

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Salvador del Rey Guanter
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social
Socio y Presidente del Instituto Cuatrecasas
de Estrategia Legal en RRHH

Octubre 2017

I) INTRODUCCIÓN : PREMISAS

Si examinamos las estadísticas que provienen de organismos tales como la OCDE en relación a los parámetros esenciales de la negociación colectiva en esos países tales como número de convenios, trabajadores incluidos en su ámbito de cobertura, intensidad regulatoria y trascendencia de las materias ordenadas, podremos determinar que, en términos generales, la negociación colectiva (nc) sigue ocupando un lugar central en la "gobernanza" de las relaciones laborales. Es, por tanto, en la actualidad, el principal vehículo de ordenación de las condiciones de trabajo en la mayoría de los países desarrollados y desarrolla un papel relevante en muchas economías emergentes.

Lo anterior ha de ser rápidamente matizado, en el sentido de que esa centralidad ha sido claramente limitada (o incluso erosionada) en una serie de países, principalmente debido a factores tales como la crisis económica, la globalización, la falta de apoyo institucional etc.

Sin embargo, visto desde la perspectiva histórica desde los inicios del siglo XX hasta la segunda década del siglo

XXI, lo cierto es que la gran mayoría de los sistemas de relaciones laborales – tal vez la mayor excepción es USA) no han desarrollado alternativas regulatorias importantes a través de la norma estatal o el contrato de trabajo que haya relegado a la marginalidad a la nc.

Esos factores que han limitado el protagonismo de la nc o bien volverán en ciclos determinados – caso e las crisis económica – o bien van a continuar presente, aunque sus efectos han podido o pueden ser asimilados por el propio sistema laboral para neutralizar sus efectos negativos sobre la nc – caso de la globalización –.

Sin embargo, debemos indicar que el verdadero desafío que actualmente debe afrontar la nc viene determinado por la disrupción sistémica y global que representan las nuevas tecnologías. Dicho sea en término expeditivos, el mayor riesgo que ha de afrontar la nc de desplazarse ahora sí de forma general a una marginalidad reguladora viene determinado por las alteraciones radicales que las nuevas tecnologías (nt) representan respecto a la organización del trabajo, en especial, y la economía y la empresa, en general.

Como ya hemos señalado, la “gran convergencia” de tecnologías disruptivas, que se retroalimentan entre si para escalar en sus efectos innovadores, implican una aceleración exponencial en los cambios, al mismo tiempo que implican una clara imprevisibilidad respecto a su impacto en el mercado de trabajo o en las relaciones laborales.

Se trata además de un impacto que afecta a todos los pilares subjetivos y objetivos sobre os que se basa la nc :

- a) afecta a todas las personas, con independencia de género o edad ;
- b) afecta a todas las ocupaciones , desde las menos hasta las más cualificadas, con especial incidencia en las de carácter medio;
- c) afecta a todos los países, con independencia de su nivel de desarrollo, haciendo que en gran medida puedan pasar en cuestión de pocos años a estadios de composición sectorial de

actividades que en los países desarrollados ha necesitado muchas décadas de evolución económica: d) afecta a todos los sectores : agricultura, construcción, industria y servicios, con efectos asimétricos pero potencialmente disruptores en todos ellos ; y e) afecta a todo tipo de empresas, con independencia de su tamaño, desde las más micro (autónomas) hasta las multinacionales de mayor tamaño y grado de globalización en su organización.

Debemos insistir que lo anterior no se traduce en procesos simétricos y regulares , sino que dependiendo de las tecnologías en cuestión y todas las características diferenciales que tengan los afectados sectores económicos, empresariales, ocupacionales, organizativos, productivos , técnicos resultará en efectos diferenciados en tiempo, intensidad, espacio, relación evolución-revolución , etc. Pero en cualquier caso, la característica esencial será que, en un espacio de tiempo determinado, se producirá un cambio sustancial en la forma de producir o prestar el servicio , y ello incidirá en la organización del trabajo, en el mercado laboral , en la gestión de los RR.HH. y, desde luego en el marco regulatorio laboral.

