



REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA SOBRE EL EMPLEO. DIÁLOGOS CON HISPANOAMÉRICA

NÚMERO 23, JULIO DE 2025

JULIO A DICIEMBRE DE 2025, FECHA DE CIERRE JUNIO DE 2025

EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA APLICACIÓN DE
MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Gema Catalán Mejía

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

THE IMPACT OF NEW TECHNOLOGIES ON THE IMPLEMENTATION OF INTERNAL FLEXIBILITY MEASURES IN THE BUSINESS ENVIRONMENT

GEMA CATALÁN MEJÍA

Profesora Doctora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Universidad Internacional de La Rioja

Fecha de envío: 27/03/2025

Fecha de aceptación: 15/06/2025

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. NUEVOS MODELOS PRODUCTIVOS EN LA ERA DIGITAL: LA FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES COMO RESPUESTA A LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL. 3. TRANSFORMACIONES PROFESIONALES EN LA ERA DE LA IA: DESAFÍOS LABORALES DERIVADOS DE NUEVOS PERFILES COMPETENCIALES Y PRESTACIONALES EN EL MARCO DE LA POLIFUNCIONALIDAD LABORAL. 3.1. El perfil competencial en una nueva era: “hacer” versus “saber hacer”. 3.2. Nuevas necesidades en la clasificación profesional y su encaje en la negociación colectiva tradicional. 3.3. La polifuncionalidad laboral. 4. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS: LA MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA EN LA ERA DE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS. 4.1. Movilidad Funcional. 4.2. Movilidad geográfica y otras modificaciones sustanciales. 4.3. La figura del nómada digital. 5 REFLEXIÓN FINAL. 6. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: La aplicación de las nuevas tecnologías en las empresas tecnológicas de España está generando importantes retos en el ámbito de la regulación laboral en numerosos aspectos, desde los desafíos que impactan en los derechos individuales de los trabajadores, como la privacidad, o la desconexión digital, hasta los que se generan en el ámbito

empresarial en cuanto a la adaptación de la normativa a los nuevos modelos productivos. A modo de reflexión y poniendo el foco en la acomodación de la normativa vigente a las nuevas necesidades de flexibilidad laboral en las empresas, se analiza de manera general, la regulación actual y su capacidad para dar respuesta a un sector que demanda marcos regulatorios que en ocasiones se alejan de los tradicionales del Derecho del Trabajo.

ABSTRACT: The application of new technologies in Spanish technology companies is generating significant challenges in the field of labor regulation in numerous aspects, from challenges that impact workers' individual rights, such as privacy and digital disconnection, to those generated in the business sphere regarding the adaptation of regulations to new production models. As a reflection and focusing on the adaptation of current regulations to the new needs for labor flexibility in companies, this paper analyzes the current regulations and their capacity to respond to a sector that demands regulatory frameworks that sometimes deviate from traditional labor law frameworks.

PALABRAS CLAVE: Flexibilidad laboral, nuevos modelos productivos, revolución tecnológica, inteligencia artificial, nuevas formas de trabajo.

KEYWORDS: Labor flexibility, new production models, technological revolution, artificial intelligence, new ways of working.

1. INTRODUCCIÓN

No son pocos los debates existentes en la actualidad sobre las implicaciones que la digitalización presenta en los diferentes ámbitos de nuestra vida. Sin restar importancia a los grados de afectación y controversias existentes en cada uno de los campos en los que las nuevas tecnologías tienen repercusiones y que son motivo de amplios y pormenorizados estudios, destacan de manera especial los retos en el ámbito laboral del siglo XXI y, más específicamente, sobre los efectos que conlleva la aplicación de las nuevas tecnologías en el ámbito empresarial, lo que supone acomodar a sus necesidades productivas y personales los distintos instrumentos de flexibilidad laboral existentes en la normativa actual.

El cambio a nivel tecnológico y sus implicaciones en la actividad empresarial resultan difícilmente abarcables al afectar a diferentes vertientes en la relación laboral. A los tan estudiados efectos que las nuevas tecnologías tienen respecto a la aparición de nuevas profesiones, la reinención de otras más tradicionales o las cuestionadas fronteras de la laboralidad, se unen otros efectos, con un componente menos genérico, pero que suponen una redefinición en los modelos productivos y en el aumento tanto de la productividad como de la competitividad en las empresas.

No obstante, si bien el impacto de las nuevas tecnologías supone un importante reto para el Derecho del Trabajo, es importante destacar que no ha sido el primer desafío, ni será el último, al que se va a ver afectada la regulación laboral durante su evolución, ya que la transformación tecnológica referencia el devenir de la legislación laboral en su constante evolución¹.

Uno de los mayores impactos en esta nueva era tecnológica es el diseño de nuevos puestos de trabajo, el ajuste del perfil competencial necesario y la clasificación profesional de los mismos, ya que impacta en el ámbito interno de cada organización. Así, por tanto, resulta de interés analizar la acomodación del análisis y descripción de estos nuevos puestos de trabajo, con relación a los correspondientes Convenios Colectivos de aplicación, en los que desde hace décadas se tiene a realizar clasificaciones cada vez más genéricas y tendentes a la polifuncionalidad.

De igual manera, el avance en los gestores informáticos a nivel mundial, la mayor conectividad y la rapidez en las telecomunicaciones, ofrece a las empresas una amplitud de

.....

1 CRUZ VILLALÓN, J, “El derecho del trabajo ante la transformación digital”, Revista de Derecho Social nº 100, 2022, p. 141.

posibilidades permitiéndolas, no sólo buscar los perfiles adecuados para sus organizaciones, independientemente del lugar de residencia de los posibles candidatos, sino también del propio desarrollo de la actividad laboral a través de figuras como el “teletrabajo”, que abren la vía a nuevos espectros aplicativos de la movilidad geográfica, por no hablar de la, cada vez más extendida, figura del nomadismo digital.

En base a estas nuevas realidades socio-laborales indicadas y, poniendo el foco de atención en las figuras de la movilidad funcional, geográfica y el nomadismo digital, es relevante analizar el impacto que tiene en las empresas aplicar medidas de flexibilidad laboral internas para poder adaptar los nuevos empleos nacidos a la luz de esta actual realidad digital y, para aplicar los avances tecnológicos a los ya existentes.

Cierto es, que a día de hoy, la movilidad funcional supone prácticamente una carta en blanco a la hora de adaptar los recursos productivos a las necesidades reales de las empresas, sin embargo, sin dejar de valorar los efectos positivos que esta figura representa para la mejora de la competitividad, no es menos cierto que, en el peor de los casos, puede conllevar una utilización torticera y con finalidad distinta a la de flexibilizar las relaciones laborales, pudiendo tener efectos con gran impacto negativo, como es, entre otros, y con relación a los trabajadores de mayor edad, las posibilidades de adaptación a nuevas obligaciones técnicas y que, en el peor de los casos, pueden acarrear una salida del mercado laboral si no se generan medidas suficientes que favorezcan la adaptación laboral a este tipo de colectivos.

Por otro lado, y en cuanto a la movilidad geográfica, las nuevas tecnologías impactan tanto en las nuevas maneras de prestación de servicios, que como ya se ha referido está cada vez más representada a través de la aplicación del “teletrabajo”, como en la externalización de los servicios tecnológicos a nivel internacional, que conlleva el estudio de la protección de los derechos de estos colectivos de trabajadores.

