

COLECCIÓN PROYECTO TECHNOS II

Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales

Competitividad, flexibilidad interna y nuevas tecnologías

La empresa digitalizada inclusiva

La experiencia del empleado

La empresa sostenible medioambientalmente, recursos humanos y nuevas tecnologías



CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH

■ LA LEY



CUATRECASAS



Wolters Kluwer

PROYECTO TECHNOS II

Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales

Competitividad, flexibilidad interna y nuevas tecnologías
La empresa digitalizada inclusiva
La experiencia del empleado
La empresa sostenible medioambientalmente,
recursos humanos y nuevas tecnologías



CUATRECASAS
Instituto de
Estrategia Legal
en RRHH



CUATRECASAS



Wolters Kluwer

© Instituto Cuatrecasas, 2021
© Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.

Wolters Kluwer Legal & Regulatory España

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 91 602 01 82

e-mail: clienteslaley@wolterskluwer.es

<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: noviembre 2021

Depósito Legal: M-29316-2021

ISBN versión impresa: 978-84-18662-94-2

ISBN versión electrónica: 978-84-18662-95-9

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.

Printed in Spain

© **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

EQUIPO DE TRABAJO

Ponente redactora:

Patricia Madrona (CUATRECASAS)

— **ADECCO**

Javier Blasco

— **CEPSA**

José Luis Robles

— **ENDESA**

Marta Cotrina

— **GRUPO SANTANDER**

Rosa María Sánchez

— **INETUM**

Sonia Muñoz

— **MAPFRE**

Anastasia de las Peñas

— **MERCADONA**

Elena Ribelles

— **NESTLÉ**

María Díaz

— **SACYR**

María Notario

— **SEAT**

Natalia Rincón

Mónica Ariza

— **TELEFÓNICA**

Elena Fernández

Inmaculada Muñoz

I. SOBRE EL CONCEPTO DE DIVERSIDAD

A) Objetivos de Desarrollo Sostenible

La generación de nuevos modelos de negocio y su consecuente impacto en el mercado laboral vienen impulsados, de una forma más o menos previsible y más o menos rápida, por una serie de tendencias (listadas por Willis Towers en su informe de mega tendencias de 2020): la reforma y modernización del marco regulatorio laboral, la adopción (y adaptación) de las nuevas tecnologías, la globalización y los cambios demográficos. Y a estas mega tendencias se incorpora, de forma afortunadamente inevitable por su trascendencia social y económica, actual y de futuro, para las estrategias de negocio, la sostenibilidad.

En el ámbito de los recursos humanos, este concepto debería definirse sobre el concepto ya consolidado de la Comisión Brudlandt y por tanto, debería dirigirse a la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

En la normativa sobre cambio climático y transición energética se hace referencia en varias ocasiones a los trabajadores y el diálogo social, del mismo modo que las empresas de más de 250 trabajadores ya deben reportar sobre empleo, organización del trabajo, seguridad y salud, relaciones sociales, formación, discapacidad e igualdad. Estos llamamientos no hacen más que concretar los objetivos de desarrollo sostenible marcado por la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en sus referencias a la salud y bienestar (objetivo

3), la igualdad de géneros (objetivo 5), el trabajo decente y crecimiento económico (objetivo 8), entre otros.

Todos ellos reconocen el rol de las empresas para coadyuvar a alcanzar estos objetivos. Y un vector indispensable para ello son las relaciones laborales, reconociendo a los trabajadores como uno de los agentes de interés a tomar en consideración tanto como, como protagonistas esenciales del cambio.

Del mismo modo, las finanzas sostenibles conocidas por sus siglas ASG o ESG en su versión en inglés, incluye el objetivo medioambiental y de gobernanza, pero también el social, por su sigla «S» como uno de los focos a los que prestar atención para medir la sostenibilidad de los modelos empresariales.

Y ante tales llamamientos, ¿qué deben hacer los responsables de la gestión de los recursos humanos para sumar esfuerzos y resultados a esta finalidad?

