
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Rodriguez Garcia, Ruben; Gutierrez Colominas, David, dir. Impacto de la digitalización en las relaciones laborales : el papel de la ia en la movilidad funcional. 2025. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319214>

under the terms of the  license



TRABAJO FINAL DE GRADO

**IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS RELACIONES
LABORALES: EL PAPEL DE LA IA EN LA MOVILIDAD FUNCIONAL.**

**Autor: Rubén Rodríguez García
Tutor: David Gutiérrez Colominas
Fecha entrega: 13 de Mayo de 2025**

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	4
1. Introducción.....	5
2. Desafíos de la digitalización: Impacto de la Inteligencia Artificial (IA) y consecuencias sobre la movilidad funcional.....	10
2.1 Régimen actual de la movilidad funcional en España.....	11
2.2 El papel de la Inteligencia Artificial en la gestión laboral.....	13
2.3 Impacto de la Inteligencia Artificial en la movilidad funcional.....	16
2.4 La configuración de las garantías de la movilidad funcional en el marco de cambios basados en causas de índole digital.....	18
3. La desconexión digital y su relación con la movilidad funcional.....	21
3.1 Problemas actuales de la desconexión digital y relación con la movilidad funcional.	22
4. Conclusiones.....	25
BIBLIOGRAFIA.....	30

ABREVIATURAS

ABREVIATURAS	
ET	Estatuto de los Trabajadores
IA	Inteligencia Artificial
UE	Unión Europea
RRHH	Recursos Humanos

RESUMEN

Este trabajo analiza el impacto de la digitalización en las relaciones laborales, centrándose específicamente en la figura de la movilidad funcional regulada en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, de ahora en adelante ET. A través de un enfoque jurídico y crítico, se analizan dos grandes desafíos derivados del proceso de digitalización: la aplicación de la Inteligencia Artificial, de ahora en adelante IA, en la gestión del trabajo, y la falta de una regulación efectiva del derecho a la desconexión digital. En un primer epígrafe se estudia el régimen jurídico actual de la movilidad funcional en España, poniendo de relieve sus limitaciones y vacíos ante los nuevos escenarios digitales. En el segundo, se profundiza en el derecho a la desconexión digital como garantía emergente, y se analiza su relación con la reorganización funcional y la hiperconexión de las personas trabajadoras.

El trabajo concluye con una reflexión crítica sobre la necesidad de actualizar el marco normativo vigente, considerando la digitalización como una causa funcional autónoma y proponiendo garantías específicas para proteger los derechos laborales frente a las transformaciones tecnológicas.

ABSTRACT

This paper analyzes the impact of digitalization on labor relations, focusing specifically on the concept of functional mobility regulated in Article 39 of the Workers' Statute (hereinafter WT). Through a legal and critical approach, it analyzes two major challenges arising from the digitization process: the application of Artificial Intelligence (hereinafter AI) in labor management, and the lack of effective regulation of the right to digital disconnection. The first section examines the current legal framework for functional mobility in Spain, highlighting its limitations and gaps in the face of new digital scenarios. The second examines the right to digital disconnection as an emerging guarantee and analyzes its relationship with the functional reorganization and hyperconnection of workers.

The paper concludes with a critical reflection on the need to update the current regulatory framework, considering digitalization as an autonomous functional cause and proposing specific guarantees to protect labor rights in the face of technological transformations.

1. Introducción

La digitalización ha transformado profundamente las relaciones laborales, introduciendo tecnologías que redefinen tanto la organización del trabajo, como los roles desempeñados por las personas trabajadoras. En las últimas décadas, la integración de herramientas digitales, sistemas de gestión automatizados e IA ha generado cambios estructurales en las dinámicas empresariales. Este fenómeno no solo afecta a la productividad, sino también a las condiciones laborales, planteando importantes desafíos jurídicos y éticos que requieren atención urgente.

La transformación digital en el ámbito laboral no surgió de manera repentina; ha sido el resultado de un proceso histórico que comenzó con la introducción de tecnologías mecánicas y electrónicas en los centros de trabajo. Desde la revolución industrial hasta la aparición de los primeros ordenadores en la década de 1970, cada avance tecnológico ha conllevado una reorganización en la forma en la que se estructuran las tareas y se definen las relaciones laborales.

Estas transformaciones iniciales ya plantearon retos jurídicos que, en su momento, requirieron adaptación normativa. La diferencia actual radica en la velocidad y magnitud de los cambios, impulsados por la hiperconectividad y el uso de algoritmos inteligentes.

En este sentido, la digitalización no solo redefine las herramientas de trabajo, sino también transforma los marcos jurídicos¹, que deben responder a una dinámica cada vez más globalizada. Si antes los cambios laborales se debatían a nivel nacional, hoy en día es imprescindible considerar modelos internacionales y enfoques comparativos. Por ejemplo, países como Francia han liderado iniciativas regulatorias en temas como la desconexión digital, que podrían servir como referencia para reforzar los derechos laborales en España.

Uno de los conceptos clave en este contexto es la movilidad funcional, dado que es un mecanismo clave en la organización interna de las empresas, que permite al empleador modificar las tareas y funciones de los trabajadores habitualmente dentro de un mismo grupo profesional.

Aunque está regulada en el artículo 39 ET, presenta ciertas lagunas normativas que se han visto acentuadas en un entorno digitalizado, donde las funciones pueden cambiar de manera rápida y automatizada.

¹ MERCADER UGUINA, J. R. «Inteligencia Artificial y relaciones laborales». Cuadernos de Derecho Transnacional, nº 16(2) (2024), pág. 1121.

A diferencia de la movilidad geográfica o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la movilidad funcional no cuenta con un marco jurídico específico que proteja adecuadamente a los trabajadores frente a decisiones empresariales basadas en algoritmos. Esto genera inseguridad jurídica y riesgos de abuso que deben ser protegidos mediante mejoras legislativas.

Si bien esta figura permite adaptarse a las necesidades empresariales, en un entorno digitalizado, esta movilidad se enfrenta a nuevas tensiones. Por un lado, la hiperconexión y el uso intensivo de tecnologías pueden facilitar la adaptabilidad de los empleados a nuevas funciones. Por otro lado, el impacto de la IA y la automatización plantea interrogantes sobre los límites de esta movilidad y sobre los derechos de los trabajadores frente a decisiones empresariales impulsadas por algoritmos.

La hiperconexión, derivada del uso constante de dispositivos digitales, ha cambiado profundamente la relación entre el trabajador y su entorno laboral. Esto ha generado una expectativa de respuesta inmediata, tanto en el ámbito laboral como personal, lo que dificulta la delimitación entre ambas esferas. Este fenómeno afecta no solo a la calidad de vida de los trabajadores, sino también a la productividad empresarial a largo plazo, debido al riesgo de agotamiento físico y mental.

