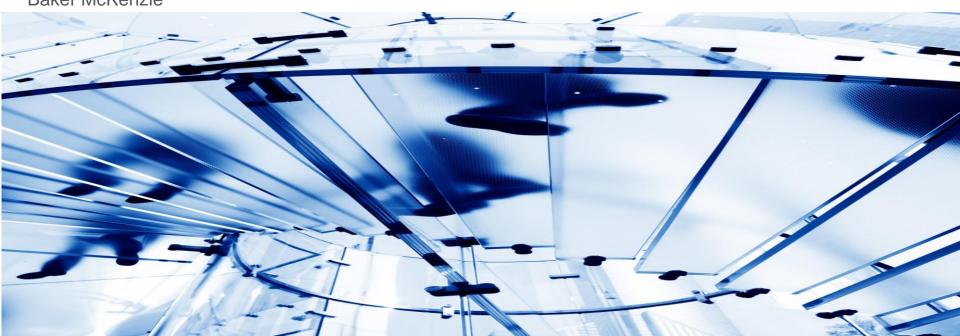
Baker McKenzie.

Carlos de la Torre

Of counsel Área Laboral Baker McKenzie Nuevas formas flexibles de trabajo. HR Compliance.

II Foro Experiencia del Empleado

02 de Febrero de 2017





Nuevas formas flexibles para trabajar



Experiencia del Empleado



Tendencias y datos globales: Teleworking & Telecommuting. Regulación legal



Smart Working en España. HR Compliance/Cesión Ilegal



Economía colaborativa en España. HR Compliance/ Freelance crowdworkers & liquid workforce



La empresa del futuro en 2020



Baker McKenzie Experiencia del Empleado + Experiencia de cliente (50 casos de éxito): "La escucha activa"...

EMPLOYER BRANDING

CLIMA LABORAL

CARRERA PROFESIONAL

ENGAGEMENT

IN-PLACEMENTS
OUTPLACEMENT

Salud y Bienestar HR ANALYTICS Y BIG DATA

CULTURA

PRODUCTIVIDAD

INNOVACIÓN

MOVILIDAD

ESPACIOS DE TRABAJO

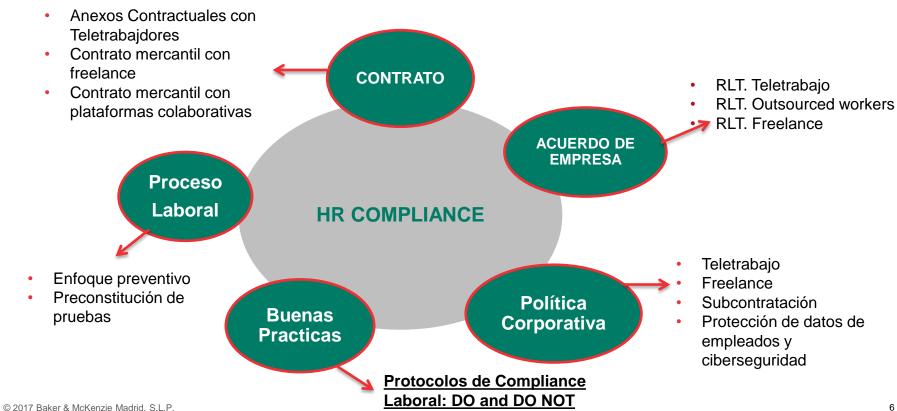
CONCILIACIÓN

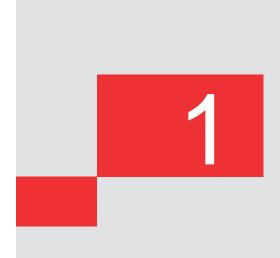
Formas flexibles para trabajar: ¿hacia la individualización de la Experiencia de Empleado?



Experiencia del empleado:

Nuevas formas flexibles de trabajo/colaboración profesional





Tendencias y datos globales:
Teleworking,
Telecommuting.
Regulación legal

Baker McKenzie **Forbes** / Leadership

The Little Black Book of Billionaire Secrets

IAN 12, 2014 @ 07:12 PM 61.081 VIEWS

Telecommuting Is The Future of Work

Future of business ... AND NBC NEWS.com

The quiet revolution: telecommuting

THE WALL STREET JOURNAL.