2. NUEVOS MODELOS PRODUCTIVOS EN LA ERA DIGITAL: LA FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES COMO RESPUESTA A LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

La revolución tecnológica, o cuarta revolución industrial, es un término acuñado por Klaus Martín Schwab², fundador del foro económico mundial para referir a una nueva realidad que impacta, tanto en la forma en la que se trabaja, como en la manera en la que nos relacionamos como el resto de los seres humanos. Esta etapa de la sociedad en la

.....

2 SCHWAB, K.M., La cuarta revolución industrial. Foro económico mundial, Ed. Debate, Madrid, 2016.

que nos encontramos inmersos combina las novedades tecnológicas aplicadas a los medios de producción, a través de la utilización de sistemas de inteligencia novedosos que superan la velocidad de anteriores sistemas de producción, con los físicos o tradicionales de una manera flexible a nivel mundial.

Bajo este prisma, y respecto al impacto que esta nueva revolución está teniendo en la sociedad, destacan especialmente los que afectan a los cambios en el ámbito poblacional, especialmente en la evidente mejora de la calidad de vida, pero también, de manera significativa, en cambios que afectan al ámbito político-económico, exigiendo a los distintos gobiernos a implantar medidas que se adecúen a estos nuevos desafíos que se plantean y, especialmente, en un nuevo planteamiento de las medidas regulatorias del mercado laboral.

Desde ese punto de vista eminentemente laboral, las empresas actualmente están inmersas en requerimientos organizativos que les plantean importantes esfuerzos de adaptación, pero que a su vez les permiten aprovechar un mayor número de oportunidades a nivel internacional y, por su parte, los trabajadores están sometidos a la exigencia de desarrollar nuevas competencias acordes a nuevos puestos de trabajo y a la adaptación de otros puestos ya existentes, pero que están en constante cambio.

Ambos ámbitos de acomodación van a requerir de un avance coordinado que minoren los efectos de la propia esencia del concepto “revolución” como término que implica un cambio profundo y generalmente violento que viene a alterar de forma radical la manera en la que las personas viven y trabajan³.

Hablar de nuevos modelos productivos en la era de la cuarta revolución industrial, es hacer referencia al fenómeno de la Inteligencia Artificial, entendida como la “disciplina científica que se ocupa de crear programas informáticos que ejecutan operaciones comparables a las que realiza la mente humana, como el aprendizaje o el razonamiento lógico”⁴.

La baja productividad, en la que tradicionalmente se ha basado el sistema productivo español y su incapacidad para poder hacer frente a situaciones de crisis económica, junto con altas tasas de desempleo, son síntomas de que es un sistema que requiere de una apuesta por establecer nuevos pilares que sustenten un moderno modelo productivo basado fundamentalmente en la creatividad, la innovación y el desarrollo de competencias y conocimientos⁵.

Actualmente, a través de la integración de las distintas innovaciones favorecidas por la Inteligencia Artificial, no solo se ha optimizado los procesos de fabricación y diseño, sino que también se ha modificado las capacidades de los trabajadores afectados por estos

.....

3 MERCADER UGUINA, J.R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 29-30.

4 Definición otorgada por la Real academia de la Lengua www.rae.es.

5 PAREJA EASTAWAY, M., TURMO GARUZ, J., “La necesaria transformación del modelo productivo en España”, *Documents d’analisi geogràfica*, nº 2, 2013. pp. 455-479.

cambios. Las empresas, de manera prioritaria, centran sus esfuerzos en obtener una mayor y mejor información, de una manera más rápida y en el menor plazo de tiempo con el objetivo de incrementar su eficiencia, multiplicar la capacidad de respuesta y optimizar los recursos⁶. No obstante, no se puede obviar que la generación de una mayor riqueza en términos absolutos, auspiciada por la descomposición de los procesos productivos, puede a su vez generar un incremento de la desigualdad social⁷.

Este fenómeno tecnológico, patrocinado a nivel mundial, europeo y en concreto en España a través de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA), refiere de manera concreta al ámbito profesional, tanto a nivel laboral, como empresarial. Así, en su segundo eje estratégico, al referirse al desarrollo de capacidades digitales, destaca la potenciación del talento nacional y la atracción de talento global que desarrollen líneas de investigación en estos ámbitos. Esta atracción de talento supone, de facto, la creación de nuevos campos de empleabilidad en estas áreas de conocimiento⁸. De igual manera, el tercer eje estratégico de la ENIA tiene por objeto la mejora de la infraestructura tecnológica necesaria que proporcione soporte a los requerimientos de la inteligencia artificial.

Sin embargo, la digitalización y la economía digital ha traído consigo la pérdida, a gran escala, del trabajo manual, viéndose sustituidos muchos trabajos, en los que antaño se requería del empleo de la actividad física, por otros centrados en la robotización que, a su vez, facilita y mejora el control y gestión del trabajo realizado⁹, impactando de manera relevante en el cambio de las relaciones laborales, tanto en su vertiente cuantitativa, como cualitativa, con un difícil encaje en la tradicional estructura del Derecho del Trabajo, cuando no a su exclusión completa¹⁰. Por tanto, al ya complejo marco regulatorio del trabajo realizado a través de plataformas, aún con la actual presunción general de laboralidad, se unen determinadas figuras que desafían el paradigma de producción empresarial clásico y que han provocado su huida del Derecho del Trabajo¹¹. A modo de ejemplo, el

.....

6 GORDON, A., “hacia nuevos horizontes corporativos”, *Capital Humano* nº 30, 2017, pp. 22-26.

7 CAMPBELL, D. (2001): “¿Puede atajarse la desigualdad en el ámbito de la tecnología digital?”, *Revista Internacional del Trabajo* 120, núm. 2. Y GONZÁLEZ PASCUAL, A. (2015): “El desarrollo de Internet. Democracia y trabajo en el siglo XXI”, *Revista internacional de pensamiento político* 10, pp. 27 ss.
8 Plan de recuperación, transformación y resiliencia. Gobierno de España (Disponible en: <https://plan-derecuperacion.gob.es/noticias/conoce-Estrategia-Nacional-Inteligencia-Artificial-ENIA-IA-prtr>) fecha de consulta 12 de noviembre de 2024.

9 GOÑI SEIN, J.L., “Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo”, *Doc. Labor*, nº 117, 2019, pp. 57-72.

10 GOERLICH PESET, J.M. “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo, en ARAGÓN, J. ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo, *Gaceta sindical: Reflexión y debate* nº 27. 2016.

11 GINÉS I FABRELLAS, A. “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk”, *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 6, 2016, p. 5 y ss.

Crowdsourcing, añade elementos nuevos a la relación contractual generando un nuevo reto a la normativa laboral, en la medida que presenta una deslocalización tanto personal, como geográfica y funcional de la prestación de servicios¹².

Por otro lado, la competitividad empresarial requiere, en el ámbito laboral, de estrategias que huyan del cortoplacismo y que se orienten a la sostenibilidad y mantenimiento en el empleo de sus trabajadores. No obstante, y en la línea de lo que viene siendo una vocación general de todos los Estados en relación a la estabilidad laboral, esta orientación a la sostenibilidad de un mundo tecnológico y globalizado, requiere de regulaciones estatales que acompañen las actuaciones empresariales, como las que impactan en establecer sistemas fiscales competitivos, seguridad jurídica, sistemas de protección social, y muchas otras medidas de apoyo que faciliten el desarrollo tecnológico y la innovación de las empresas.

