

**DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y
GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS
ENTORNOS LABORALES.**

*Laboratorio-Observatorio de Riesgos
Psicosociales de Andalucía.*

IAPRL

26-30 de abril de 2021

DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ENTORNOS LABORALES.

**LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA
EMPRESA**

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XV. Transformación digital y derechos digitales

Artículo 79. Transformación Digital.

Artículo 80. Derechos digitales.

1. *Derecho a la desconexión digital y laboral.*
2. *Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.*
3. *Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.*
4. *Derecho a la educación digital.*
5. *Derecho ante la inteligencia artificial.*

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XV. Transformación digital y derechos digitales

Artículo 79. Transformación Digital.

“Puesto que la transformación digital es un factor de reestructuración de las Empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo, las partes reconocen que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital de las entidades sobre el empleo del sector, dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir, anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrando la relación de dichas relaciones laborales, previniendo y mitigando los posibles riesgos de segmentación y exclusión.

En los procesos de transformación digital, las Empresas informarán a la RLT sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales”.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XV. Transformación digital y derechos digitales

Artículo 80. Derechos digitales.

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

...

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del ET, ...las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

... se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las Empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

...



TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XV. Transformación digital y derechos digitales

Artículo 80. Derechos digitales.

...se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones...

b) ...las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

En consecuencia, deberá evitarse ...la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

d) ...para una mejor gestión del tiempo de trabajo....:

– Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia...

– Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora...con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

– ...



TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XV. Transformación digital y derechos digitales

Artículo 80. Derechos digitales.

...

– Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, las Empresas garantizarán que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

...

XXIV convenio colectivo del sector de la Banca 2019/2023



TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XV. Transformación digital y derechos digitales

Artículo 80. Derechos digitales.

2. Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

...Los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de las Empresas.

Por parte de la Empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En el supuesto de que se permita, por parte de las Empresas, el uso privado a través de los dispositivos digitales propiedad de las mismas, los protocolos deberán especificar qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XV. Transformación digital y derechos digitales

Artículo 80. Derechos digitales.

3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

La implantación por parte de las Empresas de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a la legislación vigente. Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

Para los casos de grabaciones de imágenes y sonidos, se procurarán establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la Empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección de la clientela.



TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XV. Transformación digital y derechos digitales

Artículo 79. Transformación Digital.

Artículo 80. Derechos digitales.

4. Derecho a la educación digital.

Las Empresas se comprometen a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

XXIV convenio colectivo del sector de la Banca 2019/2023



TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

CAPÍTULO XV. Transformación digital y derechos digitales

Artículo 80. Derechos digitales.

5. Derecho ante la inteligencia artificial.

Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

Las Empresas informarán a la RLT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS ENTORNOS LABORALES.

**CONSIDERACIÓN DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES COMO OBJETO DE LA
ACCIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA**

CONSIDERACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES COMO OBJETO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA DE LA EMPRESA

- Artículo 72: “A los efectos de realizar las preceptivas evaluaciones de riesgos y los consiguientes planes de prevención, *se establece como factor de riesgo que habrá de contemplarse en dichas evaluaciones los factores psicosociales y de organización*, tales como pausas en el trabajo, fatiga y efectos negativos asociados por exigencia de la tarea de tipo físico o mental, así como el conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión”
- Artículo 73: “las medidas a adoptar, tras los resultados de la evaluación de riesgos laborales, incluidos los de origen psicosocial, deberán dirigirse a garantizar una visión integral de la salud”.
- Artículo 77: “La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos...con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador, *incluidos especialmente los riesgos psicosociales*”.

**DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y GESTIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN LOS ENTORNOS
LABORALES.**

**LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL
TRABAJO, EN ESPECIAL POR RAZÓN DE
SEXO.**

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO, EN ESPECIAL POR RAZÓN DE SEXO.

Ejemplos para mejorar estos compromisos de gestión preventiva ...

“Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia, violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo”.

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO, EN ESPECIAL POR RAZÓN DE SEXO.

Son cada vez más las experiencias convencionales que afrontan un enfoque de gestión de la violencia en el mundo del trabajo:

- no sólo con perspectiva de género, sino también “de discriminación múltiple”.
- de la vertiente digital de la violencia y el acoso, en particular por razón de sexo-género.



CC sector de Prensa Malagueña, S.A. (BOP-Málaga, núm. 162, de 26 de agosto de 2019) recoge como faltas graves: *“Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual”*.

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO, EN ESPECIAL POR RAZÓN DE SEXO.

“Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas o con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas...)*
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.*
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.*
- Mujeres con discapacidad.*
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.*
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación”.*

Art. 49 CC del sector del comercio de alimentación (BOP Huelva, n. 71, 12/4/ 2019)

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO, EN ESPECIAL POR RAZÓN DE SEXO.

Aplicación de medidas específicas dirigidas a *“favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo”*.

Como medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento destacamos la *“evaluación de riesgos psicosociales en la empresa”*

Convenio colectivo de trabajadores del campo en la provincia de Huelva
(BOP-Huelva, 215, de 8/11/2018)