La línea entre el tiempo personal y el profesional se ha desdibujado, dando lugar a nuevos retos, como el derecho a la desconexión digital, esencial para preservar la salud física y mental de los trabajadores.²

Este derecho busca garantizar que los trabajadores puedan desvincularse del trabajo fuera de su horario laboral. El derecho a la desconexión digital no solo busca prevenir riesgos psicosociales, sino también equilibrar las exigencias del mercado con los derechos fundamentales de los trabajadores.

Sin embargo, todavía existen algunas lagunas regulatorias que deben ser estudiadas para que este derecho sea plenamente efectivo en la práctica.

Por su parte, la IA ha introducido herramientas capaces de optimizar procesos y analizar grandes volúmenes de datos. En el ámbito laboral, esto puede traducirse en decisiones

² VALLECILLO GÁMEZ, M. R. «El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados». Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, nº 8(1) (2020), pág. 212.

empresariales automatizadas sobre asignación de tareas, cambios en las funciones laborales o reorganización empresarial.³

Aunque la IA y estas herramientas pueden ser una aliada para mejorar la eficiencia, también presentan riesgos importantes, como la falta de transparencia en las decisiones, el riesgo de discriminación algorítmica o la posibilidad de tomar decisiones automatizadas sin preaviso o negociación con los trabajadores.⁴

Un punto crítico en este debate es la necesidad de garantizar que la implementación de estas tecnologías no vulnere los derechos de los trabajadores, sino que respete principios de igualdad, transparencia y proporcionalidad.

Este trabajo se centra en analizar cómo la digitalización, y específicamente la IA, así como la hiperconexión, afectan a la movilidad funcional en las Relaciones Laborales. La movilidad funcional, aunque tradicionalmente regulada en términos generales, se enfrenta ahora a situaciones inéditas que requieren una revisión del marco jurídico actual.

Por ejemplo, ¿puede una empresa implementar un sistema de IA para reasignar tareas sin el consentimiento o conocimiento del trabajador? ¿Qué mecanismos de protección deberían implementarse para evitar que estas herramientas generen abusos o decisiones arbitrarias?

Desde la perspectiva del trabajador, la digitalización puede plantear desafíos tanto psicológicos como profesionales. La constante exigencia de adaptabilidad, unida a la incertidumbre sobre el futuro de los puestos de trabajo, puede generar un clima de estrés y desconfianza. Por ello, además de un marco jurídico sólido, es fundamental que las empresas fomenten una cultura organizacional que valore la comunicación abierta, la transparencia y el bienestar de sus empleados.

De otra parte, la interacción entre la digitalización y la movilidad funcional también plantea retos específicos en la regulación laboral. Si bien el ET establece ciertas garantías, como la adecuación a las competencias del grupo profesional, estas disposiciones no siempre son suficientes en un entorno cambiante y tecnológicamente avanzado.

³ MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. «Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 8 (2023), pág.16.

⁴ EGUILUZ, A. «Desafíos y retos que plantean las decisiones automatizadas y los perfilados para los derechos fundamentales». *Estudios de Deusto: Revista de Derecho Público*, nº 68(2) (2020), pág. 325.

La legislación necesita adaptarse a las nuevas realidades del mundo digital, proponiendo soluciones que no solo respondan a los problemas actuales, sino que también anticipen a los desafíos futuros.

Desde una perspectiva jurídica, resulta esencial analizar si las normas actuales son suficientes para hacer frente a estas nuevas realidades.

Cualquier cambio funcional derivado de estas tecnologías debe respetar principios de proporcionalidad y transparencia, asegurando que las decisiones empresariales no vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores.

En mi opinión, uno de los elementos más críticos en este debate es la necesidad de incluir salvaguardias jurídicas que garanticen que el uso de herramientas digitales, como la IA, no suponga una pérdida de derechos para los trabajadores.

Por ejemplo, sería necesario establecer la obligación de auditar los sistemas de IA para verificar que respeten criterios de igualdad y no discriminación. Además, resulta imprescindible regular las condiciones bajo las cuales una empresa puede implementar tecnologías avanzadas sin vulnerar principios como lo son el preaviso y la negociación.

Este análisis tiene como objetivo plantear propuestas concretas para mejorar la regulación de la movilidad funcional en el contexto de la digitalización. Por un lado, se explorará cómo la IA puede integrarse de manera ética y transparente en los procesos de movilidad funcional. Por otro lado, se examinará el impacto de la desconexión digital como un elemento clave para equilibrar las exigencias tecnológicas con el bienestar de los trabajadores.

Estas propuestas no solo buscan aportar claridad sobre las implicaciones de la digitalización, sino también contribuir a un marco normativo más justo y adaptado a la realidad contemporánea.

La digitalización ha abierto un nuevo capítulo en las relaciones laborales, lleno de oportunidades pero también de retos. Este trabajo pretende analizar estos desafíos desde una perspectiva jurídica, centrándose en la movilidad funcional como eje vertebrador.

A través del estudio del impacto de la IA, la hiperconexión y la desconexión digital, se buscará no solo identificar los problemas actuales, sino también proponer soluciones

prácticas que equilibren la adopción de nuevas tecnologías con la protección de los derechos laborales en un entorno cada vez más digitalizado.

El objetivo principal de este trabajo es identificar los retos que plantea la digitalización en la movilidad funcional y proponer mejoras legislativas que garanticen un equilibrio entre la flexibilidad empresarial y la protección de los derechos de los trabajadores.

Además, este trabajo pretende contribuir al debate jurídico actual aportando propuestas específicas para reforzar la seguridad jurídica de los trabajadores frente a decisiones automatizadas, garantizando que los cambios funcionales derivados de la digitalización se realicen de manera transparente, proporcional y negociada.

Para dar respuesta a estas cuestiones, el presente trabajo se estructura en dos grandes bloques temáticos. En primer lugar, se analizará el régimen jurídico actual de la movilidad funcional en el marco del ET, poniendo especial atención a los vacíos legales y a los retos que plantea la introducción de tecnologías digitales y sistemas automatizados en los procesos de reorganización interna. Se pretende identificar en qué medida el ordenamiento vigente es capaz de ofrecer respuestas efectivas ante el uso de herramientas basadas en IA para modificar funciones laborales.

En segundo lugar, se examina el derecho a la desconexión digital como un instrumento esencial para preservar los límites entre la vida profesional y personal, y se plantea su posible integración como garantía en escenarios de movilidad funcional. Se parte de la idea de que la hiperconexión constante a través de dispositivos tecnológicos no solo compromete el descanso del trabajador, sino que puede llegar a constituir una forma encubierta de reasignación funcional sin reconocimiento jurídico.

Finalmente, el trabajo culmina con una reflexión crítica sobre la necesidad de adaptar el marco normativo laboral a la realidad digital, y se propone una serie de recomendaciones orientadas a reforzar la seguridad jurídica y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en entornos altamente digitalizados.

2. Desafíos de la digitalización: Impacto de la Inteligencia Artificial (IA) y consecuencias sobre la movilidad funcional

La digitalización ha impulsado una transformación sin precedentes en el ámbito laboral, que ha generado desafíos y ha redefinido las dinámicas entre empleadores y trabajadores.