Desde este punto de vista empresarial, a las estrategias de aprovechamiento de oportunidades en el marco social, laboral, tecnológico y globalizado, se une la necesidad de apostar por otras vías de supervivencia en el mercado como, la apuesta por la internalización, las medidas de flexibilidad que posibiliten la organización y planificación de las necesidades laborales, la gestión del tiempo de trabajo, la modificación de condiciones laborales, así como, la adaptación de los salarios a las nuevas realidades en el mercado laboral¹³, entre otras. En este sentido, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, de 19 de mayo de 2023, incluyó en su capítulo IX indicaciones generales relativas a la fijación de instrumentos de flexibilidad interna, potenciando la polivalencia y teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, lo que no deja de ser un reconocimiento de la singularidad empresarial y la necesidad de negociaciones independientemente conforme a las necesidades propias de cada caso¹⁴.

Desde otro punto de vista más individual, el fomento de la capacitación tecnológica en los trabajadores va a posibilitar la personalización de las necesidades competenciales y la mejor adaptación a las necesidades empresariales concretas. Con la correcta identificación de brechas formativas y necesidades de desarrollo de competencias digitales en los

.....

12 MERCADER UGUINA, Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 84 y ss.

13 GARCÍA LOMBARDÍA, P., DE LA TORRE GARCÍA, C., “Estrategias empresariales de liderazgo para la gestión del empleo en el mercado laboral”, en Mercado laboral sostenible 2020 y responsabilidad social, LA LEY, 2010.

14 Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva.

trabajadores se garantizan los elementos imprescindibles que actualmente constituye el ecosistema de las empresas digitales, adaptando sus modelos de negocio, favoreciendo la innovación de productos y servicios y proporcionando un mayor valor añadido a la propia empresa y a la sociedad en su conjunto¹⁵.

En este mismo ámbito, la utilización de herramientas de gestión del talento empresarial sobre capacitación y talento, el establecimiento de planes de comunicación empresarial, la coherencia de los mensajes, la constancia, la comunicación abierta, la escucha activa y la retroalimentación, son piezas claves para asegurar una mayor estabilidad, la retención del talento y la mejora de la competencia empresarial¹⁶. El miedo a lo desconocido y la falta de certezas en los trabajadores puede minorarse a través de eficientes y estructurados planes de formación y mediante una comunicación clara y transparente del impacto que supone la implantación de las nuevas tecnologías en el ámbito productivo, en la gestión del negocio, y a nivel personal¹⁷. No obstante, e independientemente de los planes internos de comunicación, formación, o capacitación, entre otros, el fenómeno de la rotación y fragmentación laboral constituye una de las grandes amenazas para las empresas, si bien con un recorrido diferenciado, cuando hablamos de puestos tecnológicos, o puestos tradicionales, la mayor demanda laboral asociada a la obtención de mejores condiciones se encuentra centrada en el ámbito tecnológico, generando una gran competencia entre empresas por la incorporación de los, todavía escasos, perfiles tecnológicos especializados¹⁸. Por este motivo, la implementación de medidas de flexibilidad laboral en el ámbito normativo general, combinadas con estrategias empresariales propias, van a permitir una mayor adecuación a los futuros retos del mercado de trabajo. A modo de ejemplo, el establecimiento de medidas de flexibilidad y conciliación suponen, hoy en día, una fuente de atracción del talento, siendo priorizadas por los trabajadores a las puramente económicas¹⁹.

.....

15 DEL ÁGUILA, A.R., “Economía digital, estrategia empresarial y modelos de negocio”, en VVAA, ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo, Gaceta sindical. Reflexión y debate, nº 27, 2016, p. 224 y ss.

16 LUCCA, M.H., Comunicación efectiva en organizaciones modernas. Del caos a la claridad, Ed. ADS, 2023.

17 Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH, Robótica y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales, Wolters Kluwer, Madrid, 2017, p. 88.

18 PÉREZ DEL PRADO, D., Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 117 y ss.

19 ADECCO INSTITUTE, “Flexibilidad laboral durante la pandemia y tras ella”, 2020. (Disponible en: <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/flexibilidad-laboral-durante-la-pandemia-y-tras-ella/>) (Fecha de consulta: 15 de noviembre de 2024).

3. TRANSFORMACIONES PROFESIONALES EN LA ERA DE LA IA: DESAFÍOS LABORALES DERIVADOS DE NUEVOS PERFILES COMPETENCIALES Y PRESTACIONALES EN EL MARCO DE LA POLIFUNCIONALIDAD LABORAL

Al cambio en los modelos productivos dentro del nuevo escenario que marca el Siglo XXI se une la revolución de las plataformas digitales, la utilización de las técnicas de Big Data para el procesamiento masivos de datos, los controles basados en Blockchain, y la robotización masiva, situaciones que obligan a realizar un análisis y redefinición de las categorías profesionales tradicionales, así como la valoración respecto a si el marco regulatorio tradicional puede hacer frente a las nuevas exigencias del mercado de trabajo en cuanto a medidas de flexibilidad de las relaciones laborales, los conceptos de “trabajador” y “empresa”, y la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores, entre otros²⁰.

3.1. El perfil competencial en una nueva era: “Hacer” versus “Saber hacer”

Como se ha referido anteriormente, el rápido avance en todos los ámbitos de los nuevos sistemas tecnológicos y especialmente la inteligencia artificial, ha transformado el mercado laboral en cuanto a la aparición de nuevas profesiones y la modificación de las ya existentes. Este hecho es especialmente patente en cuanto a la redefinición de las competencias requeridas para la realización de estos puestos, especialmente aquellos que exigen ocupaciones maleables, centradas en la innovación y con una alta capacidad de adaptación²¹.

El diseño de puestos de trabajo en la empresa es un proceso que requiere de una previa tarea de análisis de necesidad y una posterior descripción de los puestos surgidos de dicha necesidad, estableciendo el conjunto de tareas a desarrollar, la forma en la que se han de desarrollar, las obligaciones y las responsabilidades derivadas de las mismas²². Por tanto, hoy en día, el “análisis y descripción de puestos de trabajo” como herramientas de gestión de recursos humanos reflejan documentalmente y de una manera clara y sencilla, la “foto” de las necesidades laborales en la empresa. Ciertamente, que la misión derivada de cada una de las descripciones de puestos habidas en una organización da respuesta a las tres pre-

.....

20 MERCADER UGUINA, J.R. “Inteligencia artificial y relaciones laborales”, Cuadernos de derecho transnacional, nº 2, 2024, pp. 1114-1128.

21 DAVENPORT, T. H., KIRBY, J, Only Humans Need Apply: Winners and Losers in the Age of Smart Machines. Harvard Business Review Press, 2016.

22 FERNÁNDEZ-RIOS, M. Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios, Ed. Díaz de Santos, Madrid, 2004.

guntas esenciales; ¿Qué se hace?, ¿Para qué se hace? y ¿Cómo se hace?, lo que impacta en un grado de detalle tan relevante que, en no pocas ocasiones, puede suponer una rigidez difícilmente modulable a las rápidas necesidades de modificación y que, por tanto, va a requerir de su constante de revisión²³.

Respecto al perfil competencial, el cambio de paradigma que entrañan las profesiones tecnológicas supone pasar del concepto de “hacer” al concepto de “saber hacer”. Esto conlleva un punto de vista que va más allá de las puras habilidades técnicas específicas de cada rol para modular las posiciones laborales en base a competencias transversales básicas requeridas en los puestos de profesiones tecnológicos²⁴, con la finalidad de que las empresas puedan beneficiarse del talento más preparado que favorezca capitanear la innovación en un entorno laboral en constante evolución²⁵. Entre otras, destacan las competencias de: pensamiento crítico, en cuanto a la contribución personal en la resolución de problemas complejos y en la búsqueda de soluciones efectivas; comunicación interdisciplinar y su relación con el trabajo en equipo para la mejor colaboración entre equipos diversos; gestión del tiempo y resiliencia, necesaria ante el ritmo acelerado del cambio tecnológico y la toma de decisión para favorecer la priorización de tareas; y especialmente, la formación continua, como vía fundamental a la necesaria actualización de conocimientos que derive en la mejor adaptación a las novedades introducidas en cada uno de los campos de conocimiento. De hecho, en este punto, ya algunos Convenios Colectivos, especialmente de empresas o sectores tecnológicos, recogen este tipo de particularidades²⁶.

