

REPENSANDO LA DISCIPLINA JURÍDICO LABORAL: DEL TELETRABAJO AL METAVERSO

Esperanza Macarena Sierra Benítez.
Profesora Titular de Dº del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Sevilla.

DOS REALIDADES PARA LA REALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SUBORDINADA Y POR CUENTA AJENA

Hay dos fenómenos que introducen cambios en la sociedad, en el trabajo y en los hábitos de vida que caracterizan las crisis económicas de finales del siglo XX y del primer tercio del siglo XXI: la globalización de la sociedad y la revolución tecnológica y virtual². La sociedad de la información se encuentra en el tránsito entre una sociedad digital y la realidad virtual y, por lo tanto, en un espacio donde conviven los tradicionales modos de realización de la prestación de servicios subordinados y por cuenta ajena con la aparición de nuevos espacios donde proyectar la realización de la prestación de servicios digital³. La pandemia mundial de la COVID-19 ha acelerado ese tránsito, pero no sólo está ocasionando

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto Plan Estatal 2013-2016 Retos. Proyectos I+D+I MINECO, denominado “La seguridad internacional y comunitaria: conflictos de leyes y protección social”, DER2017-83040-C3-3-R, siendo IPs Ana M^a Chocrón Giráldez y Esperanza Macarena Sierra Benítez.

² Un análisis de las particularidades del progreso tecnológico en el mundo del trabajo en USHAKOVA, T. “De la máquina al trabajador y viceversa. Un ensayo sobre la implicación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 1, 2018, pp. 115 a 137.

³ SIERRA BENÍTEZ, E.M “El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el Siglo XXI?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 4, 2015, pp. 93 a 118.

considerables brechas entre las personas sino también un crecimiento de las desigualdades que no se sostiene con la actual regulación de las disciplinas jurídico-sociales y que, por lo tanto, afecta directamente a las materias que regulan las relaciones laborales y la protección social de los trabajadores⁴. La gran mayoría de los países han regulado el teletrabajo para incorporar la protección de las condiciones de trabajo de los trabajadores asalariados que dejan de prestar los servicios en el lugar tradicional: el centro de trabajo y/o fábrica para realizarlo o compartirlo con el trabajo a distancia⁵. Esto significa que una forma de organización de la prestación de servicios que nace a finales del siglo XX se consolida en el primer tercio del siglo XXI: el teletrabajo. Por el contrario, una nueva forma de prestación de servicios a través de la realidad virtual, propia del siglo XXI, se implanta como consecuencia de los avances tecnológicos pero, como es obvio, no se acompaña de una regulación que sea socialmente sostenible y aplicable desde un punto de vista práctico: el Metaverso como lugar vinculado a la realidad virtual⁶.

⁴ GUAGLIANONE, L. “Brecha de género, nuevas tecnologías y trabajo digital: enfoque desde Italia, en RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 81 a 104.

⁵ Los Estados reconocen la relación estrecha entre el Derecho del Trabajo y las tecnologías, cuyas consecuencias sobre la seguridad y la salud de los trabajadores obligan a regular cuestiones relacionadas con la aparición de nuevos riesgos laborales, así como el reconocimiento al derecho a la desconexión, en LUDOVICO, G. “Nuove tecnologie e tutela della salute del lavoratore”, en LUDOVICO, G., FITA ORTEGA, F., NAHAS, T., *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un’analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano University Press, Milano, pp. 79 a 110. La regulación no sólo se extendió en el ámbito privado sino también en el ámbito público. No obstante, al menos como en el caso español, el Gobierno decidió abrir una diferencia reguladora entre ambos sectores de actividad y de empleos que ofrece “menor seguridad en torno a las expectativas del personal de normalizar el teletrabajo”, en MOLINA NAVARRETE, C. *Digitalización y protección de datos en el empleo público: normas y prácticas*, Bomarzo, Albacete, p. 21.

