

ENERO DE 2024

Tendencias laborales que veremos en 2024



CUATRECASAS

CONTENIDO

Introducción

1. Movilidad internacional

2. Nuevos incentivos y beneficios

3. Trabajo flexible

4. IA y tecnología

5. Criterios ESG | D&I

Introducción

Año nuevo, nuevos desafíos en el mundo laboral. Y también algún *déjà vu*.

2024 promete poner sobre la mesa la **inteligencia artificial (IA)** y, de una manera más general, la algoritmización del trabajo, que tendrá un profundo impacto en las empresas y en las relaciones laborales. Se espera que las obligaciones de información algorítmica individuales y colectivas introducidas por la Agenda del Trabajo Digno cuenten con un nuevo impulso debido a la aprobación definitiva prevista del Reglamento de IA, que aumentará la presión sobre los empleadores en cuanto a esta cuestión.

Por otro lado, la idea de **flexibilización del trabajo**, ya sea en términos geográficos o temporales, seguramente ganará terreno este año a medida que aumentan las presiones internas y externas para encontrar soluciones que promuevan la conciliación de la vida personal y profesional.

De igual manera, en el camino hacia la atracción y la retención de recursos humanos, anticipamos que 2024 estará marcado por la introducción de **nuevos incentivos y programas de beneficios** en las empresas, que plantean numerosos desafíos laborales y de seguridad social/fiscales, y se desarrollarán nuevas soluciones en tiempos de desmaterialización del concepto de “dinero”.

Por otra parte, será un año en el que se renovará la preocupación por las cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo o **ESG** y, más concretamente, por la **igualdad y la diversidad**, que ocuparon la agenda de 2023 con numerosas inspecciones de la ACT. Este nuevo año, las empresas deberán continuar adaptándose a los problemas derivados de la movilidad internacional de los trabajadores a medida que aumenta la necesidad de contratación de trabajadores extranjeros, residentes o no en Portugal, así como el movimiento inverso: el de empresas extranjeras que contratan a residentes de nuestro país.

En esta publicación nos centramos en los cinco temas que consideramos de máxima actualidad del año que acabamos de comenzar, identificamos sus principales aspectos, explicamos por qué son importantes y qué deben hacer los empleadores desde una perspectiva práctica e inmediata.

¡Buen trabajo!

Rui Vaz Pereira

Socio coordinador del Equipo Laboral en Portugal



1. Movilidad internacional

¿Qué está pasando?

La evolución de la economía global ha generado numerosos movimientos que influyen en la contratación de trabajadores y en la movilidad internacional.

Por un lado, las empresas portuguesas se enfrentan a la creciente necesidad de contratar a trabajadores extranjeros, residentes o no en Portugal.

Por otro, las empresas extranjeras contratan a cada vez más trabajadores, tanto extranjeros como nacionales, residentes en Portugal.

También se ha confirmado, como resultado de la expansión de las empresas nacionales fuera de nuestras fronteras o de la integración

en grupos societarios globales, la existencia de un creciente número de trabajadores asignados, de forma definitiva o temporal, a otras empresas internacionales del grupo o a otras jurisdicciones para proyectos específicos, aun conservando su relación laboral original con la empresa nacional.

Esta realidad ha planteado diferentes cuestiones, no solo relativas a la forma de contratación, sino también a la **ley** aplicable a esas relaciones, ya sea en términos de legislación laboral o de efectos fiscales y seguridad social.

¿Por qué es importante?

Este tema plantea la cuestión de saber qué derecho se aplica a la relación contractual y cuáles son las normas relativas a la jornada de trabajo, a la retribución, al régimen de la seguridad social, etc.

Estos desplazamientos también obligan, por cuestiones de *compliance*, a determinar la posibilidad/legalidad de contratar a un determinado trabajador, por lo que resulta fundamental verificar las condiciones de acceso de determinados trabajadores al territorio nacional y las autorizaciones necesarias para trabajar en Portugal.

Otro aspecto importante es la modalidad de contratación de estos trabajadores, principalmente por parte de empresas extranjeras. En este sentido, se han extendido las soluciones de contratación a través de terceros, que no siempre son empresas de trabajo temporal, sino también nuevas soluciones denominadas *Employer of Record* (EoR): empresas especializadas en la contratación de trabajadores para empleadores extranjeros.