3.2. Nuevas necesidades en la clasificación profesional y su encaje en la negociación colectiva tradicional

En el marco de los nuevos modelos laborales derivados de la cuarta revolución industrial, la negociación colectiva es compelida a estirar los marcos de referencia de los grupos profesionales, facilitar, cada vez más, la polivalencia y movilidad funcional, así como simplificar las estructuras de clasificación reduciendo al mínimo posible los grupos profesionales favoreciendo con esto que las empresas puedan ser más competitivas en un

.....

23 *op. cit.*, p. 206.

24 MAS ALIQUE, P., Competencias básicas digitales, Ed. Paraninfo, Madrid, 2022.

25 KAPLAN, J., Artificial intelligence, Oxford University Press, 2016.

26 En este sentido cabe destacar el II Convenio colectivo de Hewlett Packard *Customer Delivery Services*, SL. El cual en su artículo 44 refiere expresamente a: “La Empresa se responsabilizará de la programación y desarrollo de cursos, conferencias, seminarios e informes, orientados a la capacitación y/o formación continuada de su personal a todos los niveles. Los trabajadores tendrán a su disposición una plataforma on-line en la cual podrán acceder a multitud de cursos y programas adecuados para su desarrollo y formación”.

mundo altamente interconectado²⁷. Este hecho deriva en que la mayoría de los Convenios Colectivos se ven obligados a actualizar su sistema de clasificación profesional, adaptando las actualizadas descripciones funcionales de puestos de trabajo a los grupos incluidos en los mismos que, en principio, no definen una prestación de servicios digitalizada y que a menudo reflejan situaciones muy generales.

La evolución en nuestra regulación laboral, marcada por la tendencia internacional de implantar sistemas de clasificación más flexibles, ha tenido como protagonista el concepto de “grupo profesional”, con un ámbito más genérico y amplio y que se ha impuesto, hoy en día, como única forma de clasificación, en contraposición con la antigua “categoría profesional”²⁸.

No obstante, lo que en una regulación convencional se refleja de una manera más abierta y flexible en base a grupo profesional, supone una ruptura con los modelos de gestión de recursos humanos en las empresas, mucho más detallados en la delimitación de los puestos. Por lo que los Convenios Colectivos sectoriales, si bien proporcionan a las empresas una amplitud y flexibilidad al permitir la inserción de multitud de puestos de trabajo diversos en un mismo grupo profesional y bajo una misma base retributiva, no suponer una clara identificación para los trabajadores de su posicionamiento en la empresa que les proporcione información concreta de lo que la empresa requiere de sus posiciones. Por ende, algunos Convenios Colectivos, especialmente de empresas de sectores tecnológicos, incluyen en los mismos, descripciones de puestos de trabajos en sentido parecido al que se realizan en los procesos de gestión empresarial internos de recursos humanos, caracterizados por un alto grado de detalle y concreción. No obstante, este hecho no rompe con la posibilidad de llevar a cabo medidas de movilidad funcional ordinaria, como la recogida artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto que, aun aumentando el grado de concreción de determinados puestos, éstos se pueden seguir integrando en un mismo grupo profesional si bien garantizando una correcta identificación de los puestos contenidos en cada uno de dichos grupos.

En cualquier caso, y salvo en algunos casos empresariales concretos, la digitalización y las nuevas relaciones laborales afecta al contenido funcional en los sistemas de clasificación profesional convencionales, exigiendo otros nuevos que den cabida a esas nuevas “categorías profesionales” concepto legalmente desaparecido, pero no del todo, de la ne-

27 PÉREZ DEL PRADO, D. “Nuevas tendencias en materia de clasificación profesional en Europa y EEUU”, Universidad Carlos III (Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/2bd8288b-f228-4649-9b5f-09d63373e68b/content>) fecha de consulta: 14 de noviembre de 2014).

28 GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral”, en: *La regulación del mercado laboral: un análisis después de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, 1ª. edición, Lex Nova, Valladolid, 2012, pp. 268-269.

gociación colectiva²⁹. Aunque dicha inclusión, como ya se ha referido en el párrafo anterior, se realice en un mismo grupo profesional a efectos de continuar con la capacidad de flexibilidad para la que fueron implantados.

Así, por tanto, los grupos profesionales clásicos deberán actualizar su determinación aun respetando el concepto normativo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la necesidad de que “agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”.

3.3. La polifuncionalidad laboral

En el marco de las profesiones tecnológicas, la polifuncionalidad es una estrategia clave para enfrentar los retos de la transformación digital. Su implementación aporta beneficios significativos en términos de eficiencia, innovación y adaptabilidad, si bien, para su consecución las organizaciones no sólo deben invertir en formación continua adaptada a las nuevas exigencias tecnológicas, sino que también las obliga a rediseñar sus estructuras laborales y promover una cultura que valore la diversidad de competencias³⁰.

La polifuncionalidad no sólo es una respuesta al dinamismo del mercado laboral tecnológico, sino que también es un motor para el futuro del trabajo, ya que a medida que las profesiones tecnológicas se diversifican, la capacidad de los trabajadores para integrar conocimientos y adaptarse a las nuevas necesidades será cada vez más valiosa. El trabajador estará llamado a desarrollar un alto grado de polivalencia, en el que su prestación de servicios irá viéndose modificada en función de las necesidades de la organización. Así, por tanto, a los importantes requerimientos en el ámbito formativo y de habilidades en el momento del acceso a su trabajo, se une una permanente puesta al día en relación con las transformaciones de su puesto de trabajo y de sus funciones futuras³¹. Por su parte, las empresas que adopten este enfoque polifuncional estarán mejor posicionadas para enfrentar los retos del mercado, fomentar la innovación y atraer talento. Sin embargo, deberán, a su vez, equilibrar esta polifuncionalidad con su catálogo de puestos de trabajo y con la especialización adecuada para evitar una pérdida de calidad en áreas críticas³².

.....
29 ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. “Nuevas tecnologías y derechos digitales laborales en la negociación colectiva”, La Ley. Trabajo y Derecho, nº 83, 2021.

30 SUSSKIND, R. E., SUSSKIND, D. (2015). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*, Oxford University Press, 2015.

31 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, *El futuro del trabajo*. Informe 3/2028, pg. 52 y ss.

32 SUSSKIND, R. E., SUSSKIND, D. (2015). *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*.op.cit.

Es por tanto, que si bien parece que el futuro de las relaciones laborales entre trabajadores y empresas tiene un claro componente polifuncional, proporcionándoles a las organizaciones beneficios tales como el aumento de la eficiencia, una mayor flexibilidad, la adaptación en la reasignación de roles, el fomento de la creatividad e innovación y una reducción de costes, no es menos cierto que presenta algunos desafíos que deberán ser estudiados de manera concreta, como la posible sobrecarga de responsabilidades, la pérdida de especialización, y la dificultad en amoldar las necesidades de formación a un entramado particular de necesidades.