En relación a este último, como indicábamos, las nuevas tecnologías van a afectar no sólo la relación de la nc con las otras fuentes regulatorias como la norma estatal, el contrato de trabajo o las facultades empresariales unilaterales de ordenación. También los propios elementos definitorios del sistema de nc pueden y deben verse afectados y alterados si la nc quiere seguir desempeñando un rol ordenador central y no verse sometida a una marginalidad reguladora.

Para ello, el estado y los interlocutores sociales van a tener que hacer un enorme esfuerzo de adaptación de los elementos esenciales de la nc, de forma que ésta esté en disposición de afrontar desde la perspectiva regulatoria los cambios que se van a producir – se están produciendo – en las condiciones de trabajo más esenciales (tiempo de trabajo, lugar de trabajo, funciones...) como consecuencia de la implantación y desarrollo de las nt. .

A continuación vamos a examinar algunas de los ámbitos del sistema de nc que más se van a ver afectados y que deben ser adaptados para responder a este desafío tecnológico. En la modernidad de dicho sistema para ser adaptable e idóneo a nuevos tipos regulatorios, tanto materiales como procedimentales, tanto subjetivos como objetivos, o tanto contractual como normativo, estriba la clave de la supervivencia de la centralidad de la nc.

Una última reflexión general. Es necesario estar dispuesto a romper o al menos limitar algunas de las posiciones dogmáticas más clásicas sobre la nc. Las nt pueden ser una gran oportunidad incluso para aumentar la centralidad actual de la nc, pero para ello ha de ser necesario tener una predisposición a la propia necesidad de innovar esos elementos esenciales que hasta ahora han definido en gran medida el sistema negocial. Una posición demasiado cerrada respecto a tales innovaciones puede tener el efecto contrario al perseguido, esto es, potenciar la marginalidad de la nc en cuanto instrumento de gobernanza del sistema neotecnológico de relaciones laborales.

II) PRINCIPALES EFECTOS SOBRE ALGUNAS DE LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES DE LA NC

1.- DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS FUENTES:

Como hemos indicado, el debate general sobre la regulación de las nuevas tecnologías , en general, y de la robótica e IA, en especial se centra en tres cuestiones esenciales: a) cuándo regular, si ya, cuando las tecnologías están , sin perjuicio de sus diferencias internas, en el inicio de su desarrollo o esperar a que las mismas alcancen una determinada madurez; b) a través de qué tipo de regulación, esto es, primando vías regulatorias de "soft law", promocionales más que impositivas, o por el contrario

estableciendo una primacía del derecho necesario; y c) a través de qué instrumentos regulatorios, en nuestro caso, dándole mayor trascendencia a la norma estatal sobre la negociación colectiva o viceversa; o dándole mayor relevancia a la negociación colectiva respecto a instrumentos de regulación unilateral del empresario o el contrato de trabajo o viceversa.

La afirmación general que podemos hacer es que en estos momentos , sin descartar el papel que en determinadas cuestiones ligadas a la garantía de derechos fundamentales puede desarrollar la norma estatal (protección de datos), los mecanismos de soft law y de regulación más flexibles, tales como la nc y los códigos empresariales de conducta deben jugar un papel central , ya que responden mejor a la regulación descentralizada, adaptada y flexible que requieren la implantación y desarrollo de las nuevas tecnologías en la empresa.

-

2.- DIVERSIFICACIÓN DE FIGURAS JURÍDICAS RESPECTO ALA NC:

En tanto principal protagonismo los temas relacionados con la organización del trabajo y las condiciones de trabajo ligadas a ella, existe una clara **necesidad de considerar a la nc en un sentido amplio, incluyendo la diversificación de figuras** que conoce nuestro Ordenamiento: convenios estatutarios y extraestatutarios, acuerdos modificativos del T. I, acuerdos organizacionales en los ERTES y ERES, acuerdos en subrogación.