Es necesario evaluar no solo la legalidad de cada situación específica, pero también los riesgos que esta puede suponer en cuanto al reconocimiento de la relación laboral directa entre la entidad beneficiaria y el trabajador.

Por último, estas realidades suelen ser sinónimo de trabajo en remoto, por lo que resulta fundamental establecer las reglas de esta modalidad de trabajo, en particular en lo referente a la movilidad de los trabajadores, lo que podrá tener implicaciones en la determinación del régimen legal aplicable, entre otros aspectos.



¿Qué deben hacer los empleadores?

- Desarrollar y revisar las políticas de teletrabajo/trabajo en remoto.
- Establecer procedimientos internos de contratación de trabajadores extranjeros.
- Establecer procedimientos internos de movilidad internacional de trabajadores, no solo intragrupo sino también en situaciones de desplazamiento.
- Analizar previamente las condiciones de contratación y de trabajo de otras jurisdicciones cuando opten por la contratación de trabajadores residentes en otros países.
- Analizar previamente la solución de contratación de trabajadores en Portugal por parte de terceros, ya sean empresas de trabajo temporal o EoR.

2. Nuevos incentivos y beneficios

¿Qué está pasando?

La necesidad de garantizar nuevos beneficios e incentivos a los trabajadores, estimulando así su contratación y la retención de talento, es uno de los nuevos desafíos a los que se enfrentan las empresas. Además de los mecanismos de flexibilidad en el desarrollo de la actividad laboral, los trabajadores también consideran interesantes y determinantes nuevas formas (más flexibles) de compensación o pago por su actividad y permanencia. Por otro lado, la creciente internacionalización de las empresas ha dado paso a la necesidad de reinventarse y de incorporar a sus estructuras las exigencias de ecosistemas nuevos y (cada vez más) diversos.

En este contexto, las empresas han tratado de adoptar programas de remuneración flexible, que incluyen servicios de diversa índole, relacionados en particular con la educación, la salud, la cultura e

incluso el mecenazgo, como forma de compensar la actividad desarrollada por los trabajadores. De igual manera, la incorporación de una nueva generación al mercado de trabajo que valora y se asocia a una constante desmaterialización del concepto de “dinero” ha impulsado la sustitución de beneficios (que hasta ahora se prefería que fueran fijos) por otros variables o fluctuantes, en particular los *non-fungible tokens* (“NFTs”) y los criptoactivos. Asimismo, en el contexto de los incentivos para la retención de talento, el mercado laboral volátil y en constante cambio favorece la implantación del pago de primas de permanencia o de planes de incentivos a largo plazo.

¿Por qué es importante?

El mercado laboral volátil y en constante cambio plantea un desafío nuevo y más exigente a las empresas. En parte, la asignación de beneficios flexibles o el pago de la remuneración mediante métodos no convencionales serán medidas — además de integradas y incorporadas en las empresas— susceptibles de generar un mayor interés y de retener talento, a la vez que pueden resultar más eficientes en la gestión de los recursos.

¿Qué deben hacer los empleadores?

- Desarrollar y revisar las políticas de asignación de incentivos y beneficios.
- Crear nuevos paquetes retributivos adecuados, en concreto basados en NFTs y/o criptoactivos.
- Implantar políticas de asignación de primas de permanencia planes de incentivos a largo plazo.



3. Trabajo flexible

¿Qué está pasando?

Los trabajadores, cada vez más, exigen nuevas formas de trabajo capaces de promover el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, basadas en modelos flexibles de desarrollo de su actividad. Las relaciones laborales se han vuelto gradualmente más flexibles y adaptables a las necesidades de conciliación de momentos de disponibilidad y de no disponibilidad de los trabajadores.

Por otro lado, la llegada de la tecnología ha supuesto numerosas ventajas no solo para las empresas, sino también para los trabajadores, que ahora disponen de todas las condiciones necesarias para trabajar en remoto, lejos de los establecimientos físicos de las empresas, dando mayor flexibilidad al desarrollo de su actividad laboral.

