



FEDERACIÓN SINDICAL CANARIA SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

secretariaaccionsindical@federacionsindicalcanaria.org

lanzarotesfsoc@gmail.com

Tlf. 623156504

CRITERIOS GENERALES, RECOMENDACIONES, SUGERENCIAS Y ADVERTENCIAS SOBRE LA DIFUSIÓN DE APLICACIONES INFORMÁTICAS EMPRESARIALES Y SU INCIDENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las organizaciones patronales, especialmente en el sector de la hostelería, están promoviendo de forma creciente el uso de aplicaciones informáticas destinadas a la gestión de las relaciones laborales y a la comunicación directa con las personas trabajadoras. Estas herramientas digitales se están utilizando, de manera prioritaria, para canalizar acuerdos individualizados entre empresa y trabajador o trabajadora.

Esta tendencia responde a una estrategia empresarial clara: desplazar el papel de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y relegar a un segundo plano la negociación colectiva, particularmente en materias que afectan a derechos laborales básicos, como la planificación y disfrute de las vacaciones, los descansos, los turnos o la distribución de la jornada.

La ausencia de una regulación legal específica sobre el uso de estas aplicaciones está siendo aprovechada por las patronales para presentar estos acuerdos como decisiones “consensuadas” entre las partes. Sin embargo, dichos acuerdos individualizados no se producen en condiciones reales de igualdad, debido a la posición de subordinación estructural de la persona trabajadora frente al poder de dirección y organización del empleador. Esta asimetría invalida cualquier presunción de libre consentimiento cuando el acuerdo se impone de facto como única alternativa viable.

Desde una perspectiva jurídica y sindical, resulta fundamental reafirmar que:

- La ley y los convenios colectivos continúan siendo plenamente aplicables y prevalentes, con independencia del soporte tecnológico utilizado por la empresa.
- Ninguna aplicación informática puede modificar, limitar o vaciar de contenido los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la normativa laboral vigente ni en los convenios colectivos de aplicación.
- Las materias que legal o convencionalmente están sujetas a negociación colectiva o a información y consulta con la RLPT no pueden ser objeto de acuerdos individuales impuestos a través de herramientas digitales.
- El uso de estas aplicaciones no puede servir para eludir la intervención sindical ni para debilitar los mecanismos de control colectivo sobre las condiciones de trabajo.

Mientras no exista una regulación específica que establezca límites claros, garantías y mecanismos de control sobre el uso de estas aplicaciones, debe prevalecer estrictamente lo establecido en la normativa laboral y en los convenios colectivos, siendo nulo cualquier uso de estas herramientas que tenga por finalidad la individualización forzada de derechos colectivos.

En consecuencia, resulta imprescindible que las organizaciones sindicales vigilen, denuncien y, en su caso, impugnen el uso abusivo de estas aplicaciones, defendiendo el

papel de la negociación colectiva como eje central del equilibrio en las relaciones laborales y como garantía efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

Conforme al criterio expuesto y teniendo en cuenta que nos encontramos en el período de elaboración de los **calendarios de vacaciones correspondientes al año 2026**, deberán observarse las siguientes consideraciones fundamentales:

- **Liquidación de vacaciones y festivos trabajados**

Las vacaciones no disfrutadas y los festivos trabajados deberán quedar debidamente compensados y liquidados antes de la fecha convenida en Convenio cuyo máximo no deberá de superar el año natural, atendiendo al carácter **improrrogable e irrenunciable**.

- **Elaboración de los calendarios de vacaciones**

Los calendarios de vacaciones deberán elaborarse de mutuo acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), respetando lo establecido en la normativa laboral y en el convenio colectivo de aplicación.

A tal efecto, la RLPT deberá recoger, canalizar y trasladar a la empresa las propuestas y solicitudes de las personas trabajadoras en relación con las fechas de disfrute, garantizando criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

- **Naturaleza y disfrute de las vacaciones**

Las vacaciones tienen la consideración **de** días naturales, por lo que deberán iniciarse a partir del primer día laborable siguiente a los días de descanso habituales de la persona trabajadora.

Asimismo, no podrá alterarse ni modificarse el régimen ordinario de descansos antes o después del período vacacional con el fin de reducir indirectamente su duración efectiva.

Juan Luis Jiménez Camilleri.
Secretario de Acción sindical de la FSC



FEDERACIÓN SINDICAL
ARCHIPIÉLAGO CANARIO
CIF: G56224629
C/. Miramar 2, Vecindario
35110 Santa Lucía de Tirajana
Tlf.: 928 751 569

Canarias, a 18 de diciembre 2025