⁶ Se afirma que “la organización del trabajo y de la producción va a evolucionar muy rápidamente por la producción de nuevos bienes y servicios físicos y virtuales y el metaverso laboral traerá nuevos empleos en torno a una economía cada vez

LA INCLUSIÓN EN LA REGULACIÓN LABORAL DEL LUGAR ATÍPICO DE TRABAJO: EL TRABAJO A DOMICILIO Y EL TELETRABAJO

De todos es conocido el dicho “el teletrabajo ha venido para quedarse”. No obstante, se trata de una forma atípica de realización de la prestación laboral, bien porque se realizaba en el domicilio o en otro lugar elegido por el trabajador. El trabajo a domicilio siempre ha existido y el legislador español lo incluyó en el ET-1980 en un breve artículo, incorporando la especialidad del lugar de la prestación de servicios y su incidencia en las condiciones de trabajo para dotarlo de las garantías propias del marco de las relaciones laborales⁷. Son interesantes las puntualizaciones del profesor Raso en relación al elemento locativo en la telemedicina con respecto al teletrabajo tradicional, en cuánto que aquella se aparta del concepto general de teletrabajo puesto que no se refiere a la labor brindada por el trabajador desde su hogar hacia la empresa, sino desde el centro médico hacia el destinatario ubicado “a distancia”, es decir, la actividad laboral se desarrolla en el entorno

más digital”. Al respecto, se defiende que es necesario un nuevo Estatuto de los Trabajadores digital (y no analógico) que incluya unas mínimas normas imperativas que se impongan a empresas y trabajadores con una importante delegación en la negociación colectiva de sector y de empresa, en DE LA TORRE, C. “El futuro del trabajo y el metaverso laboral en el período pos-Covid: ¿Quo vadis?”, *Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, núm. 373, 2022, pp. 4 y 5.

⁷ Nos interesamos por las reflexiones publicadas en las obras DE LA VILA GIL, L.E. *El trabajo a domicilio*, GALLARDO MOYA, R. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio de la máquina de hilar al ordenador*, *Ibidem*, Madrid, 1998, pp. 1 a 112; SÁNCHEZ RODAS, C. “Contrato de trabajo a domicilio” en OJEDA AVILÉS, A. (coord.) *Modalidades de contrato de trabajo: comentarios a la legislación*, Tecnos, Madrid, 2003, pp. 179 a 189; DE LA VILLA GIL, L. E. “El trabajador a domicilio”, en PALOMEQUE LÓPEZ, GARCÍA-PERROTE, L.I. (coord.) *Derecho del trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*, Centros de Estudios Financieros-CEF, 2006, pp. 607 a 656; MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.) *El teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés*, Wolter Kluwer, Madrid, 2017, pp. 1 a 393.

organizativo de la empresa y, por lo tanto, esta situación facilita el control y la organización del trabajo por parte del empresario⁸.

El teletrabajo, que tradicionalmente se ha regulado por la voluntad de las partes generalmente como una modalidad de trabajo a domicilio tecnológico, mediante acuerdos colectivos bien de empresa o de sector, se modifica en España mediante una regulación por Ley, eso sí, con una importante llamada y remisión a la negociación colectiva, para introducir en ese marco legal el trabajo remoto y flexible⁹. Esta regulación dota de sentido a una de las notas caracterizadoras del teletrabajo: la voluntariedad para ambas partes. En los Países Bajos el pasado 5 de julio de 2022 se aprobó en la sesión plenaria del Parlamento una propuesta de los miembros Van Weyenbergh (D66) y Maatoug (GroenLinks) que otorga a los empleados más libertad para elegir entre trabajar en la oficina o en la casa¹⁰. De esta manera se modificó la normativa existente permitiendo que un empleado pueda presentar una solicitud al empleador para adaptar el lugar de trabajo, al que éste no puede negarse salvo que existan intereses comerciales apremiantes¹¹. En España existe una regulación similar, en cuanto que se establece el derecho a solicitar la adaptación de la prestación del trabajo a distancia para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En este caso el legislador exige que la adaptación sea razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la

⁸ RASO DELGUE, J. “El impacto de la telemedicina en el trabajo”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 1, núm. 3, 2020, pp. 63 y 64.

⁹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021), en adelante LTD

¹⁰ Yweede kamer, Der Satten General en https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire_verslagen/kamer_in_het_kort/initiatief-wet-werken-waar-je-wilt#:~:text=14%20juni%202022%2C%20initiatiefwetsvoorstel%20%2D%20De,werk%20op%20kantoor%20of%20thuis.