Fuera del ámbito puramente empresarial y en base al marco regulatorio de las relaciones laborales actuales, esta nueva conformación de la prestación de servicios, especialmente en el ámbito tecnológico, requiere de regulaciones más flexibles que posibiliten la aplicación de medidas ágiles y efectivas y que favorezca los intereses de trabajadores y empresas. Así por tanto y teniendo en cuenta en primer término el ámbito retributivo, la contribución de los trabajadores a la productividad deben tener un reflejo a nivel salarial, cambiando la esencia tradicional del contrato de trabajo estandarizado y regular uno más participativo y que fomente las capacidades adaptativas del personal laboral, pudiendo generarse, por tanto, un redimensionamiento de la negociación colectiva actual, pasando el contrato individual a tener un papel más destacado en la relación laboral al que tradicionalmente ha tenido. De igual manera, la complejidad y diversificación de los procesos productivos en el marco de la Revolución industrial y tecnológica 4.0, refiere a la necesidad de que los Convenios Colectivos aplicables a este tipo de empresas tengan un componente de ámbito más empresarial y ajustado a sus necesidades, que los proporcionados por los que regulan un ámbito superior³³.

4. APLICACIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA EN LAS EMPRESAS: LA MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA EN LA ERA DE LAS EMPRESAS TECNOLÓGICAS

De manera habitual, cuando se analizan los efectos de las nuevas tecnologías en relación al impacto en las relaciones laborales, se realiza un estudio pormenorizado de las nuevas realidades laborales surgidas a la luz de las mismas, como la utilización de plataformas digitales en la prestación laboral, los efectos legales en cuanto a calificación de la relación contractual como laboral o mercantil, de las que tantas líneas se han escrito,

.....

33 SEGHEZZI, F. (2016): “Lavoro e relazioni industriali nell’Industry 4.0”, *Diritto delle relazioni industriali* 1, pp. 179 ss.

el régimen jurídico del teletrabajo, la protección de datos de los trabajadores, los sistemas de control y monitorización, así como los efectos en materia de prevención de riesgos laborales derivados de estos nuevos modelos de prestación de servicios³⁴.

Sin embargo, sin obviar la importancia y las consecuencias de los elementos anteriormente señalados en el mundo laboral, existen herramientas legales que, en menor medida, pero no por ello con un menor impacto para las empresas, suponen un efecto relevante en cuanto a la adaptación y flexibilidad de las organizaciones en un mundo cada vez más cambiante y necesitado de herramientas de acomodación a las nuevas realidades del mercado.

Poniendo el foco, en primer lugar, en el ámbito funcional de trabajo, las nuevas tecnologías, como ya se ha señalado anteriormente, llevan aparejadas la desaparición de números puestos de trabajo tradicionales y la aparición de otros nuevos. Este cambio de enfoque, en cuanto a los puestos emergentes, genera una gran trascendencia en la adaptación y modificación de las formas de prestación de servicios, destacando principalmente, como ya se refirió en los apartados anteriores, la necesidad del personal al reciclaje y readaptación profesional en base a la adquisición de nuevas competencias digitales³⁵. No obstante, la necesidad emergente no se circunscribe tan solo en el ámbito personal y competencial de los trabajadores, sino que también requiere una flexibilidad organizativa que favorezca la adaptación a las necesidades, sin que esto suponga la pérdida de garantías para los trabajadores en cuanto a la incertidumbre funcional en la empresa.

De hecho, la era tecnológica genera un nuevo paradigma en el mundo laboral pasando de la tradicional estanqueidad e inamovilidad en los puestos de trabajo dependiente, al crecimiento del empleo autónomo y económicamente dependiente, desplazando el campo de prestación de servicios en el campo tecnológico del ámbito de regulación laboral a la mercantil³⁶. Cada vez son más las empresas que apuestan por la contratación de servicios tecnológicos especializados, evitando la falta de flexibilidad de la normativa laboral y los convenios de aplicación en sus empresas.

A la necesaria adaptación de la regulación contenida en los Convenios Colectivos, se une la necesidad de incorporar medidas que flexibilicen, si cabe aún más, las relaciones laborales en el marco legal, y la necesaria regulación de otros aspectos que generen mayores necesidades de protección, especialmente los relacionados con la prevención de riesgos laborales y los referidos a los derechos colectivos.

Como ya hemos visto anteriormente, desde hace años, diferentes reformas legislativas han introducido en el ordenamiento jurídico laboral medidas de gestión flexible de sus

.....

34 SAGARDOY DE SIMÓN, I., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Lefebvre, Madrid, 2020.

35 ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., “Nuevas tecnologías y derechos digitales laborales en la negociación colectiva”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 83.

36 MEDINA, F., MARTÍNEZ, J.M., *Gaceta sindical. Reflexión y debate*, 2016.

recursos humanos en aras a habilitar medidas adaptativas que puedan evitar la aplicación de otras medidas más perjudiciales, como la pérdida definitiva del empleo. De entre éstas, y por su especial afectación a su aplicación en los puestos del ámbito tecnológico, destacan especialmente la movilidad funcional y la geográfica a la que se une una figura más reciente como el nomadismo digital.

4.1. Movilidad Funcional

De entre las medidas de flexibilidad con un mayor impacto en el ámbito tecnológico, la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, es prácticamente una puerta abierta y permite uno de los mayores grados de flexibilidad de entre todos los instrumentos de amoldamiento en las relaciones laborales de las que disfrutaban las empresas, ya que, los cada vez más amplios grupos de trabajo establecidos en los Convenios Colectivos aglutinan una innumerable cantidad de puestos diversos, amparados en redacciones excesivamente genéricas en las que se unifican competencias comunes a dichos puestos.

Si bien es cierto que, en los casos en los que la movilidad funcional de un trabajador lleva aparejado un cambio en su grupo profesional, aunque leve, continua exigiendo a las empresas una necesaria justificación en base a razones técnicas u organizativas, y un reporte justificativo de dicho cambio a la representación unitaria, cuando nos referimos a cambios de funciones dentro de su mismo grupo profesional, estas exigencias justificativas desaparecen, conservando tan sólo aquellas exigencias residuales a todo tipo de modificación sustancial de condiciones de trabajo relativas al respeto a la dignidad del trabajador y al cumplimiento de las exigencias propias de las competencias requeridas a nivel legal para desarrollar determinadas funciones, como las titulaciones o permisos habilitantes.

Partiendo de un análisis del impacto que la negociación colectiva tiene en este aspecto, resulta cuanto menos llamativo que, mientras los Convenios Colectivos sectoriales y territoriales de sectores no tecnológicos, desde hace décadas, son cada vez más tendentes a aglutinar características profesionales dentro de mismos grupos profesionales, con redacciones tan genéricas que posibilitan la inclusión de casi cualquier puesto de trabajo en ellas, en los Convenios Colectivos relacionados con las empresas tecnológicas, especialmente de ámbito empresarial, se identifica más claramente las diferencias existentes entre posiciones incluidas en cada uno de los grupos profesionales, en los que se incluyen, en ocasiones y adicionalmente, las descripciones de puestos de trabajo que los conforman y que, aunque unidos en cuanto a salario base de tablas de convenio, pueden generar diferencias salariales derivadas de complementos económicos “a mayores” en función de los

sistemas de valoración empresariales, generando por tanto una mayor seguridad en los trabajadores adscritos los mismos³⁷.

Este hecho diferencial en el tratamiento más laxo de las funciones en el ámbito de la negociación colectiva y especialmente plasmada en la redacción de Convenios Colectivos sectoriales lleva aparejada la eliminación, casi de manera natural, de tener que aplicar la medida prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y que los trabajadores puedan verse privados de la posibilidad de reclamar diferencias salariales que, en otra situación, hubiera sido posible reclamar ante la más que viable justificación empresarial de realizar funciones incluidas en su mismo grupo profesional.