Por su parte, la IA ha irrumpido en el ámbito laboral como un recurso capaz de optimizar la gestión de Recursos Humanos, de ahora en adelante RRHH, permitiendo automatizar procesos de selección, evaluación del desempeño e incluso reasignaciones funcionales dentro de una empresa.

Sin embargo, su integración en la movilidad funcional plantea varias cuestiones, que debemos ser capaces de resolver. Hablamos de cómo puede afectar la automatización a la toma de decisiones sobre cambios funcionales y qué tipo de garantías deben mantenerse o producirse para evitar situaciones de desventaja entre empresario y trabajador, como bien se ha comentado anteriormente en la introducción.

Aquí bien, para poder resolver estas cuestiones, es necesario revisar el régimen actual de la movilidad funcional, distinguiendo entre los dos tipos que existen de movilidad ordinaria y extraordinaria, así como analizando los límites jurídicos actuales establecidos. Por otra parte, resulta fundamental también evaluar los principios de garantía de retribución y la posibilidad de extinción del contrato derivados de una reasignación funcional en el contexto digital, aspectos clave que deben preservarse en cualquier proceso de transformación digital.

En consecuencia, a lo largo de este epígrafe, se analizarán las implicaciones de la IA en la movilidad funcional y se evaluará si la normativa vigente, en especial el artículo 39 ET, resulta suficiente o requiere modificaciones para adaptarse al avance de las tecnologías de la información.

2.1 Régimen actual de la movilidad funcional en España

Hasta ahora hemos hablado de la movilidad funcional en términos generales, pero realmente tenemos que pararnos a pensar que es lo que nos dice el artículo 39 del ET, y esto implica analizar los diferentes tipos de la movilidad funcional y sus límites legales.

El artículo 39 ET regula la movilidad funcional de las empresas, que como se ha ido diciendo a lo largo del trabajo, consiste en reorganizar las funciones de los trabajadores dentro de la empresa para poder ofrecer esa flexibilidad operativa que tanto desean las empresas, pudiendo adaptar las funciones de los empleados a las necesidades del negocio.

5

Sin embargo, este poder de reorganización que se le otorga al empresario, de una forma u otra no es absoluto, es decir, se aplican ciertas restricciones para garantizar los derechos laborales de los trabajadores y evitar el poder abusivo. En este contexto, enlazamos dicho poder empresarial con el llamado "*ius variandi*", encargado de otorgarle al empresario esa capacidad o poder en la toma de decisiones en cuanto aplicar la movilidad funcional sin tener que acreditar causas técnicas u organizativas.⁶

Si bien el artículo busca equilibrar la flexibilidad empresarial con la estabilidad del trabajador, la redacción del precepto es bastante abierta y ambigua, lo que supone que pueda generar una aplicación desigual en la práctica.

La falta de una definición clara de cuándo un cambio funcional excede los límites legales provoca que muchas empresas utilicen esta herramienta para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo sin una justificación real. Además, en los supuestos en los que el empresario no necesite acreditar razones organizativas para implementar la movilidad funcional puede llevar a un uso arbitrario de esta facultad, llegando a provocar inseguridad en los trabajadores en situaciones en las que las restricciones al empresario sean débiles.

Si analizamos la movilidad funcional ordinaria y extraordinaria, por un lado, nos encontramos que la ordinaria favorece la flexibilidad, una flexibilidad que permite a la

⁵ LARA, C. S. «Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo». Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 115 (2012), pág. 228.

⁶ MORENO DE TORO, C. y RODRÍGUEZ CRESPO, M.ª J. «Ejercicio y límites del *ius variandi* del empresario». Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, núm. 98, 2009, pág. 209

empresa optimizar la asignación de recursos sin necesidad de modificar las condiciones contractuales, puesto que esta movilidad se caracteriza por sufrir cambios de funciones dentro del mismo grupo profesional del trabajador.

Por otro lado, en este caso en referencia a la movilidad funcional extraordinaria, caracterizada por una mayor alteración de las condiciones laborales, supone una modificación más profunda de la relación contractual dado que el trabajador desempeñará funciones fuera de su grupo profesional.⁷

En este tipo de movilidad, el artículo 39 ET establece unos límites y requisitos para su aplicación como lo son la causa justificada, las restricciones a la prolongación, el poder reclamar ascensos mediante la duración y el hecho de poder mantener el salario en situaciones en que la categoría profesional sea inferior.

El principio de flexibilidad en la movilidad funcional ordinaria es comprensible, pero puede provocar que la falta de requisitos previos en la reasignación de tareas genere abuso en la práctica. De hecho, en muchos de los casos los trabajadores pueden verse obligados a desempeñar funciones para las que no han sido contratados sin opción a reclamar cambios ni a recibir una compensación.⁸

Y al referirnos a la movilidad funcional extraordinaria, el hecho de que la ley establezca plazos concretos para reclamar la categoría superior es un mecanismo de protección adecuado. No obstante, puede caber que en ciertos sectores, dichos plazos pueden resultar insuficientes y permitir que los empleadores utilicen esta herramienta como un sistema encubierto para evitar promociones y pagos de salario más altos.⁹

Pasamos al análisis de los límites legales que deben cumplirse cuando se quiere hacer algún tipo de movilidad funcional. Como hemos ido diciendo, el trabajador goza de ciertos derechos económicos, como el no ver reducido el salario en caso de encomienda de funciones inferiores a la categoría. A derechos profesionales en cuanto a la promoción y formación profesional y que no implique en ningún caso algún tipo de discriminación directa o indirecta por razones de género, edad, afiliación sindical u otros factores legalmente protegidos.

⁷ DURO CARRIÓN, S., *Movilidad funcional en el contrato de trabajo*. VLex, consulta: 12 de abril de 2025. <https://vlex.es/vid/movilidad-funcional-contrato-trabajo-497613282>

⁸ GONZÁLEZ, M. Á. A. *Garantías salariales en caso de modificación del sistema de clasificación profesional, movilidad funcional, polivalencia, promoción y ascensos*, en *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant lo Blanch, 2006, p. 463.

⁹ Tribunal Supremo, STS de 3 de julio de 2024, n.º 979/2024.

La reasignación de funciones debe respetar las habilitaciones legales necesarias, es decir, pongamos por ejemplo una persona sin titulación en ingeniería, esta no puede ser asignada a tareas que requieran ese nivel de formación.

Los cambios funcionales no pueden imponer al trabajador funciones de otro grupo profesional sin justificación y sin respetar los procedimientos previos. Así como cualquier reasignación que implique una cierta reducción de prestigio profesional puede ser considerada un abuso de derecho.¹⁰

Como cierre a este apartado, los límites legales buscan ofrecer protección, en la práctica la movilidad funcional puede afectar de manera negativa la estabilidad y progresión profesional del trabajador.

