (p. ej., el tema no es pertinente, los empleadores son contrarios a un convenio vinculante, etc.)

c) **¿Conoce casos concretos de empresas o sectores que hayan celebrado convenios colectivos sobre cuestiones relacionadas con la digitalización?**

<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> No	<input type="radio"/> No sé
--------------------------	--------------------------	-----------------------------

(en caso afirmativo) Facilite el nombre de la empresa o el sector específico, junto con un breve resumen del convenio

(en caso negativo) En su opinión, ¿cuáles son los motivos principales? (p. ej., el tema no es pertinente, los empleadores son contrarios a un convenio vinculante, etc.)

d) **En lo que respecta a los convenios colectivos sectoriales o intersectoriales, ¿qué temas deberían tratarse de manera más urgente con vistas a crear un «mundo digital justo»?**

e) **En lo que respecta a los convenios colectivos de empresa, ¿qué temas deberían tratarse de manera más urgente con vistas a crear un «mundo digital justo»?**

A.3 Desafíos principales enfrentados por los sindicatos

Indique su valoración

		Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo	No sé
a	Los sindicatos deberían trabajar de forma más activa en relación con la digitalización y el futuro del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Los sindicatos deben cambiar sus principios y prácticas de organización y contratación para que resulten más atractivos a los empleados de la economía digital, p. ej., los trabajadores móviles mediante TIC o los trabajadores de plataformas digitales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Los sindicatos deben desarrollar competencias nuevas para aprovechar mejor las tecnologías digitales, p. ej., en las labores de comunicación o presión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si lo desea, puede realizar comentarios sobre otros desafíos que considere importantes (150 palabras máximo)

Sección B: [solo representantes sindicales]

Políticas públicas sobre digitalización y participación de los sindicatos

Muchos Estados miembros han puesto en marcha iniciativas de políticas para impulsar la transformación digital de la economía, promover la aplicación de las tecnologías digitales y preparar a las empresas y los trabajadores para el futuro digital. En esta sección nos interesa saber cómo valora estas iniciativas y la función de los sindicatos.

B.1 Iniciativas de política pública sobre digitalización

Indique si existen políticas o iniciativas sobre los temas siguientes. Si procede, mencione también la participación o función de los sindicatos.

		No	No sé	Sí
a	Iniciativas y programas generales y amplios, como una agenda digital nacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Iniciativas relativas a la política de educación y formación y el aprendizaje continuo que fomentan las habilidades y competencias digitales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Modernización de las ocupaciones existentes y establecimiento de perfiles profesionales nuevos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	Estrategias o prácticas de política industrial orientadas al sector para respaldar la introducción de nuevas tecnologías y la transformación digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	Iniciativas o intentos de regular el trabajo colaborativo, el trabajo basado en plataformas digitales o la economía de las aplicaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

f) Otros: si existen otras iniciativas o programas que considera pertinentes, méncionelos aquí e indique también la participación de los sindicatos

(si se ha contestado sí en «a») ¿Cuál es la participación o función de los sindicatos en las iniciativas y los programas generales y amplios, como la agenda digital nacional?

<input type="radio"/> Los sindicatos participan como agente importante	<input type="radio"/> Los sindicatos son una parte interesada entre muchas otras	<input type="radio"/> Los sindicatos no participan en absoluto
---	---	---

(si se ha contestado sí en «b») ¿Cuál es la participación o función de los sindicatos en las iniciativas relativas a la política de educación y formación y el aprendizaje continuo que fomentan las habilidades y competencias digitales?

<input type="radio"/> Los sindicatos participan como agente importante	<input type="radio"/> Los sindicatos son una parte interesada entre muchas otras	<input type="radio"/> Los sindicatos no participan en absoluto
--	---	--

(si se ha contestado sí en «c») ¿Cuál es la participación o función de los sindicatos en la modernización de las ocupaciones existentes y el establecimiento de perfiles profesionales nuevos?

<input type="radio"/> Los sindicatos participan como agente importante	<input type="radio"/> Los sindicatos son una parte interesada entre muchas otras	<input type="radio"/> Los sindicatos no participan en absoluto
--	---	--

(si se ha contestado sí en «d») ¿Cuál es la participación o función de los sindicatos en las estrategias o prácticas de política industrial orientadas al sector para respaldar la introducción de nuevas tecnologías y la transformación digital?

<input type="radio"/> Los sindicatos participan como agente importante	<input type="radio"/> Los sindicatos son una parte interesada entre muchas otras	<input type="radio"/> Los sindicatos no participan en absoluto
--	---	--

(si se ha contestado sí en «e») ¿Cuál es la participación o función de los sindicatos en las iniciativas o los intentos de regular el trabajo colaborativo, el trabajo basado en plataformas digitales o la economía de las aplicaciones?