Todos estos procedimientos son expresión de la nc y han de fortalecerse, porque las nt van a requerir, en la regulación de sus efectos sobre las condiciones de trabajo, de todos esos instrumentos.

Por consiguiente, sin perjuicio de la centralidad que, a menos a corto plazo, seguirá ocupando el cce del T. III ET (no olvidemos que aproximadamente la mitad de los países de la OCDE conocen mecanismos de aplicación o eficacia general de un determinado tipo de convenio colectivo), lo cierto es que debemos aceptar y promocionar otras expresiones de nc que pueden seguir cauces procedimentales diferentes, de una mayor informalidad que no perjudique la seguridad jurídica.

Los desafíos regulatorios de las nt van a ser tan diversos y cambiantes, que todos los instrumentos han de estar disponibles para las partes.

3.- TENDENCIAS DE CRECIMIENTO/DECRECIMIENTO EN EL ÁMBITO SUBJETIVO

Desde la perspectiva b ámbito subjetivo de la nc, hay que indicar que España ocupa un lugar relativamente destacado entre los países de la OCDE con mayor nivel de cobertura (puesto número 11). Por tanto, aunque se ha debilitado especialmente por los efectos de la crisis económica y la desaparición de empresas y actividades y aumento del desempleo, lo cierto es que el sistema español de nc ocupa un lugar central en la determinación de las condiciones de trabajo de la mayoría de los trabajadores.

Este ámbito subjetivo de cobertura de la nc , con la implantación y desarrollo de las nuevas tecnologías, especialmente aquellas destinadas a alterar más el mercado de trabajo como es el caso de la robótica o la IA, puede verse sometida a dos tipos de tendencias t6enmdentes , paradójicamente, tanto al aumento de esa cobertura como a su disminución.

En efecto, por un lado, opciones como las que prevé el art. 87 ET respecto a unidades de negociación con pluralidades de empresas ligadas por razones organizativas o productivas, que evidentemente abarcan fenómenos tanto de proyectos comunes (UTE) como de subcontratación,

permiten abarcar en la nc fenómenos de colaboración empresarial que van a ser cada vez más frecuentes con las nt.

De la misma forma, la nc, entendida en un sentido amplio, también puede desarrollarse acentuadamente más en el ámbito del trabajo autónomo – potenciado igualmente por las nt -, como es el caso de los acuerdos de interés profesional contemplados en nuestro LETA y aún con poca aplicación. Es esta una figura que puede ser especialmente importante para sectores emergentes como es el de la economía colaborativa. Pero también hay que tener en cuenta que en determinados nuevos métodos de organización del trabajo (metodologías, ágiles, por ejemplo) se puede dar una integración de colectivos asalariados y autónomos que pueden favorecer el desarrollo de acuerdos colectivos en los que se incluyan regulaciones de condiciones de y trabajo comunes o coordinadas (tiempo de trabajo, funciones), sin perjuicio del mantenimiento del status jurídico diferencial de ambos colectivos.

No obstante, y por otro lado, lo cierto es que los efectos negativos que pueden tener las nt en la ocupación de los trabajadores, representan un reto para el nivel de cobertura de la negociación colectiva, desde luego en el colectivo de asalariados sometidos al régimen laboral.

Ya hemos analizado el impacto de tecnologías como la robótica en el mercado de trabajo y lo cierto es que su implantación puede representar o bien la expulsión del mercado de trabajo de determinados colectivos de trabajadores o bien su desplazamiento a otros sectores de actividad en los que no exista la nc y se necesite un determinado espacio de tiempo para su eventual desarrollo.