No siempre existen mecanismos efectivos para impugnar cambios funcionales abusivos, lo que deja a los empleados en una posición de vulnerabilidad. En muchos casos, aunque el cambio funcional no modifique el salario base, si puede afectar beneficios económicos como los complementos salariales o incentivos ligados a la función que venían desarrollando con anterioridad.

2.2 El papel de la Inteligencia Artificial en la gestión laboral

La digitalización ha cambiado la forma en la que se gestionan los RRHH, y en este contexto, la premisa sobre la que pivota este trabajo es que la IA ha pasado o pasará de tener un papel auxiliar a uno clave en la toma de decisiones y en la gestión de las relaciones laborales.

En consecuencia, este epígrafe explorará cómo la IA se ha integrado en la gestión del trabajo, que es lo que implica su uso en aspectos como el control, la equidad y los derechos laborales y qué actuaciones requiere que tome el legislador respecto a la configuración jurídica de mecanismos de modificaciones de condiciones de trabajo, como la movilidad funcional.

¹⁰ LARA, C. S., “Medidas de flexibilidad interna”, op. cit., pág. 227-228.

La IA ha evolucionado hasta convertirse en un actor clave en la toma de decisiones laborales, desde la selección de personal hasta la optimización del rendimiento y la estructuración de plantillas.

De otra forma, se ha consolidado como una solución para mejorar la productividad, permitiendo analizar grandes volúmenes de datos y tomar decisiones en tiempo real.¹¹ Ha cambiado la dinámica empresarial, pudiendo optimizar la gestión del talento humano y los procesos de contratación. Por contra, esto genera ciertos riesgos al existir una posible automatización excesiva.¹²

No podemos negar que este proceso de digitalización ha traído consigo ventajas relevantes, pero como cualquier otro mecanismo de automatización, conlleva retos jurídicos, éticos y también sociales.

Si como bien se demuestra, la IA conlleva la eficacia de reducir la carga administrativa y acelerar los procesos de contratación y personalizar la formación interna, su implementación también genera preocupación legítima, es decir, en lo que respecta a la falta de supervisión humana, discriminación algorítmica y transparencia en la toma de decisiones.

La IA destaca por su rapidez en el filtrado de currículums, en el análisis predictivo del talento, adaptación de programas de formación en función de las necesidades del trabajador, entre otras muchas. Lo que se está intentando dar a entender es que el uso de la IA en estos procesos reduce tiempos de gestión y puede permitir a departamentos como el de RRHH enfocarse en tareas más estratégicas.

¿Pero cómo sabemos que todos estos procesos en cuanto a la aplicación de la IA no podría derivar en una falta de control humano o una dependencia excesiva de datos? ¿Estaríamos preparados para corregir errores en tiempo real?¹³

En mi opinión, la IA representa una gran oportunidad para la eficiencia empresarial, pero su implementación debe hacerse de manera prudente y equilibrada para no comprometer derechos fundamentales de los trabajadores.

¹¹ DEL TORO REYES, L. y LÓPEZ, J. E. «La inteligencia artificial y la gestión de los recursos humanos». GADE: Revista Científica, nº 3(4) (2023), pág. 291.

¹² SATAMA, F. L. V. y TERÁN, G. A. F. «Inteligencia Artificial: El reto contemporáneo de la gestión empresarial». Revista ComHumanitas, nº 14(1) (2023), pág. 10. (versión electrónica)

¹³ GONZÁLEZ VIDALES, C. La era de la tecnología: un nuevo reto para la prevención de riesgos laborales (Doctoral dissertation, Universidad de León), Abstract.

No podemos tratar de depender excesivamente de los algoritmos, aunque ya muchas decisiones empresariales están siendo delegadas a sistemas automatizados sin su supervisión adecuada. Esta falta de prudencia podría derivar en procesos de contratación o evaluación del desempeño injustos si los datos utilizados presentan ciertos sesgos algorítmicos.

De otro modo, no existen mecanismos sólidos que garanticen que los algoritmos de IA que se aplican en el ámbito laboral sean objetivos y neutrales. Por ejemplo, si un sistema de selección ya presenta históricamente sesgos, la IA simplemente los replicará y ampliará. Es por esto, que aún queda un largo camino por recorrer para estar seguros de que la IA se instala como mecanismo seguro.

Si hablamos del impacto en la estabilidad laboral, por un lado, sabemos que la IA optimiza procesos, pero genera multitud de preocupación por la posible eliminación de empleos, dado que muchas profesiones que antes requerían de experiencia o juicio humano ahora son gestionadas por sistemas automatizados.¹⁴

Es innegable que la IA está revolucionando la gestión del trabajo. No obstante, se debe poder garantizar que su uso no deshumaniza las relaciones laborales ni vulnera derechos esenciales.

Como bien se ha comentado anteriormente, su potencial debe ser implantado sin comprometer la equidad, estableciendo controles de supervisión, también como forma nueva establecer auditorías periódicas y mecanismos de impugnación en los posibles casos en que un trabajador pudiera considerar que ha sido evaluado de manera injusta por algún sistema de automatización.

¹⁴ CANOSSA-MONTES DE OCA, H., & PERAZA-VILLARREAL, N. «Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral», 2023, pág. 307

2.3 Impacto de la Inteligencia Artificial en la movilidad funcional

Centrándonos en el impacto que puede tener la IA en los mecanismos jurídicos de gestión de las relaciones laborales, en mi opinión, la influencia de la IA puede ser más notoria en la movilidad funcional. Tradicionalmente, el cambio de funciones de los trabajadores era decidido por la dirección empresarial con base en criterios organizativos o productivos y la introducción de sistemas de IA podría alterar este proceso generando oportunidades, como por ejemplo optimizar la reasignación de funciones o incrementando la inestabilidad del trabajador.

Intentando analizar cómo el uso de estas herramientas basadas en IA permiten analizar habilidades, desempeño y productividad de los empleados con una precisión difícil de alcanzar mediante evaluaciones tradicionales, va a ser imprescindible cuestionarnos el hecho de cómo estas tecnologías pueden predecir qué empleados encajan mejor en determinadas funciones y sugerir cambios en la distribución del trabajo dentro de la empresa puede representar una mejora en la eficiencia empresarial, (*también quizás por la consideración de datos más objetivos que subjetivos*) pero también puede abrir la puerta a nuevas problemáticas jurídicas que veremos a continuación.

Uno de los principales retos que se plantea en la movilidad funcional es la reducción del control humano. A diferencia de lo que viene siendo como el modelo tradicional en el que el trabajador podía conocer y discutir con la dirección de la empresa los motivos de su cambio funcional, cuando la reasignación sea determinada por un algoritmo, es posible que el trabajador no tenga acceso a los criterios específicos que llevaron a esa decisión.

Pongamos el ejemplo en el que un sistema automatizado decide que un trabajador debe cambiar de función basándose en parámetros desconocidos, ¿cómo puede dicho trabajador impugnar la decisión si no tiene acceso a la información sobre los criterios utilizados?

