



Compliance laboral: retos derivados del talento tecnológico

Los perfiles tecnológicos exigen poder trabajar en remoto desde cualquier lugar del mundo y se ha demostrado, a la fuerza, que ello es viable, por lo que con el fin de las tech cities se abren nuevos y abundantes retos en términos de cumplimiento laboral que deben ser abordados por el legislador y por las empresas.

Y, como no, la figura del trabajo a distancia cobra un papel protagonista, habiéndose tratado de regular el nuevo marco normativo con un real decreto-ley que, por ahora, únicamente constata la existencia de tales retos, pero que no acaba de ofrecer soluciones prácticas a las nuevas tendencias ni seguridad jurídica plena.

La desconexión digital es el segundo tema estrella porque, aunque la digitalización nos ha permitido avanzar en muchos sentidos, también ha demostrado ser capaz de llevarse por delante algunos derechos de las personas trabajadoras, tal como ha ocurrido en tiempos de pandemia. Gracias a ello, las compañías son cada vez más conscientes de la importancia de cumplir con esta obligación legal y de la necesidad de desarrollarla internamente a fin de sentar buenas prácticas.

En relación con lo anterior, también ha adquirido mucha importancia la prevención de los riesgos laborales de naturaleza psicosocial, que se han acentuado exponencialmente dada la falta de contacto físico entre las personas trabajadoras y las nuevas formas de relacionarse basadas exclusivamente en sistemas informáticos. En este sentido, es clave que las empresas adopten medidas específicas para prevenir y gestionar tales riesgos en cumplimiento de su deber, y que desarrollen programas destinados a cuidar del bienestar mental de la plantilla para afrontar con éxito este reto.

Y poco se habla del impacto que todo esto está teniendo en materia de negociación y representación colectiva. Está claro que un sistema basado en el concepto de centro de trabajo ha quedado obsoleto en muchos casos y que la acción sindical deberá renovarse para asegurar su utilidad en este nuevo entorno tecnológico. Pero es que la dispersión geográfica de la plantilla, hacia la que vamos y que puede incluso traspasar fronteras, evidencia también que va a ser inmanejable por parte de las compañías el cumplimiento de las normas actuales sobre aplicabilidad de convenios colectivos de distinto ámbito territorial.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no deja, también, de ser un reto aquí, teniendo en cuenta que los perfiles tecnológicos siguen estando dominados por el sexo masculino. Por ello, es más necesario que nunca que los planes de igualdad impulsen, a través de medidas específicas y creativas, la presencia femenina en sectores y ámbitos de la organización donde la mujer está infrarrepresentada, así como su formación digital (tanto a nivel técnico como competencial).

Y, al margen de estos grandes retos, por supuesto este nuevo talento digital tendrá un enorme impacto en muchas otras áreas de gestión de personas como son, por ejemplo, los procesos de onboarding, la definición de nuevas competencias asociadas a cada puesto de trabajo en el marco de la selección de personal, la formación profesional, el establecimiento de nuevos sistemas de retribución variable o la definición de políticas de tiempo de trabajo verdaderamente flexible.

En este contexto, lo cierto es que el legislador ha pretendido en los últimos años modernizar nuestro marco normativo laboral común a través de reformas parciales reactivas a modo de parches, pero estas son totalmente insuficientes a la vista del actual entorno social y tecnológico. Y es que nos estamos resistiendo a aceptar una realidad: el Estatuto de los Trabajadores es historia (empezando por su nomenclatura, que choca frontalmente con el objetivo de desarrollo sostenible de la ONU relativo a la igualdad de género y con la diversidad e inclusión como ejes que deben vertebrar el ADN de las compañías españolas).