De la misma manera, la incorporación ex novo al mercado de trabajo de colectivos provenientes del sistema educativo o de formación profesional a determinadas actividades nuevas causadas por las nt también implicarán

un reto para la nc que habrá de mostrarles sus ventajas respecto a sistemas de regulación más individualizados.

En este sentido, y a favor de la expansión de la nc en estos nuevos sectores, puede jugar el hecho de que, no obstante su dispersión, al mismo tiempo, **son colectivos muy conectados y conectables**: la unificación de intereses colectivos le será más fácil a los sindicatos u otro tipo de asociaciones que puedan emplear estos medios de conexión (como tenemos ejemplos en USA respecto a UBER u otras empresas del sector colaborativo).

En definitiva, el ámbito subjetivo de la nc conoce y sobre todo conocerá nuevas oportunidades y retos que en gran medida dependerá de la corrección de las estrategias que sigan los agentes sociales para que se traduzcan positivamente part5a el ámbito de cobertura de la nc.

4.- CONTINUIDAD Y ACELERACIÓN EN EL PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA NC

Desde la perspectiva de la estructura, es bien conocida la tendencia que desde hace décadas existe, con más o menos desarrollo según los países, a la descentralización de la nc, esto es, a la creciente importancia del nivel más descentralizado (empresa, centro de trabajo). El impulso esencial a esta descentralización ha sido, al menos en la mayoría de los países, la necesidad creciente de adecuación de niveles salariales con la realidad específica de cada empresa, especialmente desde la perspectiva de la productividad. No obstante, junto a este motivo económico, que seguirá existiendo, cobra un creciente protagonismo una causas más de carácter organizativo como es la de adecuar la organización del trabajo, y por ende las condiciones laborales, al nuevo contexto dado por las nuevas tecnologías. Hay que tener en cuenta no sólo que cada tecnología tiene sus aspectos específicos de impacto organizacional en la empresa, sino que, a su vez, en cada empresa una misma tecnología va a tener unas

consecuencias en la organización del trabajo y en el régimen de condiciones de trabajo diferenciadas , factores todos ellos que sin duda refuerzan aquellas tendencias descentralizadoras.

Lo cual no quiere decir que el nivel sectorial no pueda tener sentido o importancia, pero probablemente el impulso que las nt representarán a la descentralización acentuarán la trascendencia del nivel sectorial como impulsor, más que de regulaciones muy específicas y detalladas, de guidelines, soft law o límites generales de derecho necesario en determinadas materias, Con otros términos, las opciones dada en España o ahora en la última reforma laboral francesa de garantizar un espacio material de prevalencia de la nc empresarial no parece que vaya a eliminarse – sin perjuicio de posibles matizaciones – y sí acentuarse.

Téngase en cuenta además que, como demuestra lo contemplado en el art. 87.2 ET, asistimos a una creciente consolidación de niveles empresariales diferenciados, como lo demuestra la aparición de unidades de negociación para grupos de empresa o por proyectos empresariales definidos ligados por razones técnicas u organizativas.

5.- DIVERSIFICACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS O CON LEGITIMACIÓN NEGOCIAL

En consonancia con la diversificación de figuras jurídicas que han de componer la nc a efectos de promocionarla en el contexto laboral neotecnológico, y a efectos de promocionarla, debe procurarse desarrollar una diversificación respecto a las partes legitimadas para negociar esas distintas manifestaciones de la nc. De esta forma, y son perjuicio del lugar más relevante, que de acuerdo con la legislación de la UE y de la mayoría de sus países que ha de ocupar los sindicatos en el sistema de nc, ha de facilitarse que otros agentes como representantes

unitarios, comisiones ad hoc o, como es el caso reciente de Francia, la propia agrupación de trabajadores, puedan realizar acuerdos colectivos.

Desde la perspectiva del avance del sistema de nc, es preferible que haya esos acuerdos colectivos diversos a su ausencia, sin perjuicio de garantizar que no se utilicen sea en fraude de ley sea para socavar otros pilares de la nc protagonizados por los sindicatos.