Este ejemplo pone de relieve la necesidad de reflexionar sobre el marco jurídico actual, en el sentido de incrementar las garantías de impugnación de la persona trabajadora, encauzadas en el marco de la tutela judicial efectiva (art. 24.2. C.E.)¹⁵. Así, por ejemplo, una propuesta de mejora que podría formularse sería la exigencia empresarial de indicar qué tipo de algoritmo ha tomado la decisión y referenciar el código de programación para que pueda ser discutido con garantías en sede procesal en el marco de una prueba pericial.

¹⁵ ESPAÑOLA, Constitución. Constitución española. Boletín oficial del Estado, 1978, 29. Capítulo Segundo, Sección Primera.

Esta introducción sobre el impacto de la IA en la movilidad funcional es esencial y necesaria para enlazar con uno de los puntos clave de este trabajo. Si bien el artículo 39 ET regula la movilidad funcional bajo la premisa que debe responder a razones técnicas, organizativas o productivas, la irrupción de la IA se introduce como una nueva causa de reasignación de funciones que no está contemplada en la legislación.

El marco jurídico actual se halla desestabilizado como consecuencia de la rápida irrupción de la IA, y se genera una situación de vacío normativo en el que las empresas pueden justificar cambios funcionales amparándose en la digitalización sin necesidad de existir un control efectivo sobre si estas modificaciones responden realmente a necesidades técnicas u organizativas.

Para reflejar este problema nos enfocamos en la sentencia SJSO 4141/2019. En este caso la empresa implantó un sistema de automatización sin demostrar objetivamente que la función de la trabajadora había quedado obsoleta, lo que llevó a que el despido se declarara improcedente. La sentencia deja claro que el uso de la IA no puede ser utilizado como un argumento absoluto para modificar las condiciones laborales sin una justificación suficiente.¹⁶

Lo que nos lleva a reflexionar que la IA puede ser una herramienta de optimización laboral, y en particular, sobre la posibilidad no deseada de que se convierta en un mecanismo que elimine la necesidad de justificar las decisiones empresariales. En este caso nos enfocamos más en la movilidad funcional, pero debería reflexionarse sobre esta cuestión en todas las posibles reasignaciones de funciones.

En este mismo contexto, si se presupone que en la actualidad la movilidad funcional se encuentra escasamente regulada, la introducción de la IA podría agravar aún más este problema.

Entre las diferentes formas de agravar la poca regulación del artículo 39 ET, encontramos la posibilidad de una movilidad funcional encubierta para precarizar condiciones laborales, discriminación algorítmica en la reasignación de funciones¹⁷ o incluso una ausencia de

¹⁶ Juzgado de lo Social n.º 10 de Las Palmas de Gran Canaria. (2019). Sentencia SJSO 4141/2019, de 23 de septiembre.

¹⁷ RODRÍGUEZ CARDO, I. A. «Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?». Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 253 (2022), pág 135-140.

mecanismos de impugnación efectivos sobre estas causas, tal y como se ha señalado anteriormente.

Desde un punto de vista jurídico, introducir la IA en la movilidad funcional no puede significar una desregulación, y en consecuencia, una pérdida de garantías para las personas trabajadoras. Dado que como se ha mencionado en varias ocasiones, su implementación es positiva, ya que puede mejorar la eficiencia empresarial, pero siempre que su uso quede sujeto a criterios de transparencia, control humano y equidad, y en particular, mantenga las garantías de impugnación intactas.

2.4 La configuración de las garantías de la movilidad funcional en el marco de cambios basados en causas de índole digital

La movilidad funcional contempla distintas garantías en su artículo 39 TRLET, que se han mantenido inalteradas a lo largo de los últimos años. No obstante, la irrupción de la IA plantea algunos problemas interesantes sobre estos mecanismos.

En este contexto, debemos empezar por preguntarnos si está garantizada la retribución justa en caso de un cambio funcional o por ejemplo si puede una empresa utilizar IA para justificar un despido basado en algoritmos.

Por lo que lo principal en este apartado será analizar dos aspectos clave en la protección del trabajador en un entorno digitalizado: el mantenimiento de la retribución ante la movilidad funcional provocada por la digitalización y la necesidad de regular los despidos derivados de decisiones algorítmicas.

El artículo 39 ET protege la movilidad funcional entre distintos grupos profesionales, asegurando que los cambios en las funciones del trabajador no impliquen una reducción salarial. Sin embargo, con la llegada de la IA a la organización del trabajo se pueden generar dinámicas no bien reguladas, es decir, dar lugar a formas encubiertas de reducción de retribuciones.

Como bien se ha comentado en apartados anteriores, un riesgo muy relevante en el uso de los sistemas algorítmicos es, que basándose en datos de desempeño o productividad, se pueden reasignar funciones de forma automática sin la necesaria supervisión humana.

Pues llegamos a la conclusión que, debido a las posibles modificaciones encubiertas en la retribución salarial que pueden llegar a generar la automatización de funciones, surge la gran necesidad de establecer límites claros y mecanismos de supervisión que impidan que las empresas utilicen IA como una herramienta para precarizar el salario de los trabajadores.¹⁸

Así, por ejemplo, si un algoritmo identifica que un trabajador en un puesto con complementos salariales por nocturnidad es más productivo en un turno diurno, la empresa puede justificar su cambio de función. Aunque su salario base no se modifique, el trabajador perderá su complemento de nocturnidad e implica su reducción real de salario.

Por lo tanto, por un lado, debemos garantizar la equidad salarial en la movilidad funcional digitalizada, en ese sentido resulta imprescindible el derecho a la estabilidad retributiva, que como bien se ha dicho, todo cambio funcional impulsado por IA debe garantizar que el trabajador mantenga su retribución global incluyendo complementos salariales asociados a su puesto previo. Y, por otro lado, la necesaria supervisión humana en la reasignación de funciones. Técnicamente, esto implicaría reconfigurar la garantía retributiva respecto a los complementos salariales, modificando normativamente el actual contenido de la doctrina del Tribunal Supremo sobre esta cuestión.

Y es que además, la IA no solo puede influir en la movilidad funcional, además se ha visto que puede ser utilizada como criterio para justificar despidos, tal y como señalamos anteriormente en la sentencia SJSO 4141/2019. Debido a que algunos algoritmos pueden concluir que ciertos trabajadores no son lo suficientemente productivos sin un análisis detallado de sus circunstancias individuales. La IA introduce un nuevo factor que no está contemplado en la normativa.

El reglamento de IA de la UE introduce límites a la toma de decisiones automatizadas en el ámbito laboral, obligando a que las resoluciones que afecten significativamente a los trabajadores cuenten con una revisión humana efectiva.¹⁹ No obstante, en términos más generales este reglamento debe ser adaptado a la normativa española, por lo que su impacto en la estabilidad laboral aún es limitado.

¹⁸ GRANADOS, J. «El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios». Revista CES Derecho, nº 14(3) (2023), pág.71.