En ese contexto, se ha confirmado la existencia de un fenómeno de dispersión en cuanto al lugar de desarrollo de la actividad basado en una lógica de teletrabajo —que promueve realidades tan actuales como los nómadas digitales y los espacios de *co-working*— y de modelos flexibles de organización de la jornada laboral, que han empezado a cobrar una especial relevancia.

Han ido ganando terreno modalidades flexibles de organización de la jornada laboral como la adaptabilidad, la exención de la jornada laboral y la jornada intensiva (con la nueva semana de cuatro días), que permiten adaptar las necesidades de servicio de la empresa al equilibrio entre la vida personal y familiar del trabajador, sin poner en cuestión el derecho a la desconexión.

Además, ha aumentado la popularidad y el interés en torno a diferentes cuestiones relacionadas con el trabajo flexible, y se han dinamizado figuras como el teletrabajo parcial o híbrido o, incluso, realidades anglosajonas como la compra de días de vacaciones o el *paid time off* (tiempo libre remunerado, o “PTO”)/*earned time off* (tiempo libre devengado, o “ETO”).

En resumen, resulta cada vez más difícil reconducir la actividad laboral a una lógica inflexible de tiempo y lugar de trabajo fijos y predefinidos, dado que se multiplican las zonas grises que difuminan las fronteras del trabajo.

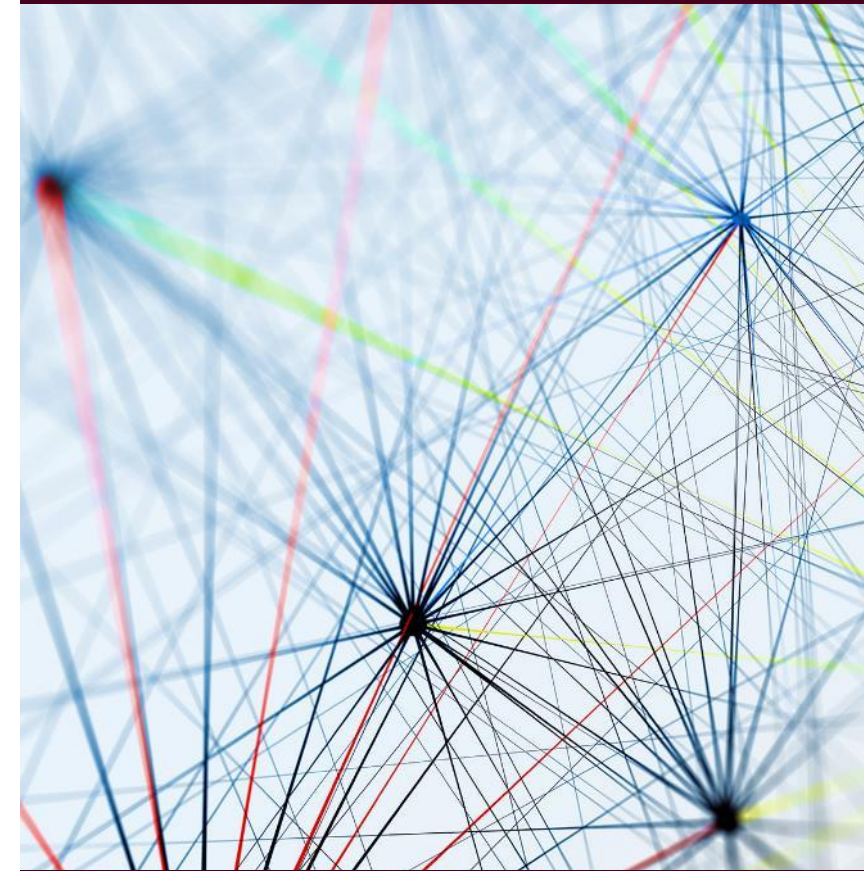
¿Por qué es importante?

En un mercado laboral cada vez más competitivo, en el que asistimos a dificultades reales a la hora de contratar y retener talento, corresponde a las empresas garantizar la existencia de políticas y procedimientos capaces de incorporar la flexibilidad y la autonomía que exigen los trabajadores.

Hoy en día, la conciliación entre la vida personal y la vida profesional de los trabajadores es esencial para atraer y retener recursos humanos de excelencia, y cada vez son más las empresas que desean responder a esta creciente demanda.