En este sentido, la promoción de la centralidad de la nc pasa por garantizar el compromiso máximo posible de distintas partes negociadoras y colectivos con los resultados que se puedan tener de distintas formas de acuerdos y pactos colectivos.

Ligado con lo anterior, debemos señalar importancia de la formación de los negociadores en los aspectos más esenciales tanto de las tecnologías como de los aspectos regulatorios de la nc que más se pueden o deben ver alterados por las mismas.

6.- AMBITO MATERIAL Y EFECTOS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Debemos partir de una realidad estadística y es que nuestra nc sólo se ha introducido marginalmente en las nuevas tecnologías, a pesar del llamado de los AINC (2015-2017) en favor de ello: menos de un 15%, entre un 10-15% en los últimos tres años, tratan de una forma relevante e identificativa la relación entre organización del trabajo y las nuevas tecnologías.

Claro es que ello no quiere decir que, de una forma indirecta, los efectos de la introducción de las nt no estén presentes en la regulación de las materias que contemplan las condiciones de trabajo más ligadas a la organización del trabajo, como son las de tiempo y lugar de trabajo

(acentuación de la distribución irregular, el derecho a la desconexión , que lo trataremos posteriormente, la pérdida progresiva del centro de trabajo como referencia prioritaria del lugar de trabajo ...)) , la movilidad funcional y la clasificación profesional (redefinición de los grupos profesionales nena base a nuevas funciones y tareas , mayor polivalencia y movilidad ...) o la estructura retributiva (mayor trascendencia de la variabilidad en función de proyectos....) .

De hecho, estas materias tan centrales en la nc serán de las más afectadas por la introducción y desarrollo de las nuevas tecnologías, y es en las mismas donde se identificarán los efectos transformadores de estas últimas. La flexibilidad y adaptabilidad serán o han de ser pautas generales en la regulación de esas condiciones laborales para poder responder a las necesidades de la organización del trabajo neo tecnológica.

Pero junto a estas materias centrales, y que lo seguirán siendo así en su adaptación a los nuevos entornos tecnológicos y organizativos, debemos indicar otras materias que o bien tendrán una relevancia incluso mayo0r que hasta el momento han tenido en la nc o que deberán empezar a tenerla a pesar de su generalizada ausencia hasta ahora de la misma.

En el primer ámbito debemos incluir la prevención de riesgos laborales, que con tecnologías tales como robótica (cuando se da una "convivencia" en el mismo lugar de trabajo y en "cobot") o IA (especialmente respecto a la salud mental o al stress psicológico), han de adquirir una mayor relevancia en la nc descentralizada dado el casuismo derivado de las peculiaridades de cada tecnológica y de su conformación según cada organización del trabajo.

Es el, caso también con la formación continua de los trabajadores, que ha de ser no sólo un derecho sino también un deber como forma de evitar la "obsolescencia" tecnológica de los trabajadores – con el consiguiente riesgo

para sus empleos - , además de ser básico para el upgrading de cualificación profesional que implica normalmente las nt.

No obstante, no debemos ocultar que puede haber supuestos en los que esas nt representen una simplificación de tareas y un consiguiente peligro de downgrading profesional. En estos supuestos, de nuevo, la formación continua debe ser el catalizador para neutralizar tales efectos promoviendo la recolocación de los trabajadores afectados a tareas superiores.

La nc tiene pues, sin perjuicio del marco estatal para ordenar en general y promocionar, un papel muy relevante en este ámbito formativo, especialmente a nivel de empresa que permite la capilarización de las nuevas necesidades al respecto en el lugar de trabajo.