¹⁹ GOERLICH PESET, J. M., «Reglamento de inteligencia artificial e intervención pública en las relaciones laborales». Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, nº 5(1) (2024), pág. 233.

Algunas de las medidas clave, que favorecen la protección contra despidos por IA deben ser la garantía de revisión humana (como se ha ido repitiendo a lo largo del epígrafe) y el derecho a la información y a la impugnación. El trabajador debe tener acceso a los datos y criterios utilizados por la IA para tomar la decisión del despido, así como un mecanismo efectivo para impugnar si se considera que ha sido del todo injusta.

La digitalización del trabajo y la incorporación de la IA en la gestión empresarial requieren un refuerzo de las garantías laborales para evitar que las decisiones automatizadas afecten de manera negativa a los trabajadores. La jurisprudencia ya ha demostrado riesgos de la automatización en el empleo, tal y como se ha comentado en la Sentencia SJSO 4141/2019.

Debemos evitar que la IA derive en una mayor precarización del empleo y vulneración de derechos fundamentales, por lo que es de vital importancia reforzar las mejoras que se proponen en este epígrafe, tales como mecanismos de transparencia y supervisión humana en la movilidad funcional basada en IA, prohibición de despidos fundamentados exclusivamente en decisiones algorítmicas y garantía de estabilidad retributiva entre cambios funcionales impulsados por dicha digitalización.

Así, el legislador debe conseguir que la IA sea una herramienta beneficiosa si se utiliza de manera ética y regulada, construyendo un marco jurídico de protección que respete y garantice los derechos de las personas trabajadoras.

3. La desconexión digital y su relación con la movilidad funcional

Uno de los nuevos desafíos en este nuevo contexto es la hiperconectividad, entendida como la disponibilidad constante a través de dispositivos digitales, que puede derivar en una ampliación encubierta de funciones por parte de las empresas. La hiperconexión ha generado una difuminación total de la barrera entre el tiempo de trabajo y descanso, alimentando fenómenos como la “telepresión”, la fatiga digital o incluso la llamada “esclavitud digital”, que pueden tener consecuencias graves para la salud mental del trabajador y para la delimitación de sus funciones laborales.²⁰ Así, este escenario ha generado la necesidad de regular el derecho a la desconexión digital.

Este derecho busca garantizar que los trabajadores puedan desvincularse de sus obligaciones laborales fuera del horario de trabajo, evitando así, situaciones que puedan afectar su bienestar y equilibrio entre la vida personal y profesional. Sin embargo, su regulación puede ser todavía deficiente y plantear interrogantes sobre su relación con la movilidad funcional.²¹

Por lo que, en este epígrafe se tratará de analizar el marco jurídico actual de la desconexión digital, su impacto en la movilidad funcional y los problemas derivados de su aplicación en un entorno digitalizado.

En España, el derecho a la desconexión digital fue incorporado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que establece en su artículo 88 la obligación de las empresas de garantizar este derecho, especialmente en contextos de trabajo a distancia y flexibilidad laboral.²²

A pesar de este reconocimiento legal, se observa que el artículo deja abierta la forma en que debe implementarse, lo que podría suponer a interpretaciones desiguales y a una aplicación deficiente en muchas empresas. Es decir, la norma obliga a las empresas a negociar medidas con la representación de los trabajadores, pero no establece sanciones claras para aquellas que no lo hagan.

²⁰ CARDIM, T. C. G. «De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada». *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (2023), pág. 420.

²¹ CAMPOS, A. I. P. «La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?». *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, nº 52 (2019), pág. 108

²² Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. 2021.

Francia fue uno de los primeros países en reconocer expresamente el derecho a la desconexión digital, su modelo representó un avance importante y contribuyó a visibilizar la desconexión digital como una cuestión vinculada a la salud laboral y al respeto del tiempo de descanso.²³

En este sentido, España debería avanzar hacia una regulación más clara y efectiva, no limitada a una declaración de principios como ocurre en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, sino que garantice su aplicación práctica a través de obligaciones específicas para las empresas, y prevea mecanismos de control y supervisión reales.²⁴

3.1 Problemas actuales de la desconexión digital y relación con la movilidad funcional

En la práctica, puede existir una falta de regulación clara y eficaz del derecho a la desconexión digital que puede generar multitud de problemas.

Aunque no exista una modificación formal del contrato, en muchos de los casos, los trabajadores son requeridos fuera de su jornada laboral para asumir tareas o responsabilidades que, por su volumen o contenido, alteran de facto su función habitual.

En este contexto, la desconexión digital se vincula directamente con la movilidad funcional, en tanto que el uso de dispositivos digitales puede facilitar la asignación de funciones distintas a las previstas contractualmente hablando, y todo esto, sin que se active el procedimiento legal del artículo 39 ET.

Este fenómeno puede agravarse cuando el trabajador, por estar constantemente disponible, asume de manera progresiva funciones de superior categoría o tareas de carácter directivo, sin reconocimiento jurídico ni económico alguno.

²³ CIALTI, P.-H. «El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?». Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 137 (2017), pág. 165

²⁴ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. 2021.

Visto en la práctica, pongamos como ejemplo el caso en que un trabajador comience a recibir tareas de supervisión o comunicación permanente con superiores y equipos fuera de su jornada ordinaria, sin que se le haya asignado oficialmente esa responsabilidad. Podría estar siendo objeto de una movilidad funcional encubierta que vulnera el principio de adecuación entre funciones y categoría profesional.

La situación descrita no solo genera una alteración silenciosa de las funciones del trabajador, sino que también pone de manifiesto una falta de adaptación del marco legal a los nuevos escenarios que plantea la digitalización.

La hiperconexión y la disponibilidad permanente no podemos considerarlos como fenómenos aislados, sino una forma de organización laboral profundamente arraigada en muchos sectores. Pues, debemos considerar que existe la posibilidad que se planteen incógnitas sobre la eficacia real del derecho a la desconexión digital y la capacidad del ordenamiento jurídico para garantizar su cumplimiento cuando las tecnologías de la información son utilizadas como medio para reorganizar o intensificar funciones.²⁵

En este punto es importante considerar una posible nueva línea de análisis, determinada según si la digitalización puede constituir una causa autónoma y específica de movilidad funcional.

Hasta ahora, el artículo 39 ET contempla como justificaciones del cambio funcional razones técnicas, organizativas o productivas. No obstante, la realidad demuestra que cada vez son más los cambios funcionales derivados de la implementación de software, plataformas de trabajo colaborativo o decisiones automatizadas por IA, sin que ello se enmarque claramente en ninguna de las causas tradicionales.

Por lo que, en mi opinión, esta posible omisión legal deja desprotegido al trabajador ante transformaciones que, aunque justificadas en una lógica empresarial de eficiencia o digitalización, pueden tener consecuencias laborales de lo más profundas. En particular, puede suponer que el trabajador acepte pasivamente cambios de funciones o de intensidad en la carga de trabajo sin posibilidad de reacción, precisamente porque no hay un marco normativo que reconozca expresamente la digitalización como causa funcional y regule sus límites.