<input type="radio"/> Los sindicatos participan como agente importante	<input type="radio"/> Los sindicatos son una parte interesada entre muchas otras	<input type="radio"/> Los sindicatos no participan en absoluto
--	---	--

B.2 Su valoración de las iniciativas de política pública

Indique su valoración de la calidad de las iniciativas de política pública

		Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo	No sé
a	Los efectos de la digitalización, la automatización y la informatización en el trabajo y el empleo se han abordado adecuadamente a través de iniciativas de política pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Todas las partes interesadas pertinentes participan en iniciativas gubernamentales relacionadas con la transformación digital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Los trabajadores y los sindicatos colaboran como socios activos en las iniciativas de política pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

d Otras valoraciones que considera importantes:

Sección C: [representantes sindicales y de empresa]

Ejemplos de buenas y malas prácticas

En esta sección nos gustaría que nos hablara de casos concretos de buenas prácticas relacionadas con la anticipación o gestión del impacto de la digitalización. Podría tratarse de un convenio colectivo, un convenio colectivo transnacional o iniciativas sectoriales locales, regionales o nacionales que contribuyeron a conformar el cambio digital con la participación fundamental de los sindicatos o representantes de trabajadores.

Con el fin de destacar también los problemas, riesgos y necesidades que se afrontan a la hora de mejorar las políticas públicas, así como los marcos de participación de los trabajadores o la reglamentación jurídica, nos gustaría que describiera casos de malas prácticas. Puede tratarse, por ejemplo, de excesiva flexibilidad en la jornada laboral, formas de empleo precario, destrucción de puestos de trabajo o externalización del trabajo a través de plataformas digitales, entre otros casos. No obstante, siempre debe existir un vínculo con la digitalización.

Describa los casos brevemente aquí. Cabe la posibilidad de que deseemos ponernos en contacto con usted para obtener más información sobre la práctica con el objeto de incluirla en el informe del proyecto o invitar a los agentes implicados a uno de los talleres previstos.

C.1 Casos de buenas prácticas

Explique brevemente el caso o los casos.

Si prefiere hablar por teléfono sobre un caso específico, indíquelo aquí.

C.2 Casos de malas prácticas

Explique brevemente el caso o los casos.

Si prefiere hablar por teléfono sobre un caso específico, indíquelo aquí.

Sección D: [representantes sindicales y de empresa]

Su valoración general del impacto de la digitalización

En la sección final de la encuesta, nos interesa conocer cómo entiende la «digitalización» y cómo valora su relevancia en materia de trabajo y empleo.

D.1 ¿Qué significa para usted el término «digitalización» y cuáles son los riesgos y oportunidades principales que entraña?

Indique su valoración personal

		Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo	No sé
a	Es solo una palabra biensonante para referirse a las nuevas tecnologías y al cambio de origen tecnológico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Para mi país, empresa o empleo, la digitalización conllevará más oportunidades que riesgos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

c) Al pensar en la digitalización y su impacto (en los lugares de trabajo, la economía, el mercado laboral, la sociedad), ¿cuáles son en su opinión las **oportunidades** principales?

Indique las **dos oportunidades principales** marcando los recuadros siguientes.