¹¹ Se trata de una iniciativa que debe pasar por el Senado antes de su publicación. En GroenLink, 27 de enero 2021, <https://www.groenlinks.nl/nieuws/spoed-met-wet-recht-op-thuiswerken>

y 6 de julio de 2022 <https://www.groenlinks.nl/nieuws/kamer-stemt-met-initiatiefwet-werken-waar-je-wilt-van-d66-en-groenlinks>

empresa (art. 34.8 Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, en adelante TRET)¹². En estos casos la voluntariedad sigue siendo la nota caracterizadora del teletrabajo, que evoluciona conforme la sociedad y las nuevas generaciones se adaptan a la realidad digital, si bien es cierto que es posible que con la actual regulación del teletrabajo en España se puedan plantear conflictos interpretativos jurídicos de diversos alcances¹³.

LAS VARIANTES NO NORMATIVAS DEL TELETRABAJO: NÓMADAS DIGITALES Y EL METAVERSO

El teletrabajo no es sólo trabajo a domicilio sino trabajo no presencial, es decir, aquel que no se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa [art. 2 c) LTD]. El trabajo remoto y flexible permite “que el trabajo se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo”¹⁴.

El trabajo remoto y flexible permite que la persona trabajadora se instale en cualquier lugar del mundo para teletrabajar. El lugar de trabajo no va ser el determinante para residir o permanecer en un lugar determinado. Esta nueva situación hace posible que se implante el teletrabajo internacional y, hasta el día de hoy, la única regulación que permite esta movilidad o flexibilidad locativa son

¹² Los términos de su ejercicio se deben pactar en la negociación colectiva. En caso contrario, ante una solicitud de teletrabajo denegada, la empresa debe alegar las razones objetivas en las que se sustenta la decisión (art. 34.8, párrafo 3 ET).

¹³ SALAS FRANCO, T. “La voluntariedad en el teletrabajo”, en RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, M.; TODOLÍ SIGNES, A. *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 58.

¹⁴ Exposición de motivos III de la LTD.

las visas nómadas implantadas en un número importante de países¹⁵.

Por otro lado, las tecnologías digitales no sólo facilitan esa movilidad internacional, sino que también han contribuido a la proliferación de nuevas formas de trabajo a través de las plataformas digitales que, como en el caso de los repartidores de comida, han creado una nueva clase de “proletariado digital” cuyo nexo en común es la carencia de protección social, ya sean trabajadores no cualificados o, aunque quizás en menor medida, trabajadores cualificados digitalizados. Al respecto bien es cierto que existe un debate interesado sobre la necesidad de crear la figura de la persona trabajadora independiente¹⁶. Sin duda alguna estamos ante la misma situación descrita hace años con respecto al auge del teletrabajo y sus posibles desventajas, en cuanto que contribuye a aumentar las desigualdades en colectivos con escasa formación y cualificación o en colectivos necesitados de protección, como por ejemplo mujeres, jóvenes y mayores¹⁷. Nos interesa reseñar las plataformas digitales, puesto que forman parte de los trabajos digitales que surgen en el siglo XXI y que se han mantenido, en un primer momento, al margen de la garantía de la normativa laboral y de la seguridad social porque, al menos formalmente, no se consideran

¹⁵ En Europa uno de los países pioneros es Alemania, que incorpora una visa para autónomos de dos tipos: a) para artistas; y b) para otros profesionales. Estos deben registrarse en la oficina de impuestos alemana y presentar una serie de documentos como, por ejemplo, extractos bancarios en <https://service.berlin.de/dienstleistung/305249/en/>. En Latinoamérica, Costa Rica, Ley nº 10008 para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional (La Gaceta núm-168 de 1 de septiembre del 2021); Reglamento 4319H-MGPTUR de la Ley n. 10008 “Ley para atraer trabajadores y prestadores remotos de servicios de carácter internacional, nómadas digitales; DJUR-0180-20-2021-JM Nuevas disposiciones procedimentales temporales. Trámites físicos y trámites electrónicos. En Colombia Art. 16 de la Ley 2069 de 2020, por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia (Diario Oficial núm. 51.544 de 31 de diciembre de 2020).

¹⁶ GINÉS I FABRELLAS, A. *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 196 a 205.

¹⁷ SIERRA BENÍTEZ M, E.M. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES, Andalucía, 2011, p. 48.

empresas o empleadores en el sentido jurídico-laboral conocido¹⁸. Antes de la protección del Estado y del inicio y desarrollo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, las personas que recibían las prestaciones de servicios no se consideraban responsables de las consecuencias ocasionadas por la realización de los trabajos desarrollados por cuenta ajena bajo su dirección¹⁹.