Por otro lado, la flexibilización de la realidad laboral supone diferentes preocupaciones y desafíos para las empresas, ya sea en relación al control de la asistencia y la productividad, a las cuestiones de confidencialidad y protección de la información, o a la conservación de una cultura y una identidad corporativas propias.

Por último, la implantación de determinados regímenes de origen internacional (como PTO y ETO) implica otros tantos desafíos, que han llamado la atención de las empresas y que deben abordarse adecuadamente a fin de prevenir riesgos legales inesperados.



¿Qué deben hacer los empleadores?

- Desarrollar y revisar las políticas de teletrabajo y trabajo flexible.
- Elaborar y revisar los acuerdos de teletrabajo específicos de cada trabajador.
- Implantar y revisar las modalidades flexibles de organización de la jornada laboral.
- Implantar y revisar las políticas de vacaciones y de periodos de ausencia.

4. Inteligencia artificial y tecnología

¿Qué está pasando?

Estamos asistiendo a la algoritmización del trabajo: las empresas disponen de un mayor número de soluciones tecnológicas para optimizar la gestión de sus trabajadores y aumentar su productividad y su eficiencia, ya sea en el momento de la selección y la contratación (preselección o clasificación de candidatos), durante la relación laboral (evaluación del desempeño, promociones, aumentos salariales) o con fines de resolución de los contratos (selección de trabajadores).

Las herramientas basadas en la inteligencia artificial generativa (como ChatGPT), que acapararon la atención el pasado año,

seguirán ganando terreno en 2024 y cambiarán la forma en la que muchos trabajadores desarrollan su actividad.

Por otro lado, en tiempos de flexibilidad laboral, siguen estando vigentes algunas preocupaciones como el control del trabajo y, por lo tanto, el cuestionado uso de la videovigilancia, el GPS o el acceso al correo electrónico, entre otros.

¿Por qué es importante?

La masificación de estas tecnologías disruptivas en el contexto laboral implica riesgos considerables para los derechos fundamentales de los trabajadores, sobre todo en materia de privacidad e igualdad y de no discriminación, y puede acarrear responsabilidad para las empresas.

En 2023, la Agenda del Trabajo Digno estableció nuevas obligaciones para los empleadores en materia de algoritmos y sistemas de IA, y se prevé que, una vez aprobado el Reglamento de Inteligencia Artificial, aumenten las obligaciones de información y transparencia.

Por otro lado, el creciente uso de herramientas como ChatGPT expone a las empresas a problemas de confidencialidad de la información, de protección de datos o incluso de reputación que deben prevenirse y combatirse.



¿Qué deben hacer los empleadores?

- Crear un inventario y auditar los algoritmos y otros sistemas de IA existentes.
- Cumplir las obligaciones de información en materia de algoritmos y otros sistemas de IA, tanto con los trabajadores a título individual como con comité de empresa.
- Regular el uso de tecnologías por parte de los trabajadores, tanto de nuevas herramientas como del (ya) anticuado correo electrónico profesional.
- Formar a los trabajadores, tanto sobre las tecnologías propiamente dichas como sobre sus implicaciones y su uso prudente.
- Fomentar la capacitación digital de los trabajadores (por ejemplo, la iniciativa [Cheque Formación + Digital](#) para asistir a acciones de formación en el ámbito digital).



5. Criterios ESG | D&I

¿Qué está pasando?

Las siglas ESG corresponden a las palabras *Environmental* (ambiental), *Social* (social) y *Governance* (gobierno corporativo), y hacen referencia a un conjunto de métricas cuyo objetivo es evaluar el desempeño de la sostenibilidad de una empresa, incluyendo indicadores relacionados con el medio ambiente, los derechos humanos y su modelo de gestión.

Actualmente se exige que las empresas —además de su propósito natural de obtener beneficios— actúen de forma responsable, ética e íntegra, comprometiéndose con los objetivos ESG y con un futuro sostenible para así asegurar el bienestar de sus trabajadores, contribuir de forma positiva a la comunidad y proteger el planeta.

Los criterios ESG no son una novedad, si bien las pandemias, los cambios climáticos y las catástrofes asociadas han puesto de manifiesto que la sostenibilidad financiera no es independiente de la sostenibilidad ambiental y social; por eso, esta cuestión ha cobrado especial relevancia y se prevé que siga así en 2024.