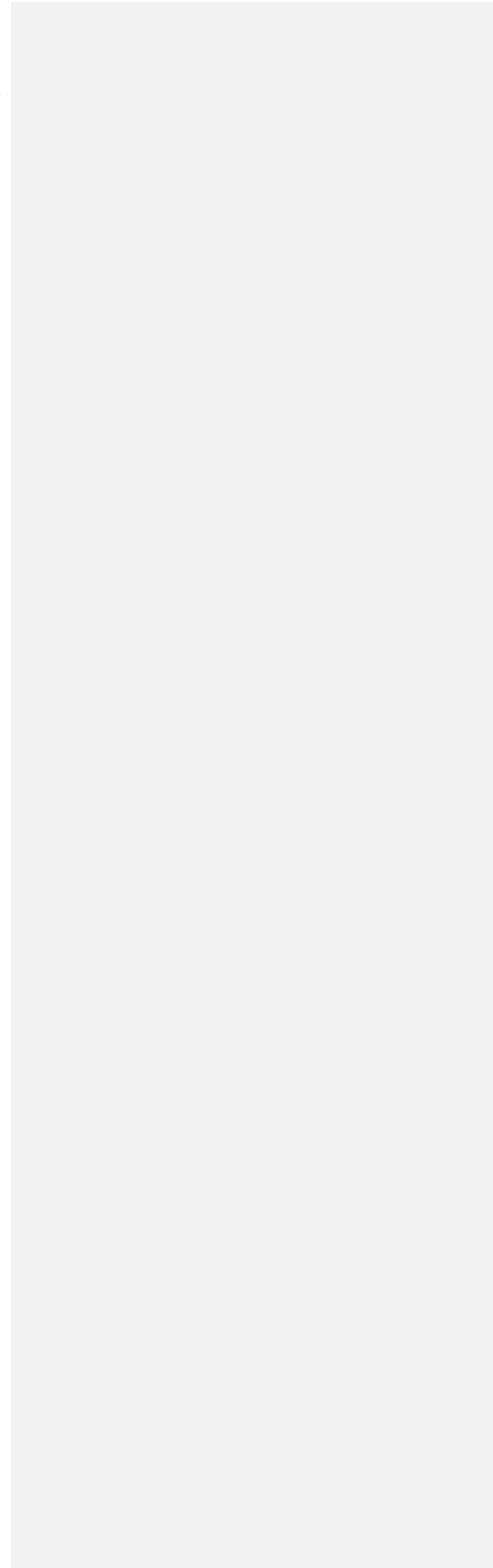
- Creación de nuevos puestos de trabajo (ingenieros informáticos, científicos, expertos en redes, etc.)
- Fábricas inteligentes: recuperación de los puestos de trabajo que se habían externalizado a países de salarios bajos
- Reducción de la jornada laboral y mayor autonomía en el trabajo
- Mayor ergonomía gracias al apoyo para realizar trabajos pesados, peligrosos y complejos
- Nuevas formas de colaboración y cooperación entre trabajadores y máquinas
- Nuevas formas de ganar dinero en la economía colaborativa
- Nuevas oportunidades para las mujeres, mayor igualdad de género
- Otros:

d) Al pensar en la digitalización y su impacto (en los lugares de trabajo, la economía, el mercado laboral o la sociedad), ¿cuáles son en su opinión los **riesgos** principales?

Indique los **dos riesgos principales** marcando los recuadros siguientes.

- Destrucción de puestos de trabajo, nuevas formas de «taylorismo digital» y aumento del empleo precario
- Aumento de la competencia entre los trabajadores en favor de la reducción de los costes, por ejemplo, mediante el trabajo en plataformas digitales
- Mayor desigualdad entre los trabajadores
- Ampliación de la jornada laboral: aumento del trabajo «a todas horas y en todas partes»
- Intensificación del trabajo, dependencia de los gestores de datos y vigilancia
- Debilitamiento de la representación de los trabajadores, erosión de la acción colectiva y el alcance de la negociación
- Erosión de la base imponible y la financiación de la seguridad social

Otros:



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

Estimado/a participante:

Le agradecemos su colaboración en la encuesta de la Confederación Europea de Sindicatos.

Nos gustaría conocer mejor sus motivaciones y razones para trabajar a través de una plataforma digital, y su opinión sobre las condiciones de trabajo y las posibilidades de mejorar las condiciones del trabajo en plataformas digitales.

Responder al cuestionario no requiere más de 10 minutos.

Tenga la seguridad de que sus respuestas se tratarán con total confidencialidad.

Si desea realizar alguna pregunta sobre esta encuesta o sus resultados, póngase en contacto a través de: WKOWALSK@ETUC.ORG

1) ¿Cuál es su país de residencia?

2) ¿Cuántos años tiene?

<input type="radio"/> Menos de 20 años	<input type="radio"/> Entre 20 y 29 años	<input type="radio"/> Entre 30 y 39 años	<input type="radio"/> Entre 40 y 49 años	<input type="radio"/> Entre 50 y 59 años	<input type="radio"/> Más de 60 años
---	---	---	---	---	---

3) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando para una plataforma digital?

<input type="radio"/> Menos de 1 año	<input type="radio"/> Entre 2 y 3 años	<input type="radio"/> Más de 3 años
---	---	--

4) ¿Cómo describiría su situación laboral?

- Soy trabajador de plataforma digital
- Soy trabajador colaborativo (*crowdworker*)
- Soy trabajador de la economía de las aplicaciones
- Soy empleado
- Soy trabajador independiente
- Soy autónomo
- Otros:

Comente su valoración si lo desea:

5) ¿Cuántas horas al mes trabaja en una plataforma digital?

- Entre 0 y 3 horas
- Entre 4 y 10 horas
- Entre 11 y 40 horas
- Entre 41 y 100 horas
- Más de 100 horas

6) ¿Qué tipo de trabajo en plataformas digitales realiza?

- Trabajo en el ámbito local, p. ej., conducción de vehículos, entrega de comida a domicilio, limpieza, reparación, etc.
- Trabajo de manera remota («en la nube»), p. ej., transcripción de audios o descripción de imágenes
- Otros:

7) ¿Trabaja para más de una plataforma actualmente?

- Sí
- No

Comente su respuesta si lo desea:

8) ¿Tiene algún otro empleo, además de su trabajo en una plataforma digital?