En otro orden de cosas, una vez “normalizada” la situación de la pandemia, la realidad virtual mediante la inteligencia artificial evoluciona en lo que se conoce como metaverso, si bien en el mundo del trabajo el metaverso está aún en una fase primigenia. El metaverso “implicará una nueva fórmula de interacción que activará una sensación de presencialidad en el mundo virtual” y donde recobrará importancia la “identidad virtual”²⁰. Se trata de un nuevo espacio donde la persona trabajadora puede interactuar y realizar la prestación de servicios en un medio virtual²¹.

En definitiva, el teletrabajo y su variante del trabajo remoto y flexible es una realidad incipiente en la sociedad global y tecnológica que se permite interactuar en un mundo virtual: el metaverso²². El

¹⁸ Incluida la protección del derecho colectivo del trabajo, vid. FITA ORTEGA, F- “I diritti sindacali dei lavoratori delle piattaforme digitali in Spagna”, en LUDOVICO, G.; FITA ORTEGA, F.; NAHAS, C. *Nuove tecnologie e diritto del lavoro*, obra cit., pp. 139 a 170.

¹⁹ En el seno de la Unión existe una propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, COM(2021) 762 de 9 de diciembre de 2021.

²⁰ UNIVERSIA, “¿Cómo cambiará el metaverso el mercado laboral?”, 1 de junio de 2022 en <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/como-cambiara-el-metaverso-el-mercado-laboral.html>

²¹ RASO DELGUE, J. “Trabajar en el Metaverso”, *El blog de Juan Raso*, 31 de enero de 2022.

²² SUÁREZ, Isaac Daniel: ¿Qué papel juega la inteligencia artificial en el metaverso?, en <https://metaverso247.com/metaverso/2022/03/02/que-papel-juega-la-inteligencia-artificial-en-el-metaverso/> “La inteligencia artificial permite que aplicaciones digitales perciban los entornos físicos y digitales, se relacionen con él, resuelvan problemas y actúen con un fin específico y de forma eficaz. La IA recibe datos, ya preparados y recopilados a través de sus propios sensores, por ejemplo, por medio de cámaras, micrófonos o información numérica. Y estos

teletrabajo y el metaverso son dos realidades para la realización de la prestación de servicios subordinada y por cuenta ajena y, por este motivo, vamos a estudiar algunas particularidades de estas realidades que, entendemos, van a seguir siendo objeto de actualidad jurídica²³.

EL TELETRABAJO COMO VARIANTE INTERNACIONAL DEL TRABAJO REMOTO Y FLEXIBLE. LA GLOBALIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Como decía Zygmunt Bauman nos encontramos en una “sociedad líquida”, donde todo fluye y no es posible detener fácilmente los cambios²⁴. Las disciplinas se confunden, las reglas no son tan estrictas y, por consiguiente, las fronteras entre los Estados no pueden ser ya tope ni freno de nada. En el mundo del trabajo post-pandémico están proliferando los nómadas digitales, que constituyen un fenómeno creciente cuyo desempeño laboral y protección social deben ser regulados. De alguna manera estamos haciendo referencia al teletrabajo internacional, necesitado de un marco de

datos son procesados para luego responder a ellos, según sea su programación”. El Metaverso necesita de la tecnología para la administración de toda la infraestructura necesaria para llevar a cabo los nuevos mundos virtuales del Metaverso (hardware, software de servidores y logística).

²³ En la UE no hay una intención por parte de la Comisión Europea de regular de manera expresa el metaverso, por lo que serán las regulaciones europeas ya en vigor o en tramitación las llamadas a ofrecer soluciones a los problemas surgidos en el contexto de los metaversos en la UE. Estudio del Consejo de la UE sobre Metaverso, en Cuatrecasas, Actualidad Jurídica, 7 de junio de 2022 <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/articulo/eu-estudio-del-consejo-de-la-ue-sobre-el-metaverso>

²⁴ BAUMAN, Zygmunt, *Vida líquida*, Paidós Ibérica, Barcelona, 2009. Para este autor la sociedad contemporánea se caracteriza por no mantener ningún rumbo determinado, puesto que se halla inscrita en una sociedad líquida, es decir, no mantiene por mucho tiempo una misma forma.

regulación flexible y fluido que le dote de la suficiente protección social.