De igual manera, aún en los casos de aquellos convenios en los que se detallan más las funciones de los diferentes puestos, especialmente Convenios Colectivos de ámbito empresarial, la inclusión de mismas áreas de conocimientos y habilidades de estos puestos en un mismo grupo lo hace igualmente gestionable sin atender a la figura de la movilidad funcional regulada en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y tendrán que ser las medidas de valoración de puestos y la asignación a cada trabajador a uno de estos puestos lo que le reportará un beneficio mayor o menor en el ámbito económico. Cabe recordar que un gran número de empresas retribuyen a sus trabajadores fijando condiciones más beneficiosas a las establecidas en los Convenios Colectivos, por lo que el fundamento del propio artículo 39 en cuanto garante de la percepción salarial adecuada al grupo profesional de cada trabajador queda desvirtuada.

Por tanto, los instrumentos de acción en la negociación colectiva siguen, en ocasiones, anclados en marcos regulatorios en vías de desaparición que habrán de ser sustituidos por otros que se adecúen, en mayor medida, a las exigencias de unas organizaciones nuevas hallando nuevas formas organizativas que le permitan adaptar la necesidad de protección laboral a las nuevas necesidades, tanto sociales, como empresariales³⁸.

4.2. Movilidad geográfica y otras modificaciones sustanciales del contrato

La movilidad geográfica entendida como el cambio de la prestación de servicios a un lugar distinto del pactado en el contrato de trabajo como concepto jurídico incluido dentro

.....

37 A modo de ejemplo, a nivel estatal destaca el Convenio Colectivo de empresas de consultoría tecnológicas de la información y estudios de mercado y de la opinión pública y con un mayor detalle, a nivel empresa, el Convenio Colectivo de Ibermática S.A, y Convenio Colectivo de Hewlett Packard Customer Delivery Services S.L.

38 GOERLICH PESET, J.M. “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo, en Gaceta sindical. Reflexión y debate, nº 27, 2016, pp. 173 y ss.

de las medidas de flexibilidad reguladas por el ordenamiento español, no genera por sí misma una diferenciación en su aplicación por parte de las empresas derivado del auge de los empleos sometidos a las nuevas tecnologías, y por tanto, la posibilidad que se habilita en el ámbito organizativo para la ubicación de sus trabajadores en distintos centros de trabajo en base a razones justificadas, parecen, en principio, ajenas al impacto de la nueva era digital.

Sin embargo, la cada vez más implantada modalidad de prestación de servicios a través del “teletrabajo” auspiciada por una mejora en la conectividad, la rapidez en las telecomunicaciones y los avances en las aplicaciones informáticas, hacen que, una modalidad residual en tiempos pasados, se consolide como una de las herramientas que mayores beneficios proporcionan a las empresas, trabajadores y a la sociedad en su conjunto, por lo que se prevé que en los próximos años las empresas se orienten a modelos de teletrabajo o híbridos que permita aprovechar la potencialidad de estos nuevos modelos de trabajo³⁹.

Desde un ámbito puramente empresarial, el teletrabajo genera un gran número de beneficios, tanto en un plano económico, centrados en la disminución en los espacios físicos en los centros de trabajo, reflejada en una disminución en los costes de alquiler o compra y en el mantenimiento de dichos espacios, como en un plano de empleabilidad, posibilitando la contratación de trabajadores adaptados a las nuevas necesidades sin las trabas geográficas que suponen los lugares de residencia de dichos trabajadores.

Por otro lado, el teletrabajo impacta igualmente en el ámbito de los derechos sociales, en tanto que varía la tradicional concepción en los casos de reconocimiento de incapacidad temporal o permanente⁴⁰. En este sentido, la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo en unificación de doctrina corrige su jurisprudencia anterior respecto a la incompatibilidad de la incapacidad absoluta y la gran invalidez con la prestación de trabajo remunerado, posibilitando al declarado incapaz la expectativa de trabajo y obtención de ingresos propios. Siendo susceptible de aplicación, para muchas de las personas que se encuentran en estos supuestos, el acceso al teletrabajo u otras medidas tecnológicas como inteligencia artificial como vías que puedan habilitar su empleabilidad y obtención de una retribución suficiente, al margen de la pensión pública como única forma posible de hacer frente, en el plano económico, a esta situación⁴¹.

• • • • •

39 CIRCULO DE EMPRESARIOS, “Transformación del modelo productivo español. 14 prioridades”, BCG, p. 16 Disponible en: https://circulodeempresarios.org/app/uploads/2020/07/Transformacio%C3%81n-Modelo-Productivo_vfdigital_22Jun20-comprimido.pdf (fecha de consulta: 8 de noviembre de 2024).

40 STSJ Madrid (social), 438/2023, de 10 de mayo de 2023 (rec. 130/2021).

41 STS (social), 544/2024, de 11 de abril (rec. 340/2021).

Desde el punto de vista de los trabajadores, esta modalidad impacta de manera altamente beneficiosa en las medidas de conciliación laboral-familiar-personal, pero igualmente desde un plano económico y de bienestar personal, reduciendo o eliminando los costes que implica el desplazamiento a los diferentes centros de trabajo, evitando los riesgos derivados de los posibles accidentes “in itinere” y eliminando el estrés derivado de los problemas de movilidad, especialmente reflejado en las grandes ciudades. Y aunque ajeno al ámbito jurídico, pero de gran importancia en el ámbito social, la disminución en los vehículos destinados al transporte laboral genera una minoración del impacto medioambiental negativo y en la sostenibilidad de los recursos naturales, de igual manera que abre el camino a otras posibilidades empresariales como la captación de talento en el marco internacional y en la implantación de la figura del nómada digital.

Es precisamente esta modalidad del nomadismo digital, centrada en una prestación laboral telemática, lo que, hoy en día, puede generar notas diferenciales en la figura de la movilidad geográfica, especialmente en las posibilidades que las empresas poseen para su aplicación y las dificultades en las reclamaciones judiciales, respecto a actuaciones empresariales, por parte de los trabajadores.

A raíz de la aprobación de que la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia se establece de manera clara la voluntariedad de las partes en la aceptación de esta manera de prestación de servicios, “Artículo 5 El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora”. Sin embargo, la jurisprudencia ha venido a constatar que esta modalidad puede influir en la aplicación o interpretación de dicha medida en sede judicial, por lo que la voluntariedad, en determinados casos, puede verse modulada. En este sentido, sentencias como la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 8 de junio de 2021⁴², viene a poner sobre la mesa la limitación, de facto, que se produce para la empresa la oportunidad otorgada por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, al existir la posibilidad de que, el trabajo realizado por el trabajador afectado por dicha movilidad, pueda llevarse a cabo a través de la modalidad del teletrabajo y evitar, por tanto, de esta manera los efectos negativos a los que se ve abocado el trabajador por dicho movimiento, bajo una interpretación judicial que considera que, “se puede realizar sus funciones a través de los modernos medios de comunicación existente actualmente, como internet y otros”. Por lo que esta posibilidad, aun no estando reconocida de manera previa entre las posibles opciones de prestación de servicio, puede ser una vía de negociación exigida en el procedimiento de traslado⁴³.

• • • • •

42 STSJ Galicia (social), 2358/2021, de 8 de junio (rec. 2070/2021).

43 STSJ Galicia (social), 643/2024, de 2 de febrero (rec. 4924/2023).

Es importante, así mismo, tener en cuenta que, para que esta interpretación pueda ser susceptible de aplicarse en el ámbito empresarial, es preceptivo tener en cuenta que las empresas deben contar con un protocolo de teletrabajo⁴⁴, evitando la posibilidad a la invocación por parte de cualquier trabajador que se vea afecto a un desplazamiento, o traslado, a hacer valer esta opción si no está implementada en su empresa.