- Autónomo/independiente
 Empleado a tiempo completo
 Empleado a tiempo parcial
 Estudiante
 No
 Otros:

9) ¿Por qué empezó a trabajar para una plataforma digital?

Indique su grado de acuerdo con las afirmaciones siguientes

		Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en	No sé
a	El trabajo a través de una plataforma es mi fuente de ingresos principal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Consigo algo de dinero extra trabajando a través de una plataforma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Soy trabajador de plataforma digital porque no encontré otro trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	Trabajo para una plataforma digital porque me gusta la flexibilidad y la autonomía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	Mi trabajo en una plataforma digital es una situación puramente temporal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f	Otros motivos:					

10) ¿Cómo valora sus condiciones de trabajo?

Indique su grado de acuerdo con las afirmaciones siguientes

		Completamente de	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en	No sé
a	Para mí, el trabajo en plataformas digitales tiene más ventajas que desventajas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	En general, disfruto trabajando a través de una plataforma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	El sistema, los flujos de trabajo y los algoritmos de las plataformas son transparentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	En la plataforma no me tratan como un factor de producción anónimo meramente, sino como un ser humano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	El trabajo que hago se remunera de forma justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f	Tengo una persona de contacto en la plataforma que puede ayudarme a solucionar las preguntas o los problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g	Los trabajadores de la plataforma digital se comunican entre sí en persona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

h	Los trabajadores de la plataforma digital se comunican entre sí a través de las redes sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i	No hago frente a más riesgos en materia de seguridad social que otros trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J	Me resulta fácil cambiar de una plataforma a otra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11) ¿Cuáles son sus expectativas sobre los sindicatos?

Indique su grado de acuerdo con las afirmaciones siguientes

		Comple tament	De acuerdo	En desacue	Comple tament	No sé
a	Los sindicatos deberían organizar a los trabajadores de plataformas digitales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b	Los sindicatos deberían respaldar la creación de cooperativas de plataformas digitales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c	Los sindicatos deberían negociar convenios con las plataformas digitales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d	Los sindicatos deberían respaldar la autoorganización de los trabajadores de plataformas digitales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e	Los sindicatos deberían certificar las plataformas digitales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f	Los sindicatos deberían mediar en los conflictos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g	No tengo ninguna expectativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Los sindicatos deberían prestar asesoramiento y apoyo a los trabajadores de plataformas digitales en torno a los temas siguientes:

h	Asistencia jurídica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i	Asesoramiento en materia de ingresos y seguridad social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j	Apoyo y asesoramiento sobre capacitación y desarrollo de competencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k	Apoyo y asesoramiento para poner en marcha un negocio propio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l	Apoyo en las negociaciones con el propietario de la plataforma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m	Mejorar la protección de los trabajadores de plataformas digitales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

n	Otros:					
----------	--------	--	--	--	--	--

Gracias.

Si ha facilitado sus datos de contacto, le enviaremos información sobre los resultados de la encuesta y otras actividades que se lleven a cabo en el contexto del proyecto de la CES sobre trabajo digital JUSTO.

Visión general de los seminarios de grupo

En el contexto de su proyecto anual «La participación de los trabajadores: clave para una digitalización justa», la CES organizó una serie de cuatro seminarios de grupo en colaboración con las federaciones nacionales afiliadas de Alemania, Dinamarca, España y Estonia.

Los seminarios de un día siguieron una estructura similar y contaron con la contribución de las organizaciones sindicales y los representantes del Gobierno del país anfitrión sobre los avances en materia de digitalización. Además, los seminarios crearon un espacio para que los representantes de los sindicatos y de los trabajadores de empresa de otros seis o siete Estados miembros de la UE comentaran los avances, las buenas prácticas y otros aspectos relacionados con la participación de los trabajadores en la gestión del cambio digital, tanto en la empresa como en niveles superiores.

Las conclusiones provisionales de la encuesta de la CES se presentaron en los cuatro seminarios de grupo.

En la tabla siguiente se resumen los datos de ubicación, fechas y países focales de los seminarios de grupo.

Seminarios de grupo en el contexto del proyecto «La participación de los trabajadores: clave para una digitalización justa»

Seminario de grupo 1	22/06/2017	Copenhague / DK	Croacia, Dinamarca, Francia, Irlanda, Letonia, Noruega y Polonia
Seminario de grupo 2	19/09/2017	Tallin/EE	Estonia, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Rumanía y Suecia
Seminario de grupo 3	15/02/2018	Madrid/ES	Bélgica, Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, España, Finlandia y Grecia
Seminario de grupo 3	04/06/2018	Berlín/DE	Alemania, Austria, Eslovenia, Hungría, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y República Checa