En Europa los nómadas digitales son considerados teletrabajadores extranjeros, a los que se les permite teletrabajar en un país cualquiera de Europa para una empresa empleadora radicada en el extranjero mediante la obtención de las visas nómadas dotadas de un régimen de concesión flexible²⁵. En la UE, y en general en un número importante de países del mundo, se han creado las visas nómadas dirigidas a esos teletrabajadores para que puedan prestar servicios en el extranjero de forma independiente y temporal. Por regla general las normativas de los países que han regulado las visas para nómadas digitales (visas nómadas) están pensadas para profesionales altamente cualificados, emprendedores o inversores y, entre otros propósitos, para que sirvan como posible vía de creación de empleo que busca la captación del talento y de los consumidores²⁶. Las visas nómadas son el instrumento jurídico que permite el trabajo remoto y la movilidad internacional al margen de los rígidos requisitos de la obtención de un visado y del permiso de trabajo. No obstante, los Estados las conceden a los teletrabajadores que disponen de recursos económicos suficientes, y que además tengan suscrito un seguro privado médico. En este sentido, una de las variantes del teletrabajo internacional son los nómadas digitales, definidos como “las personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia habitualmente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de referencia”²⁷. Las visas nómadas son necesarias porque, aunque el trabajo en remoto permite la movilidad internacional, los nómadas digitales no pueden solicitar un visado tradicional para poder trabajar en España, por ejemplo, ya que necesitan un

²⁵ ETIAS, Visas para nómadas digitales en países de la UE, en <https://www.etias-visa.com/es/noticias/nomadas-digitales-ue#:~:text=Desde%20mayo%20de%202023%2C%20se,con%20una%20visa%20de%20turista.>

²⁷ Proyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOCG, Serie A núm. 81, 27 de diciembre de 2021),

contrato de trabajo con una entidad local o una carta de invitación. Por otro lado, podrían solicitar una visa de turista, pero no son turistas ni pueden permanecer más tiempo de lo que permite dicha visa (normalmente hasta 3 meses)²⁸. Generalmente las visas nómadas permiten estancias más largas (un año o más) e incluso se prevé su prórroga por un tiempo determinado²⁹ y, por lo tanto, flexibilizan la movilidad internacional.

TELETRABAJO Y DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL. DIFERENCIA

En materia de desplazamientos internacionales debemos distinguir entre los desplazamientos de trabajadores propiamente dichos, y otros cambios del lugar de la prestación de servicios que obedecen al propio interés del profesional. El desplazamiento internacional cuenta con un elemento de temporalidad imprescindible: los frutos del trabajo revierten en el país de destino y siempre es impulsado por la empresa. En materia de protección social a nivel de la Unión Europea (en adelante UE), esta figura está regulada a través de los Reglamentos de Coordinación de Seguridad Social de la UE y por la Directiva de desplazamiento de trabajadores en el marco de una

²⁸ Véase en <https://www.etiasvisa.com/es/noticias/nomadas-digitales-ue#:~:text=Desde%20mayo%20de%202023%2C%20se,con%20una%20visa%20de%20turisn>

²⁹ La duración de la visa y los requisitos para solicitarla depende de la regulación de cada país. Por ejemplo, Estonia, que es uno de los países más avanzados en digitalización, permite a todos los extranjeros trabajar en el país por un año en un negocio registrado en el extranjero o en una posición en remoto para un empleador extranjero. Entre los requisitos se exige que tenga un contrato de trabajo con una empresa registrada fuera de Estonia, o registre negocios a través de una empresa propia registrada en el extranjero o desempeñar una actividad profesional como autónomos para clientes principalmente fuera de Estonia y demostrar que los ingresos de los últimos 6 meses anteriores a la solicitud alcanzaron el umbral mínimo mensual de 3.504 euros. La visa no cubre un seguro médico, por lo que el extranjero debe contar con un contrato de seguro médico privado que cubra las contingencias en caso de enfermedad o accidente durante su estancia en Estonia. Y, por último, a efectos de la seguridad social el nómada digital sigue cotizando en el país en el que normalmente reside o en donde se ubica la empresa para la cual trabaja. Fuente: Republic of Estonia, E-Residency.

prestación de servicios transnacional³⁰. Y, fuera del ámbito de la UE, mediante los convenios internacionales de seguridad social y la legislación migratoria propia de cada país.