²⁵ ROSCO, R. R., «El nuevo Derecho a la Desconexión Digital: De la Hiperconexión a la Appstinencia Digital». OTROSÍ.: Revista del Colegio de Abogados de Madrid, nº 3 (2019), pág. 50-51 .

Desde esta perspectiva, conlleva una importante relevancia considerar necesario la oportunidad de poder plantear una reforma del artículo 39 ET que expresamente contemple, por un lado, la digitalización como causa específica de movilidad funcional, delimitando sus condiciones de aplicación y garantías. Y, por otro lado, la previsión de compensaciones o indemnizaciones en los casos en los que la reasignación funcional, aun dentro del grupo profesional, suponga un perjuicio para el trabajador, ya sea por sobrecarga, pérdida de conciliación o afectación de su salud psicosocial.

A partir de este enfoque, podríamos estar hablando de la oportunidad de poder permitir adaptar el derecho del trabajo a la nueva realidad tecnológica, otorgando seguridad jurídica tanto a la empresa como al trabajador, y asegurando que el desarrollo digital se produzca de forma compatible con el respeto a los derechos laborales básicos.

Volviendo al eje central de este epígrafe, la desconexión digital, resulta evidente que su regulación actual no es suficiente para proteger eficazmente al trabajador frente a las nuevas formas de organización del trabajo impulsadas por la digitalización.

No obstante, esta realidad también abre la puerta a un enfoque más propositivo: si la tecnología está modificando las funciones, también puede ser utilizada para garantizar el derecho a la desconexión. En particular, en los supuestos de movilidad funcional ascendente donde las responsabilidades y la carga digital aumentan, la implementación de herramientas basadas en IA podría servir para delimitar claramente los tiempos de conexión y descanso, evitando de esta manera que el trabajador asuma funciones superiores bajo una disponibilidad continua y no regulada.

Por tanto, la IA no debe entenderse solo como causa de conflicto, también como un posible instrumento de garantía, si se incorpora con criterio jurídico dentro del marco regulador de la movilidad funcional.

4. Conclusiones

El avance de la digitalización en las relaciones laborales constituye uno de los principales retos jurídicos de nuestro tiempo. Este trabajo ha analizado cómo dicha transformación, centrada en el uso de tecnologías como la IA y la automatización de procesos, ha impactado directamente sobre la figura de la movilidad funcional recogida en el artículo 39 ET.

Asimismo, se ha examinado la desconexión digital como derecho emergente, analizando su alcance, su vinculación con la reorganización funcional y su proyección como posible garantía frente a los excesos de la hiperconexión laboral.

Una de las primeras conclusiones que pueden extraerse es que el marco jurídico actual no resulta suficiente para tratar los desafíos que presenta el uso de tecnologías avanzadas en la organización del trabajo, particularmente cuando se produce una reasignación de funciones que no siempre responde a una causa técnica u organizativa tradicional. En otras palabras, el uso de herramientas basadas en IA permite a las empresas redistribuir tareas o reconfigurar equipos sin intervención humana directa, lo que desdibuja los límites clásicos de la movilidad funcional y puede generar situaciones de vulnerabilidad para las personas trabajadoras.

En este contexto, se plantea la necesidad de revisar el artículo 39 ET para incorporar, de manera expresa, la digitalización como causa específica de movilidad funcional, dotándola de condiciones de aplicación claras y con garantías reforzadas.

Esta actualización normativa no solo permitiría adaptar el Derecho del Trabajo a la realidad digital actual, incluso también otorgaría seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral.

Del mismo modo, este trabajo también ha evidenciado en segundo lugar que, aunque la movilidad funcional está concebida como un instrumento legítimo de flexibilidad organizativa para las empresas, en el contexto digital actual puede derivar en modificaciones encubiertas de funciones sin las debidas garantías legales. El uso no regulado de herramientas basadas en IA puede facilitar la reasignación de tareas sin respetar el principio de proporcionalidad, sin proporcionar información suficiente al trabajador, así como tampoco contar con una supervisión humana efectiva.

Esta falta de control no solo compromete el contenido concreto del puesto de trabajo, sino que también puede afectar de forma directa a la dignidad profesional, la retribución y la salud mental de las personas trabajadoras.

La utilización de sistemas algorítmicos para evaluar el rendimiento, reasignar tareas o tomar decisiones relacionadas con promociones y ascensos puede aumentar el riesgo de falta de transparencia, discriminación indirecta y ausencia de una responsabilidad empresarial claramente definida. Por eso, sería necesario revisar los mecanismos de impugnación actuales y exigir que las empresas justifiquen las decisiones automatizadas que afectan al contenido funcional del contrato.

Este deber de motivación y transparencia podría concretarse, por ejemplo, en la obligación de la empresa de indicar que tipo de algoritmo se ha utilizado, facilitar su revisión técnica y permitir la intervención sindical, garantizando así que el trabajador pueda entender y, si fuese necesario, cuestionar dicha decisión.

Por otro lado, uno de los puntos clave que se ha querido destacar en este trabajo es la relación directa entre la movilidad funcional y el derecho a la desconexión digital, entendida como una garantía imprescindible en el actual contexto de hiperconectividad. Este derecho no puede analizarse como algo aislado, dado que debe entenderse como un instrumento para frenar la intensificación del trabajo que genera el uso constante de dispositivos digitales.

Tal como se ha explicado, la disponibilidad permanente puede acabar funcionando como una movilidad funcional encubierta, al exigir tareas fuera del horario establecido o asumir nuevas responsabilidades sin que exista un reconocimiento formal ni una modificación expresa del contrato.

Desde esta perspectiva, la regulación del derecho a la desconexión digital debe reforzarse como un derecho instrumental clave para frenar la ampliación progresiva e informal de las funciones laborales más allá de lo pactado en el contrato. Es decir, no se trata únicamente de proteger o garantizar el descanso del trabajador, sino también de marcar límites claros a la capacidad de la empresa para extender sus exigencias funcionales mediante el uso de la tecnología.

Asimismo, se ha puesto de relieve que, si bien la IA puede suponer un riesgo para los derechos laborales si se aplica sin control ni garantías, también puede convertirse en un instrumento útil para reforzarlos, siempre que se utilice con criterios de proporcionalidad, supervisión humana y equidad. En ese sentido, en casos como los ascensos o cambios de puesto relacionados con la digitalización, la IA podría servir para definir de forma precisa la nueva jornada, las tareas concretas asignadas y los tiempos de disponibilidad esperados, evitando que el trabajador asuma responsabilidades adicionales sin un reconocimiento o una adaptación adecuada.

Resulta especialmente significativo observar que, la regulación actual de la movilidad funcional no prevé mecanismos efectivos de compensación o indemnización en aquellos casos en los que el trabajador asume una mayor carga funcional como consecuencia de procesos de digitalización, incluso si dichos cambios se mantienen dentro del mismo grupo profesional. Esta carencia puede provocar desequilibrios entre las tareas que realmente se realizan y el salario que realmente se percibe, lo que repercute de forma negativa en la retribución al trabajador.