Al segundo ámbito de los indicados pertenece la protección de datos. Como es sabido el nuevo Reglamento de la UE a entrar en vigor en 2018 por primera vez hace un llamamiento a los legisladores nacionales para que adapten la regulación de protección de datos a las necesidades diferenciales del ámbito laboral. Más específicamente, se refiere al papel que al respecto puede desarrollar la negociación colectiva, que por ahora se ha caracterizado por su ausencia regulatoria al respecto. Teniendo en cuenta los efectos que sobre esta materia en relación a los trabajadores tienen tecnologías tales como redes sociales, IoT, robótica o IA, que convierten y/o requieren al trabajador convertirse en un emisor constante y extendido de datos "personales", es evidente que debe producirse aquella adaptación, y que la nc debe jugar un papel muy relevante al respecto. Y ello sin perjuicio tanto del papel tan relevante del Reglamento (que no necesita en cuanto tal transferencia al Derecho Interno, como a los consiguientes cambios a nivel legal y reglamentario en España) o, en fin, de los Códigos de Conducta en materia de protección de datos que deben o pueden elaborar las empresas y que han de ser validados por la APD.

En este sentido, la nc ha de ser un eslabón imprescindible para lograr⁴ el consenso necesario entre la necesaria fluidez de los datos que requiere la adecuada ejecución del contrato de trabajo y la preservación de las garantías de los derechos fundamentales afectados al respecto.

7.- IMPORTANCIA DE LA REGULACIÓN DE LOS PROCESOS EN LA NC

No obstante la importancia que acabamos de señalar de la adecuada regulación de determinadas materias para hacer frente a los retos organizacionales derivados de la implantación y desarrollo de las nt, igual e incluso en ocasiones mayor trascendencia puede tener la adecuada ordenación en la nc de los procesos en relación, por ejemplo, a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, de movilidad funcional o geográfica o , en fin, de la aplicación efectiva de la solución extrajudicial de los conflictos colectivos (sobre esto último nos remitimos al apartado correspondiente) .

En efecto, y por tomar como ejemplo lo indicado en el art. 41 ET, es muy importante que la negociación colectiva pueda establecer una ordenación generadora de automatismos, en el sentido de contemplar con mayor concreción las causas, procedimientos y documentación que pueden agilizar la implantación de tales modificaciones, tan relevantes como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías, que a su vez conocen procesos continuos de evolución y cambio. Lo mismo puede predicarse de procesos derivados de reorganizaciones tales como recolocación o recualificación.

Por tanto, es importante que la nc se vea no sólo como fuente regulatoria de condiciones de trabajo, sino también de determinación de los procesos que pueden agilizar reordenaciones de condiciones de trabajo, de plantilla, de solución de controversias etc. es este un ámbito en el que los convenios colectivos mayoritariamente se han mostrado muy parcos en su consideración, y que urge un

replanteamiento de prioridades al respecto. Esta urgencia, que existía con anterioridad, se hace ahora imperativa en un contexto empresarial y organizacional neotecnológico.

Por cierto, la necesidad de agilización de procesos no es predicable exclusivamente en la aplicación o modificación e lo regulado, sino que también es preciso contemplar respecto a la propia negociación colectiva en cuanto proceso, especialmente respecto a los convenios colectivos estatutarios.

Si consideramos que, al igual que la mayoría de los países de la OCDE, la duración de los convenios son de 2 o 3 años, y que su negociación requiere una media de 6 meses, debemos concluir que se requeriría una mayor efectividad y agilidad en ese proceso de negociación. En este sentido, hay que considerar la aplicación al proceso de no solo de negociadores con mejores técnicas negociadoras, sino de elementos tecnológicos que pueden favorecer la determinación rápida de datos necesarios para la toma de decisiones (big data, IA), lo cual puede ser predicable de terceros que puedan dar mayor brevedad y efectividad a dicho proceso.

De la misma manera, la conexión, por ejemplo, entre negociadores y representados en la mesa de negociación por la parte social puede ser más estrecha y fluida merced a las nuevas tecnologías de comunicación por lo que se refiere a la elaboración de plataformas negociadoras, aceptación o no de propuestas parciales durante el proceso o ratificación de los acuerdos finales.