El teletrabajo internacional es un instrumento que permite la movilidad internacional, pero no tiene la consideración de desplazamiento transnacional propiamente dicho. En los casos de teletrabajo internacional, el cambio de lugar de prestación laboral obedece al interés del profesional, resultando indiferente dónde se realice. El cambio del lugar de trabajo no está vinculado a un servicio concreto por lo que, de alguna manera, no presupone necesariamente una temporalidad. Por lo tanto, al teletrabajador internacional no se le pueden aplicar las directivas que rigen los desplazamientos de trabajadores, porque en realidad no es un trabajador desplazado transnacional³¹.

LA FALTA DE REGULACIÓN EN EL SUPUESTO DE TELETRABAJO INTERNACIONAL

En este sentido, nos encontramos con una falta de regulación normativa concreta para estos supuestos de teletrabajo internacional desempeñado por los nómadas digitales que no son trabajadores desplazados. En cambio, por ejemplo, en materia de seguridad social sí existe una normativa que ofrece cobertura a los supuestos de desplazamientos internacionales de trabajadores que cubriría los siguientes casos: a) países incluidos en el Reglamento Comunitario de trabajadores desplazados³²; b) países con convenio bilateral o multilateral en materia de seguridad social³³; y c) países que

³⁰ Un estudio detallado de los reglamentos comunitarios en ORTIZ CASTILLO, F.; SÁNCHEZ- RODAS NAVARRO, C. *Los reglamentos de coordinación de sistemas de seguridad social en la Unión Europea*, Laborum, Murcia, 2021.

³¹ AAVV. *Libro blanco teletrabajo internacional*, FEEX, España, 2021, pp. 64 y 65.

³² Reglamento (CEE) núm. 1408/1971 y núm. 574/1972, Reglamento (CE) núm. 883/2004 y núm. 987/2009.

³³ Convenios bilaterales de seguridad social en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253> Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social <https://www.seg->

no tienen suscrito con el país de origen ningún tipo de acuerdo a este respecto, y a los que se regula la situación asimilada a la del alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los Trabajadores trasladados al extranjero al servicio de empresas españolas.

En primer lugar, la falta de regulación plantea una serie de problemas a las empresas, puesto que no saben qué trámites debe seguir y cumplimentar para cubrir las contingencias en materia de seguridad social de los trabajadores que teletrabajan³⁴. En la práctica ocurre que en muchas ocasiones no se lleva a cabo ningún trámite por parte de la empresa, sobre todo cuando se trata de estancias por corto espacio de tiempo, con el riesgo de que esta situación pueda desencadenar un futuro perjuicio tanto para la empresa como para el empleado en caso de acontecer cualquier accidente o enfermedad, ya sea común o laboral. En el caso de que las empresas opten por realizar alguna tramitación, lo más común es que decidan mantener la normativa de la seguridad social en el país de origen, asimilando la situación a la de los empleados desplazados. Esta es una práctica que plantea cuestiones dudosas de tipo formal como, por ejemplo, en lo que respecta a la fijación del lugar de trabajo, en donde indican como lugar de ejercicio de la prestación de servicios el domicilio del teletrabajador, previa consulta a las autoridades pertinentes³⁵.

El segundo problema está relacionado con la aplicación del principio de territorialidad, según el cual la legislación aplicable en materia de seguridad social es la del Estado en que el trabajador se encuentre prestando servicios efectivos en cada momento, con independencia del lugar de residencia del trabajador y el domicilio de la empresa (*Lex locis laboris*)³⁶. Esto significa que cualquier

[social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/2070](https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/2070) y otras normas internacionales <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32162>

³⁴ AAVV. *Libro blanco teletrabajo internacional*, obra cit., p. 79.

³⁵ AAVV. *Libro blanco teletrabajo internacional*, obra cit., pp. 79 a 82.

³⁶ AAVV. *Libro blanco teletrabajo internacional*, obra cit., pp. 83 a 86.

trabajador que prestara servicios en un Estado diferente a aquel en donde está registrada su empresa, obligaría a que la misma se registrara en el sistema de seguridad social del país de desarrollo del teletrabajo. No obstante, en la normativa internacional de seguridad social existe una excepción a esta regla general cuando los trabajadores por cuenta ajena sean desplazados temporalmente a otro Estado distinto a aquél en el que habitualmente presten servicios.