Extrapolando esta posibilidad a otras opciones de flexibilidad en las relaciones laborales, como el ejercicio efectivo el derecho de conciliación, la invocación al teletrabajo no cabe de forma genérica, aun teniendo la empresa esa dicha posibilidad, si del caso concreto se derivan inconvenientes empresariales que justifiquen la imposibilidad de la opción solicitada por el trabajador⁴⁵. Por lo que, el derecho a hacer valer la aplicación del teletrabajo en aras a una mejor conciliación no supone un derecho incondicionado, accediendo la jurisprudencia a esta posibilidad en los casos en los que se acredite un mayor interés conciliatorio sobre las causas invocadas por la empresa, por lo que las necesidades de la conciliación habrán de ser reales y resultar acreditadas⁴⁶.

De igual manera, las exigencias contenidas en el acuerdo de mínimos requerido para la aplicación del trabajo a distancia, como la fijación de los horarios de trabajo, constriñe las posibilidades de modificación de la jornada de trabajo, condicionando otro instrumento de flexibilidad laboral como es la distribución irregular de la jornada de trabajo. Situación que ha llevado a sostener a un sector de la doctrina que, «hay que dar salida a situaciones en que el horario de trabajo no es tan estable a lo largo del año, por lo que una mención general a este asunto debiera ser suficiente».⁴⁷

Cabe recordar, igualmente, los efectos y particularidades que las nuevas tecnologías representan en materia de prevención de riesgos laborales, puesto que es evidente que la normativa que rige esta materia está elaborada para su aplicación en sede empresarial y no en el domicilio del trabajador, lo que genera la problemática de su aplicación efectiva y de los retos que se presentan ante el surgimiento de problemáticas específicas ligadas al teletrabajo, especialmente los psicosociales y el estrés informático⁴⁸.

.....

44 En este sentido cabría destacar que el hecho de que la existencia de un protocolo, en sí mismo, no debería abarcar cualquier posibilidad de interpretación a favor de la aplicación de esta posibilidad, por lo que sería más conveniente la realización de un análisis de la situación concreta en cada caso.

45 STSJ Madrid (social), 460/223, 30 de junio (rec. 755/2022), STSJ Madrid (social), 819/2024 de 18 de septiembre (rec. 312/2024), STSJ Cataluña (social), 2164/2024 de 12 de abril. (rec. 1813/2023), entre otras.

46 PALAU FONT, T.J., “Relaciones laborales a distancia: proyección de la empresa en la vivienda familiar y proyección de la vivienda familiar en la empresa”, *La Ley-Familia*, Nº 4, 2024.

47 PÉREZ DE LOS COBOS ORIGUEL, F., “La modificación de condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia”, en *El trabajo a distancia*, VVAA, La ley, Madrid, 2021.

48 POQUET CATALÁ, R., *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2020.

Por tanto, aunque es claro que las medidas de flexibilidad pueden aportar beneficios a las empresas y al personal laboral en cuanto a empleabilidad, el modelo de “flexiseguridad” como vía intermedia entre una libertad cuasi total y la excesiva rigidez regulatoria, requiere de un punto de equilibrio, y una adaptación al ámbito tecnológico, en el que los sistemas de control y sanción actúen en situaciones manifiestamente fraudulentas, como las relaciones encubiertas de los falsos autónomos⁴⁹. Por lo que se requiere de nuevas normativas específicas y adaptadas a las nuevas peculiaridades del empleo que las alejen de normativas más clásicas y rígidas.

4.3. La figura del nómada digital

La figura del nómada digital ha emergido como un nuevo modelo laboral en el siglo XXI facilitado por las innovaciones tecnológicas y sobre la base del trabajo a distancia transnacional, entendido como la relación laboral que transcurre a través de varios Estados y por la que se faculta al trabajador a desarrollar sus obligaciones profesionales en un país distinto de aquel donde se sitúa su empresario, genera una relación contractual con un elemento de internacionalidad que determina la sujeción a las normas jurídicas diferentes enmarcadas en el derecho internacional privado y de los sistemas de Seguridad Social⁵⁰.

Se caracteriza por la separación física entre trabajador y empresario de igual manera que todo tipo de trabajo a distancia, pero con un matiz de independencia profesional que lo asimila más al trabajo autónomo que al dependiente⁵¹.

En cualquier caso, y siendo evidente que la figura del nómada digital deriva de la propia esencia de la capacidad de realizar prestaciones laborales a través del modelo de teletrabajo y la expansión de la tecnología en un mundo sin fronteras, es una modalidad de trabajo que pone en tela de juicio la normativa existente y si esta, responde, o no, a las necesidades reales de la misma⁵². Desde una perspectiva jurídica, las nuevas tecnologías no solo habilitan una modalidad de vida, sino que también complican la aplicación

.....

49 MERCADER UGUINA, J.R., “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, Trabajo y Derecho, nº 63, 2020.

50 PÉREZ GÁZQUEZ, I. M., Seguridad Social de los trabajadores transnacionales y su jubilación: Especial referencia a los teletrabajadores, trabajadores transfronterizos y nómadas digitales, Aranzadi, Navarra, 2024.

51 HANNONEN, O, “in search of a digital nomad: defining the phenomenon”, Information, Technology & Tourism, nº 22, 2020, p. 339.

52 CRESPI FERRIOL, M.M., “Trabajo a distancia transnacional”, en El trabajo a distancia, Madrid, La Ley, 202.

de normas tradicionales concebidas para entornos laborales fijos y locales presentando significativos desafíos legales en áreas como la regulación laboral, fiscalidad, seguridad social y derechos de privacidad, ya que es un tipo de prestación que responde a intereses personales que pretenden compatibilizar un trabajo altamente cualificado con la figura del turismo inmersivo⁵³, permitiendo a los nómadas digitales operar desde cualquier lugar del mundo, pero generando una incertidumbre respecto a la legislación aplicable y la problemática en cuestiones jurídicas como, el régimen fiscal, las contribuciones a la Seguridad Social, el régimen prestacional, los seguros médicos y los accidentes laborales, así como a otras cuestiones relativas a la privacidad y la protección de datos, ya que el uso intensivo de tecnología por parte de los nómadas digitales y la más que probable utilización de redes poco seguras, los hace vulnerables a ciberataques y robo de información, lo que implica la necesaria garantía en el cumplimiento de normativas como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) en la Unión Europea o leyes similares, en otros países⁵⁴.

En este mismo sentido, el manejo de datos empresariales en diferentes regímenes jurídicos puede generar conflictos de cumplimiento. Cabría pensar en casos como, ¿qué sucede si un nómada digital accede a datos sensibles de una empresa en un país con estrictas leyes de protección mientras reside en otro con regulaciones más laxas? Estas situaciones, por lo tanto, subrayan la necesidad de regulaciones claras respecto al almacenamiento y a la transferencia de datos en un contexto internacional⁵⁵.

De igual manera, en muchos casos, los nómadas digitales son contratados como autónomos o freelance, evitando las protecciones laborales que deriva de las relaciones jurídicas tradicionales, unido a la falta de tratados internacionales claros sobre teletrabajo transnacional que dificulta resolver algunas de estas cuestiones dejando a los trabajadores en una zona gris legal⁵⁶.

53 GOERLICH PESET, J.M., “Una descentralización de lujo: nomadismo digital en la Ley 28/2022, de empresas emergentes”, *Revista de trabajo y seguridad social*, n° 476, 2023, pp. 39-64.