No existe propiamente una taxonomía de la «S» en las finanzas sostenibles, ni tampoco un detalle de las acciones que deben tomarse en el ámbito laboral, con algunas excepciones. La regulación ya mencionada sobre información no financiera ofrece un catálogo incompleto pero sugerente de los ámbitos de actuación, coincidentes en gran medida con las áreas definidas por el World Economic Forum. No obstante, parecen y debe ser incompletas, porque corresponde a los responsables de las empresas su concreción y puesta en funcionamiento en función de las características de su negocio y de su plantilla. Las acciones y medidas vendrán, por tanto, motivadas esencialmente por tres factores: (i) los cambios normativos y (ii) el soft law, que es el nombre que reciben las recomendaciones y tendencias no normativas en determinada materia, y (iii) la definición y estrategia empresarial en materia de sostenibilidad, en el marco de las tendencias de recursos humanos existentes en cada momento

En el campo de los cambios empresariales, en España se ponen de manifiesto las normas antes mencionadas, siendo de especial relevancia la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la normativa sobre trabajo a distancia y la normativa sobre prevención de riesgos laborales, la normativa sobre información no financiera. También son especialmente relevantes las directivas

en materia de diligencia debida en algunos sectores, como el Reglamento del Parlamento Europeo en materia de cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo.

Todas ellas establecen medidas concretas, en algunos casos de contenido metodológico como en el caso de la normativa de igualdad o la norma de prevención de riesgos, sobre materias específicas. Su contenido impacta sobre los procesos y el contenido de la organización del trabajo, lo que inevitablemente transforma el modelo de negocio.

En este entorno, como anunciábamos en un inicio, los departamentos de recursos humanos diseñan sus programas de sostenibilidad. Aunque no existe una taxonomía para la definición de su medición, las mega tendencias antes anunciadas influyen en su adopción.

Por este motivo, podemos identificar en este momento, sujeto a la progresión que siga habiendo en la materia, en acciones en materia de (i) diversidad e inclusión; (ii) procesos de gestión sostenibles; (iii) empresas éticas y con propósito; (iv) equidad y transparencia; (v) empresas saludables; y (vi) flexibilidad y nuevas formas de organización.

Ninguna de estas categorías es estanca, bien al contrario, los programas específicos en recursos humanos interseccionan en estas materias, por lo que deben abordarse desde varios puntos de vista.

Las acciones en materia de diversidad e inclusión, quizás las más extendidas, incluyen el cumplimiento de la normativa de igualdad de género, pero también lo relativo a la diversidad, lo que extiende la atención a la discapacidad, la gestión de las diferencias de edad, de origen, creencia, etc.

En definitiva, la promulgación de distintas normas ya obligatorias revela la adopción de políticas orientadas al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Junto a estas normas, ya obligatorias, encontramos otras tendencias que pronto parece que se transformarán también en mandatos legales. Pero más allá de estas cuestiones, se observa una clara adopción de medidas alineadas con la estrategia empresarial para la transformación de los modelos de negocio en modelos sostenibles, para lo que es indispensable la aportación de acciones alineadas para cubrir la ya manida «S» de ESG⁽¹⁾.

(1) Lara Vivas Socia de Cuatrecasas. Documentación interna.



Dentro de su **Colección Proyecto Technos II (2019-2021)**, el Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RR.HH. presenta la que es ya la cuarta y última serie de **«DOCUMENTOS SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y EN LAS RELACIONES LABORALES»**, que tiene como objetivo servir de inspiración y también, y sobre todo, de **guía práctica a las empresas que quieren llevar a cabo una transformación real apoyada en las estrategias de RR.HH. más innovadoras, pero, a su vez, integradas en el conjunto del marco legal en el que van a ser implantadas.**

Los cuatro temas de gran relevancia de esta **nueva serie de «DOCUMENTOS»** son **«Flexibilidad en entornos competitivos neotecnológicos y post pandémicos; Diversidad e inclusión en la empresa digitalizada: un concepto amplio de la diversidad potenciada por el uso de nuevas tecnologías; La experiencia del empleado como nuevo paradigma de la gestión de RR.HH. en un contexto digitalizado; y La empresa sostenible medioambientalmente, recursos humanos y nuevas tecnologías»**. Dichos Documentos han sido desarrollados por un equipo dirigido por el Instituto Cuatrecasas y compuesto por directivos de empresas españolas líderes en sus respectivos sectores.

En sus páginas, el lector encontrará **recomendaciones específicas de implantación e identificación de mejores prácticas en aspectos muy concretos y operativos para la empresa digitalizada o en proceso de digitalización.**

En el marco del **Proyecto Technos** se han publicado un total de **10 obras**, fiel reflejo de las consecuencias fundamentales en el trabajo del enorme proceso de digitalización experimentado por nuestras empresas en los últimos años, el cual se ha visto exponencialmente acelerado a nivel global a causa de la pandemia.