En el ámbito social, uno de los aspectos que ha merecido especial atención es la diversidad y la inclusión (“D&I”), que también abarca cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud de los trabajadores, la conciliación y el respeto de los derechos humanos.

¿Por qué es importante?

La apuesta por los criterios ESG es, sin duda alguna, una estrategia inteligente de desarrollo empresarial.

Asistimos a una mayor concienciación sobre la importancia de factores no financieros para obtener un mejor posicionamiento en el mercado, que empieza gradualmente a valorar a empresas “líderes en cuestiones ESG”.

Cientes, socios, inversores y trabajadores buscan empresas ESG, que se consideran más fiables, adaptables y, en consecuencia, más sostenibles y menos expuestas a riesgos.

La adopción de políticas y medidas ESG contribuye a la captación y la retención de talento, a la creación de ambientes de trabajo más felices y a la identificación con los valores de la empresa.

En concreto, se ha demostrado que la D&I contribuye a la evolución y a la rentabilidad de las empresas. Los equipos más diversos e inclusivos, también en puestos de liderazgo, no solo son más representativos y atractivos, sino que también se consideran más innovadores y obtienen mejores resultados.

No obstante, los criterios ESG no solo representan un conjunto de buenas prácticas desde el punto de vista del negocio y de la retención de talento. También son el resultado de la evolución del marco legal, y cada vez son más las responsabilidades de información en este ámbito y las obligaciones que deben satisfacerse.



5. Criterios ESG | D&I

¿Qué deben hacer los empleadores?

Los empleadores deben llevar a cabo un análisis de los requisitos legales aplicables a la empresa desde una perspectiva laboral y considerar la adopción de buenas prácticas en materia de ESG, combinando de esta forma lo indispensable con lo deseable.

Los empleadores están obligados a:

- Elaborar códigos de buena conducta para prevenir y combatir el acoso en el trabajo.
- Implantar canales de denuncia (*whistleblowing*).
- Evaluar todos los puestos de trabajo con base en criterios objetivos (≠ evaluación del rendimiento).
- Elaborar políticas de remuneración y desarrollo transparentes y que garanticen la igualdad de género.
- Elaborar políticas de igualdad y no discriminación.
- Asegurar el cumplimiento, según proceda, de las cuotas para personas de cada sexo en los órganos de administración y fiscalización.
- Garantizar el cumplimiento, según proceda, de las cuotas de empleo para personas con discapacidad.
- Disponer de evaluaciones que incluyan los riesgos psicosociales y los riesgos específicos del teletrabajo.

Los empleadores también pueden/deben:

- Designar a un responsable en materia de ESG.
- Informar y formar a los trabajadores en esta materia.
- Supervisar continuamente los resultados.
- Adoptar políticas de asignación de beneficios a los trabajadores, como seguros de salud, de vida o de accidentes personales; gimnasio, nutrición, complemento de la prestación por enfermedad, complemento de la prestación de maternidad/paternidad, planes de pensiones, etc.
- Adoptar políticas de conciliación de la vida familiar y profesional, como políticas de *smart work*, regímenes híbridos de teletrabajo, jornada intensiva (semana de cuatro días) u horarios flexibles.
- Establecer colaboraciones con instituciones para la inclusión de trabajadores con necesidades especiales.
- Adoptar políticas de movilidad sostenible (por ejemplo, favoreciendo el uso del transporte público en los viajes y los desplazamientos por trabajo).
- Implantar metodologías de evaluación del rendimiento vinculadas a factores de sostenibilidad y planes de retribución variable con objetivos directamente relacionados con la sostenibilidad.

A informação contida nesta apresentação foi obtida de fontes gerais, é meramente expositiva, e tem de ser interpretada juntamente com as explicações que a acompanham. Esta apresentação não pretende, em nenhum caso, constituir uma assessoria jurídica.

La información contenida en esta presentación se ha obtenido de fuentes generales, es meramente expositiva, y se debe interpretar junto con las explicaciones que la acompañan. Esta presentación no pretende constituir en ningún caso un asesoramiento jurídico.

The information provided in this presentation has been obtained from general sources. It is for guidance purposes only and should be interpreted in relation to the explanations given. This presentation does not constitute legal advice under any circumstances.



CUATRECASAS