8.- DELIMITACIÓN COMPLEJA ENTRE FACULTADES EMPRESARIALES Y MATERIAS DE NC EN RELACIÓN A NUEVAS TECNOLOGÍAS .-

En un ámbito tanto más general como determinante del papel de la nc en la implantación de las nuevas tecnologías, nos podríamos preguntar sobre quién tiene facultad última para adoptar la decisión de introducir en el proceso productivo una nueva tecnología, así determinando de forma tan sustancial la organización del trabajo y, por ende, las condiciones laborales de los trabajadores.

Desde la perspectiva estrictamente legal, puede responderse que esta facultad pertenece, en última instancia, al empresario, en tanto que puede considerarse que entra dentro de sus poderes de dirección (arts. 33 y 38 CE y art. 20 ET). De hecho este reconocimiento aparece implícito en muchos convenios – como herencia de las Ordenanzas de Trabajo – en las cláusulas que reconocen que, no obstante lo dispuesto en los propios convenios, la denominada “organización técnica del trabajo” pertenece al empresario. Ciertamente, esta facultad empresarial no puede aislarse del hecho de que sus consecuencias en las condiciones de trabajo si ya pueden estar en el ámbito de la negociación colectiva y/o del contrato de trabajo. De forma que si implican innovaciones en las condiciones de trabajo o su alteración, entonces es terreno ya propio de la negociación colectiva o individual.

No obstante lo anterior, y como ya hemos señalado en otros apartados de este Informe, lo cierto es que los efectos tan determinantes que las nuevas tecnologías pueden tener no ya sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, sino sobre la propia cultura empresarial en cuanto comunidad de personas y organización del trabajo, pueden aconsejar que la propia nc sea un vehículo apto para la creación de mínimos consensos respecto a la forma en la que tales tecnologías han de ser introducidas y desarrolladas. Trabajar con robots o con IA o en entornos

dominados por IoT representarán normalmente saltos diferenciales en el entorno laboral y, por ende, en la forma en la que las personas se relacionan con el trabajo. Por tanto, afectan decididamente no sólo a las relaciones profesionales, sino también a las personales. Se ha afirmado que las nt se caracterizan, respecto a implantaciones tecnológicas anteriores, por influir no sólo en la manera en la que trabajamos, sino también en nosotros mismos en cuanto personas.

En este sentido, ha de asumirse que, por regla general, un lugar de trabajo "tecnologizado" con IoT, con Robots o con IA, va a ser sustancialmente diferente de otro que no lo haya sido, entre otros factores porque se establece una relación máquina - ser humano mucho más intensa, proactiva e "invasora" de la propia persona del trabajador. Son instrumentos de trabajo, pero que implican, por lo general, una interacción con el ser humano mucho más incisiva.

Una imposición de las innovaciones tecnológicas sin procesos de información y consultas pueden generar efectos de rechazo o de neoludismo que, a la postre, pueden hacer peligrar o retrasar los beneficios que se esperan obtener a través de tales innovaciones. Ello sin obviar los aspectos ideológicos que pueden estar relacionados con el trabajo con robots o con IA, y que pueden determinar lo que hemos denominado como una "objeción de conciencia tecnológica".

Ello sin contar que aspectos determinados que van a ser afectados por tales tecnologías, pueden afectar a valores o principios recogidos en el ámbito de la RSC, tales como diversidad (por razón de edad, por ejemplo), formación de los trabajadores, compromiso con la salud y bienestar de la plantilla transparencia informativa etc.

De ahí, por tanto, que concluyamos que, sin perjuicio de las facultades empresariales al respecto, la nc, especialmente la desarrollada a nivel de empresa. Puede y debe ser un instrumento apto de creación de consenso para lograr de forma más plena y rápida las ventajas de todo tipo derivadas de las nt, neutralizando al máximo sus posibles efectos negativos.