

EL “SMART WORKING” COMO FÓRMULA INNOVADORA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: ENTRE LA LIBERTAD DE EMPRESA DIGITAL Y LOS DERECHOS LABORALES

Eugenio Lanzadera Arencibia

Aránzazu de las Heras García

Profesores de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

SUMARIO:

I. LAS FÓRMULAS INNOVADORAS EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL TRABAJO: APROXIMACIÓN AL “SMART JOB” O “SMART WORKING”. EL PRECEDENTE LEGAL ITALIANO

1. TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

2. APROXIMACIÓN AL “SMART JOB O “SMART WORKING”

3. MARCO NORMATIVO. EL PRECEDENTE LEGAL ITALIANO

II. MARCO LEGAL EN ESPAÑA: LIBERTAD DE EMPRESA DIGITAL Y RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES

III. LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE “TRABAJO INTELIGENTE” EN LA EMPRESA

1. LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE TRABAJO FLEXIBLE O INTELIGENTE COMO MANIFESTACIÓN DEL PODER DE DIRECCIÓN. EL IUS VARIANDI DIGITAL

2. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO COMO LÍMITE AL SMART WORKING

IV. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA EFICACIA DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL SMART WORKING

1. EL EFECTO LLAMADA DE LA LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA AL SMART WORKING A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2. LA EFICACIA DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL SMART WORKING

V. DERIVACIONES DEL SMART WORKING EN LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, EN EL EMPLEO VERDE Y EN EL AHORRO ENERGÉTICO

RESUMEN:

El trabajo inteligente (“*smart working*” o “*smart job*”) parte de una concepción empresarial flexible del trabajo subordinado o dependiente, al amparo de la tecnología. Comparte características comunes con el trabajo a distancia, como la necesidad de dotar a las personas trabajadoras de dispositivos tecnológicos y recursos digitales, pero es más flexible en la libertad de horarios y de elección del lugar del trabajo, primando la optimización de los recursos y consecución de resultados sobre la dependencia y subordinación típicas del contrato de trabajo.

Sin embargo, la aparente flexibilidad de este modelo provoca, en ocasiones, distorsiones o implicaciones sobre el personal empleado y sus derechos, derivadas de la organización impuesta en materia de tiempos asignados, control de la actividad, falta de ocupación efectiva o exceso de actividad, dificultades de adaptación a la organización del trabajo o riesgos en la seguridad y salud.

El presente estudio plantea en qué medida estas adaptaciones organizativas constituyen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o bien, se enmarcan dentro del *ius variandi* de la empleadora. Se trata de abordar, además, el papel de la negociación colectiva y, en especial, de los representantes del personal respecto a sus derechos de información y consulta sobre la organización y control del trabajo. Por último, se plantea si existen riesgos laborales emergentes de estos cambios organizativos y tecnológicos, así como las ventajas en la conciliación o en otros

ámbitos, como el desarrollo sostenible, impulsando el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.