Por ello, el artículo 39 ET debería incluir supuestos específicos de compensación, ya sea en forma económica o mediante descansos adicionales, especialmente cuando la reasignación funcional tenga su origen en decisiones automatizadas, o cuando conlleve un perjuicio claro para la conciliación, la salud o la dignidad del empleado.

Desde un punto de vista doctrinal, a lo largo del trabajo se ha puesto de manifiesto la necesidad de que el ordenamiento laboral se adapte progresivamente a la realidad digital en la que se desarrollan actualmente muchas relaciones de trabajo. En este contexto, adquieren cada vez mayor relevancia principios como la transparencia en los procesos de decisión automatizados, el derecho del trabajador a conocer los criterios utilizados por algoritmos y la supervisión humana en los casos de reasignación funcional.

Todo ello sugiere la conveniencia de una intervención legislativa más decidida en esta materia, que no delegue únicamente en la negociación colectiva la tarea de establecer límites y garantías en los procesos de movilidad funcional derivados de la digitalización.

Partiendo de lo anterior, cabe plantearse si el actual modelo de clasificación profesional por grupos, aunque concebido como un sistema flexible, responde adecuadamente a los nuevos entornos de trabajo digitalizado.

Sin haberlo desarrollado expresamente en el cuerpo del trabajo, del análisis realizado se desprende que este sistema puede presentar dificultades a la hora de reflejar la verdadera carga funcional en determinados puestos, especialmente cuando las funciones que desempeña el trabajador no se corresponden con las previsiones generales del grupo profesional asignado. Por ello, podría ser más que razonable revisar los criterios actuales de clasificación y valorar si la realidad digital actual justifica una eventual redefinición de los perfiles funcionales reconocidos jurídicamente, con el objetivo de garantizar una mayor correspondencia entre el trabajo efectivamente realizado y el reconocimiento profesional retributivo que le corresponde.

Desde una perspectiva, a mi parecer, aún más crítica, podría afirmarse que la digitalización no debería seguir siendo entendida como un simple medio de organización interna, ni como un fenómeno ajeno al Derecho del Trabajo. Al contrario, debe ser reconocida como un factor transformador con capacidad real para alterar condiciones laborales, tanto en su contenido funcional como en su dimensión jurídica.

Su impacto directo sobre la movilidad funcional exige una respuesta normativa clara y específica, que incluya garantías materiales para los trabajadores, derechos de acceso a la información, procedimientos de revisión efectivos y consecuencias jurídicas en los casos de uso abusivo o discriminatorio por parte de las empresas.

A lo largo del trabajo se ha puesto de manifiesto cómo el uso de sistemas basados en IA puede configurar un modelo de gestión de RRHH automatizado, opaco y alejado del control humano tradicional, lo que repercute de forma directa en la estabilidad, la equidad y la calidad del empleo.

Sin embargo, también se ha planteado que la IA, lejos de ser solo una amenaza, puede convertirse en una herramienta útil para proteger derechos laborales, siempre que se aplique bajo parámetros de legalidad, transparencia y supervisión.

En definitiva, la figura de la movilidad funcional debe de ser repensada y actualizada a la luz de los nuevos escenarios derivados de la digitalización del trabajo. El artículo 39 ET necesita una reforma que contemple nuevos supuestos de causa, que incorpore garantías adecuadas en caso de reasignación funcional digitalizada, y que incluya de forma expresa el derecho a la desconexión digital como elemento característico del nuevo marco jurídico-laboral.

Solo desde esta forma de visualizar dichos acontecimientos, será posible encontrar un equilibrio realista y justo entre la flexibilidad que requieren las empresas y la protección que merecen los trabajadores en el contexto del siglo XXI.

BIBLIOGRAFIA

CAMPOS, Ana Isabel Pérez. «La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?». Anuario Jurídico y Económico Escurialense, nº 52 (2019), 101-124.

CANOSSA-MONTES DE OCA, H., & PERAZA-VILLARREAL, N. «Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral», 2023, 303-319.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. «De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada». Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, (2023), 419-436.

CIALTI, Pierre-Henri. «El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?». Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 137 (2017), 163-181.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. *Boletín oficial del Estado*, 1978, 29.

DEL TORO REYES, L., & LÓPEZ, J. E. «La inteligencia artificial y la gestión de los recursos humanos». GADE: Revista Científica, nº 3(4) (2023), 289–298.

DURO CARRIÓN, S., *Movilidad funcional en el contrato de trabajo*, VLex, consulta: 12 de abril de 2025. Disponible en: <https://vlex.com>.

EGUILUZ, A. «Desafíos y retos que plantean las decisiones automatizadas y los perfilados para los derechos fundamentales». Estudios de Deusto: Revista de Derecho Público, nº 68(2) (2020), 325-367.

GOERLICH PESET, J. M. «Reglamento de inteligencia artificial e intervención pública en las relaciones laborales». Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, nº 5(1) (2024), 228-242.

GONZÁLEZ, M. Á. A. Garantías salariales en caso de modificación del sistema de clasificación profesional, movilidad funcional, polivalencia, promoción y ascensos, en "La negociación colectiva en España: una mirada crítica", Tirant lo Blanch, 2006, págs. 463-470.

GONZÁLEZ VIDALES, C. La era de la tecnología: un nuevo reto para la prevención de riesgos laborales (Doctoral dissertation, Universidad de León).

GRANADOS, J. «El impacto de la inteligencia artificial en los trabajadores despedidos por automatización de servicios». Revista CES Derecho, nº 14(3) (2023), 62-81.

Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria. Sentencia SJSO 4141/2019, de 23 de septiembre.

LARA, Carmen Sáez. «Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo». Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 115 (2012), 221-248

MERCADER UGUINA, J. R. «Inteligencia Artificial y relaciones laborales». *Cuadernos de Derecho Transnacional*, nº 16(2) (2024), 1114-1128.

MONERO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. «Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, nº 8 (2023): 11-37.

MORENO DE TORO, C. y RODRÍGUEZ CRESPO, M.ª J. «Ejercicio y límites del *ius variandi* del empresario». *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº98(2009), 201–211.

RODRÍGUEZ CARDÓ, Iván Antonio. «Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 253 (2022), 135-188.

ROSCO, Raúl. Rojas. «El nuevo Derecho a la Desconexión Digital: De la Hipervinculación a la Appstinencia Digital». *OTROSÍ.: Revista del Colegio de Abogados de Madrid*, nº 3 (2019), 50-51.

SATAMA, F. L. V., & Terán, G. A. F. SATAMA, F. L. V. y TERÁN, G. A. F. «Inteligencia Artificial: El reto contemporáneo de la gestión empresarial». *Revista ComHumanitas*, nº 14(1) (2023), 94-111.

VALLECILLO GÁMEZ, M. R. «El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 8(1) (2020), págs. 211–237.