VALORACIÓN GENERAL SOBRE EL TELETRABAJO INTERNACIONAL

En algunas ocasiones el profesor Juan Raso ha manifestado razonadamente su desconfianza ante la necesidad de interpelar la actuación del legislador. En la actualidad me parece difícil no encauzar esa intervención del legislador sin contar con el elemento de la transnacionalidad, ya sea mediante la actuación de instituciones u organizaciones internacionales, y/o sujetos colectivos que actúen en un ámbito internacional. Entiendo que es necesario incluir el concepto de nómada digital en la regulación que se plantee al respecto, teniendo en cuenta que un nómada digital no es un trabajador desplazado temporalmente. Por ejemplo, en el caso del nómada digital asalariado se trata de un sujeto que realiza un trabajo voluntario y acordado por las partes para realizar la actividad laboral en un país distinto a aquél donde se encuentre establecida la empresa que lo contrata, y al que por no tratarse de un trabajador desplazado temporalmente no se le puede aplicar la normativa de la Unión Europea por ese concepto (no son trabajadores expatriados, transfronterizos o trabajadores móviles). En materia de protección social no sería de aplicación ni la directiva de desplazamiento de trabajadores, ni los Reglamentos de coordinación de los sistemas de seguridad social, ni los convenios bilaterales suscritos

Sobre el principio de territorialidad y los criterios de interpretación NAHAS, T. *Reflexiones sobre los efectos del capital globalizado en las relaciones de trabajo. Especial referencia a la Unión Europea y al Mercosur*, Bomarzo, Albacete, 2016, pp. 146 a 157.

por España con países extracomunitarios. Por este motivo entendemos que es necesaria una regulación que permita extender el marco normativo en materia de seguridad social para los supuestos de desplazamiento temporal en el marco de una prestación de servicios transnacional, y de este modo establecer, por ejemplo, la exención de cotizar en el lugar desde donde se teletrabaja como se establece para aquéllos.

EL METAVERSO COMO VARIANTE ESPACIAL DEL TRABAJO REMOTO Y FLEXIBLE. LA REALIDAD VIRTUAL Y LA EJECUCIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS. EL AVATAR COMO ENTIDAD VIRTUAL

En relación con el Metaverso el profesor Raso dice que “el metaverso sería la nueva dimensión que se instalará en el futuro del trabajo”³⁷. La denominación tiene una procedencia griega y el concepto fue desarrollado en la novela de ciencia ficción de Neal Stephenson denominada *Snow Crash*. El fundador de Facebook, Mark Zuckerberg, realizó la presentación de Meta como elemento de la evolución de las conexiones sociales para anunciar el cambio de nombre de su multinacional³⁸.

El metaverso “es un concepto de un espacio virtual 3D en línea que conecta a los usuarios en todos los aspectos de sus vidas. Conectaría múltiples plataformas, similar a Internet que contiene sitios

³⁷ RASO DELGUE, J. Trabajar en el metaverso”, obra cit., p. 1.

³⁸ META, Las conexiones evolucionan, y nosotros también en <https://about.facebook.com/es/meta/>. No obstante, el metaverso no es tan novedoso puesto que se ha aplicado en diversos campos como los videojuegos, la enseñanza, etc. Así, por ejemplo, un profesor de la Universidad de Málaga lleva una década dando clases en la Facultad de Medicina en el metaverso, que *Second Life* creó hace casi 20 años. El docente genera experiencias formativas para alumnos de pregrado, grado y posgrado en este mundo digital con un metaverso en <https://www.businessinsider.es/profesor-malaga-lleva-decada-dando-clases-metaverso-967553>

web accesibles a través de un solo navegador”³⁹. En términos económicos se estima que el negocio vinculado al Metaverso en su conjunto supere el billón de dólares a nivel mundial para el año 2026 en lo que se refiere a VR/AR (realidad virtual y realidad aumentada)⁴⁰.

A propósito de la mencionada publicación en el blog del profesor Raso, me gustaría hacer unas breves reflexiones en relación con una de las partes del contrato de trabajo, el trabajador, cuando el trabajo se “realiza” en un entorno digital. Ese lugar virtual de trabajo se identifica con el término “metaverso”, es decir, como ha señalado el profesor Raso, con “un espacio al que ingresamos y en el que compartimos actividades con otras personas que actúan en esa dimensión, que además es tridimensional”⁴¹. Entonces, para poder interactuar en ese espacio tridimensional, o sea, en ese lugar de trabajo digital y virtual, es necesario que las partes del contrato construyan su propio avatar. El diccionario de la Real Academia Española (RAE) define el avatar como “representación gráfica de la identidad virtual de un usuario en entornos digitales”.