54 ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, A., CREMADES GARCÍA, P., RECHE TELLO, N., HEREDIA SÁNCHEZ, L.S., TUR FAÚNDEZ, C., BONMATÍ SÁNCHEZ, J., MASANET FERNÁNDEZ, J.M., “Algunos problemas jurídicos actuales sobre el trabajo transfronterizo”, *La Ley* n° 10206, 2023.

55 GOERLICH PESET, J.M. “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo, en *Gaceta sindical. Reflexión y debate*, op.cit., pp. 173 y ss.

56 MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., “El teletrabajo y el derecho internacional privado”, en SALA FRANCO, T., *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 101-142.

5. REFLEXIÓN FINAL

Por lo tanto, a modo de conclusión, si bien el impacto de las nuevas tecnologías ha permitido una mayor flexibilidad y autonomía en el ámbito laboral, también ha supuesto importantes retos en los marcos jurídicos actuales. A medida que esta tendencia continúe creciendo, será imperativo para los legisladores, a nivel internacional, la adopción de normativas que garanticen una regulación equilibrada entre las requeridas por las empresas en un mercado cambiante y la salvaguarda de los derechos laborales. Por lo que, el futuro del trabajo en la era digital dependerá no solo de los avances tecnológicos, presentes y futuros, sino también de la capacidad de los sistemas legales y de la negociación colectiva para responder a estas nuevas realidades y adaptarse a una nueva época, en la que, para determinados aspectos, será necesario huir de regulaciones ancladas en modelos productivos tradicionales, sin que este cambio minore los derechos esenciales que dan su esencia a la regulación laboral.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ADECCO INSTITUTE, “Flexibilidad laboral durante la pandemia y tras ella”, 2020. (Disponible en: <https://www.adeccoinstitute.es/articulos/flexibilidad-laboral-durante-la-pandemia-y-tras-ella/> (Fecha de consulta: 15 de noviembre de 2024).
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. “Nuevas tecnologías y derechos digitales laborales en la negociación colectiva”, *La Ley. Trabajo y Derecho*, nº 83, 2021.
- ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, A., CREMADES GARCÍA, P., RECHE TELLO, N., HEREDIA SÁNCHEZ, L.S., TUR FAÚNDEZ, C., BONMATÍ SÁNCHEZ, J., MASANET FERNÁNDEZ, J.M., “Algunos problemas jurídicos actuales sobre el trabajo transfronterizo”, *La Ley* nº 10206, 2023.
- CAMPBELL, D. (2001): “¿Puede atajarse la desigualdad en el ámbito de la tecnología digital?”, *Revista Internacional del Trabajo* 120, núm. 2.
- CIRCULO DE EMPRESARIOS, “Transformación del modelo productivo español. 14 prioridades”, BCG, p. 16 Disponible en: https://circulodeempresarios.org/app/uploads/2020/07/Transformacio%CC%81n-Modelo-Productivo_vfdigital_22Jun20-comprimido.pdf (fecha de consulta: 8 de noviembre de 2024).
- CRESPI FERRIOL, M.M., “Trabajo a distancia trasnacional”, en *El trabajo a distancia*, Madrid, La Ley, 202.

- CRUZ VILLALÓN, J, “El derecho del trabajo ante la transformación digital”, *Revista de Derecho Social* nº 100, 2022.
- DAVENPORT, T. H., KIRBY, J, *Only Humans Need Apply: Winners and Losers in the Age of Smart Machines*. Harvard Business Review Press, 2016.
- FERNÁNDEZ-RIOS, M. *Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios*, Ed. Díaz de Santos, Madrid, 2004.
- GARCÍA LOMBARDÍA, P., DE LA TORRE GARCÍA, C., “Estrategias empresariales de liderazgo para la gestión del empleo en el mercado laboral”, en *Mercado laboral sostenible 2020 y responsabilidad social*, LA LEY, Madrid, 2010.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral”, en: *La regulación del mercado laboral: un análisis después de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, 1ª. edición, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- GOERLICH PESET, J.M., “Una descentralización de lujo: nomadismo digital en la Ley 28/2022, de empresas emergentes”, *Revista de trabajo y seguridad social*, nº 476, 2023.
- GOERLICH PESET, J.M. “¿Repensar el derecho del trabajo? Cambios tecnológicos y empleo. En ARAGÓN, J. ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo, *Gaceta sindical: Reflexión y debate* nº 27. 2016.
- GONZÁLEZ PASCUAL, A. (2015): “El desarrollo de Internet. Democracia y trabajo en el siglo XXI”, *Revista internacional de pensamiento político* 10.
- GOÑI SEIN, J.L., “Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo”, *Doc. Labor*, nº 117, 2019.
- GORDON, A., “hacia nuevos horizontes corporativos”, *Capital Humano* nº 30, 2017.
- HANNONEN, O, “in search of a digital nomad: defining the phenomenon”, *Information, Technology & Tourism*, nº 22, 2020.
- Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH, *Robótica y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales*, Wolters Kluwer, Madrid, 2017.
- KAPLAN, J., *Artificial intelligence*, Oxford University Press, 2016.
- LUCCA, M.H., *Comunicación efectiva en organizaciones modernas. Del caos a la claridad*, Ed. ADS, 2023.
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., “El teletrabajo y el derecho internacional privado”, en SALA FRANCO, T., *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- MAS ALIQUE, P., *Competencias básicas digitales*, Ed. Paraninfo, Madrid, 2022.
- MERCADER UGUINA, J.R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

- MERCADER UGUINA, J.R. “Inteligencia artificial y relaciones laborales”, Cuadernos de derecho transnacional, nº 2, 2024.
- MERCADER UGUINA, J.R., “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico”, Trabajo y Derecho, nº 63, 2020.
- PALAU FONT, T.J., “Relaciones laborales a distancia: proyección de la empresa en la vivienda familiar y proyección de la vivienda familiar en la empresa”, La Ley-Familia, Nº 4, 2024.
- PAREJA EASTAWAY, M., TURMO GARUZ, J., “La necesaria transformación del modelo productivo en España”, Documents d’analisi geogràfica, nº 2, 2013.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIGUEL, F., “La modificación de condiciones de trabajo en el contrato de trabajo a distancia”, en El trabajo a distancia, VVAA, Madrid, La ley, 2021.
- PÉREZ DEL PRADO, D. “Nuevas tendencias en materia de clasificación profesional en Europa y EEUU”, Universidad Carlos III (Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/2bd8288b-f228-4649-9b5f-09d63373e68b/content>) fecha de consulta: 14 de noviembre de 2014).
- PÉREZ GÁZQUEZ, I. M., Seguridad Social de los trabajadores transnacionales y su jubilación: Especial referencia a los teletrabajadores, trabajadores transfronterizos y nómadas digitales, Aranzadi, Navarra, 2024.
- Plan de recuperación, transformación y resiliencia. Gobierno de España (Disponible en: <https://planderecuperacion.gob.es/noticias/conoce-Estrategia-Nacional-Inteligencia-Artificial-ENIA-IA-prtr>) fecha de consulta 12 de noviembre de 2024.
- POQUET CATALÁ, R., El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico, Aranzadi, Navarra, 2020.
- SAGARDOY DE SIMÓN, I., Nuevas tecnologías y relaciones laborales, Lefebvre, Madrid, 2020.
- SCHWAD, K.M., La cuarta revolución industrial. Foro económico mundial, Ed. Debate, Madrid, 2016.
- SUSSKIND, R. E., SUSSKIND, D. (2015). The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts, Oxford University Press, 2015.