Todos sabemos que en la actualidad las tecnologías, y en concreto la realidad virtual, están expandiéndose con gran rapidez y agresividad en el mundo del trabajo. El trabajo a distancia considerado como una atipicidad del contrato de trabajo por el lugar de la realización de la prestación de servicios se denominó “trabajo a domicilio”. Más tarde, a finales del siglo XX, con la crisis del petróleo y el auge de las TICs e Internet, el trabajo tecnológico permitió el desarrollo del teletrabajo, y en estos dos últimos años de pandemia junto a una incipiente e injusta guerra en Europa el trabajo remoto como una de las múltiples manifestaciones del trabajo a distancia. En este sentido, el trabajo remoto evoluciona hacia el metaverso y

³⁹ En <https://about.facebook.com/es/meta/>

⁴⁰ Ministerio de Asuntos Económicos y transformación digital, Convocatoria en el marco del Plan España Hub Audiovisual de Europa, Nota de prensa de 9 de julio de 2022 https://portal.mineco.gob.es/RecursosNoticia/mineco/prensa/noticias/2022/220709_np_inmersivos.pdf

⁴¹ <http://elblogdejuanraso.blogspot.com/2022/01/trabajar-en-el-metaverso.html>

la posibilidad de la realización de la prestación de servicios por el avatar del propio trabajador.

Si nos acercamos a esa “identidad virtual” del trabajador, solo me cabe preguntar ¿qué consideración jurídica tendría el avatar a efectos laborales? ¿cabe extender la personalidad jurídica del trabajador al avatar? Lo más seguro es que estemos considerando que el avatar no es sujeto de derecho y, en todo caso, la persona del trabajador tiene carácter personalísimo. Pero el avatar no es persona física, ni siquiera es persona. En estos casos se le podría atribuir una fórmula intermedia que lo diferencie de las personas, de las cosas y de otras formas de vida como las plantas, igual que se ha hecho con los animales. Los códigos civiles de Francia y Portugal han dado una descripción “positiva” a los animales, hasta ahora considerados como “cosas”, pasando a describirlos como “seres vivos dotados de sensibilidad”. En este sentido, me remito a la recién aprobada Ley 17/2021, de 15 de diciembre, de modificación del Código Civil, la Ley Hipotecaria y la Ley de Enjuiciamiento Civil sobre el régimen jurídico de los animales, que entró en vigor en España el pasado 5 de enero de 2022, y que considera a los animales como “seres sintientes”.

Considero que si dotamos al avatar de una fórmula intermedia en términos similares a lo que se ha hecho con los animales, se podría avanzar y dar respuestas cuando se produjeran incumplimientos por parte del avatar, como por ejemplo en caso de que dicho avatar se “desconfigure”.

De todos es conocido que el asistente virtual controlado por voz creado por Amazon (Alexa) se ha desconfigurado y no tiene un funcionamiento correcto. Alexa es un dispositivo que nos informa sobre contenidos de varios tipos, con información genérica sobre determinadas personas y productos; o bien permite hacer video-llamadas entre diferentes dispositivos o controlar otros dispositivos compatibles con el asistente. Las Alexa Skills constituyen un

modelo que puede ayudarnos con diferentes tareas o juegos a través de comandos de voz.

Otro interrogante sería ¿qué consecuencias tendría para el trabajador, el empleador o la plataforma virtual que el avatar fuera hackeado?

Son muchas las preguntas que nos podemos hacer, y no por ello debemos pensar que estamos fantaseando con un futuro que no es real y que forma parte de una típica obra de ciencia ficción. En la actualidad son muchas las organizaciones y empresas que están utilizando este espacio virtual. Por los medios de comunicación hemos sabido que el avatar de una trabajadora fue víctima de acoso en una reunión de trabajo ante la pasividad de los restantes avatares.

No me cabe la menor duda de que surgirán nuevos frentes en el ámbito del Derecho del Trabajo. Necesitamos una disciplina jurídica “nueva” que por su carácter dinámico pueda dar respuesta a todos estos interrogantes, pero desde un ámbito que supere las barreras territoriales de los Estados⁴².

⁴²SIERRA BENÍTEZ, E.M “El avatar del trabajador como identidad virtual del contrato de trabajo”, *Noticias Cielo.*, núm. 2, 2002.