At Work: Is Telecommuting The Way to Go?

The New Hork Times

It's Unclearly Defined, but Telecommuting Is Fast on the Rise

If Work Is Digital, Why Do We Still Go to

Harvard the Office? Review



La Experiencia de Empleado y la tecnología – RR.LL 3.0

La tecnología es el canal por excelencia y el ecosistema del empleado 3.0 pero abre riesgos al empleo: robotica/IA y permite nuevos "players".

El empleado 3.0 dice NO a horarios y NO a lugares fijos para trabajar

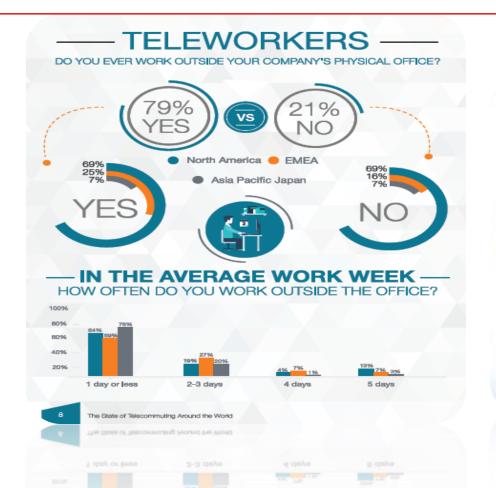
El talento interno y externo tiene que estar conectado ("open innovation") sin asumir riesgos legales.

El teletrabajo ya es insuficiente y evoluciona hacia el Smartworking. La transformacion digital es imparable.

Las plataformas colaborativas y la gig economy sigue avanzando: ¿es necesaria su regulación laboral?

¿Las nuevas formas de trabajar son un reto tecnológico o cultural? La norma y la cultura como frenos.

Baker McKenzie.





WE TURN TO TECHNOLOGY MORE THAN EACH OTHER

Tools "frequently" used to inform supervisors and colleagues about work progress or performance:



NEARLY use email, word documents or

spreadsheets.



meet in person.

Gen-Y (59%) & Gen-X (58%) significantly more likely to meet than Boomers (46%).



use phone.

Remote workers were more likely than those who work in a cube/open office to use phone.







8 out of 10 never used project management software. 2/3 never used videg/web conferencing.







Matriz TECB



- Ahorro tiempo y gasto transporte
- Mayor productividad
- Calidad de vida
- Talento sin límite geográfico
- Inserción PMR y responsabilidades familiares

- Pérdida cohesión e identidad con la organización
- Confusión marco personal/profesional
- Conexión 24 horas
- Transferencia de gastos al trabajador (equipamiento)
- Aislamiento, Dispersión & Vulnerabilidad
- Dificultades de evaluación y promoción

- Productividad empleados
- Reducción absentismo
- Fortalecimiento de equipos sin limitación geográfica
- Ahorro general de costes:
 - ✓ Espacios
 - ✓ Instalaciones & Equipos
 - ✓ Transporte

- Menos control directo
- Reducción estándares de confidencialidad
- <u>Pérdida identificación con misión de empresa</u>
 <u>e imagen corporativa</u>
- Dilatación proceso decisional
- Planificación previa de PRL





Escasa regulación vinculante: Art. 13 ET. Acuerdo Marco Europeo 2002. Acuerdo NC 2015 – 2017.

- Trabajo a distancia: prestación preponderante en domicilio o lugar libremente elegido por trabajador.
- Acuerdo escrito. Voluntario (consentimiento) Reversibilidad.
 Privacidad. No aplica 41 ET. No aplica 82 ET (STS 11/04/2005)
- Igualdad de derechos: retribución, formación, promoción, protección seguridad y salud (salvo prestaciones extrasalariales).
- Derechos de representación colectiva: adscripción a un centro de trabajo concreto de la empresa.





- El horario de trabajo y la presencia física en el centro de trabajo ya no es un elemento definitorio de la prestación laboral.
- El control empresarial se centra sobre el resultado NO sobre la prestación y mantiene espacios de "elegibilidad" y de "reversibilidad"
 - La selección del Teletrabajador depende de condiciones objetivas (conocimiento, antigüedad, competencias, etc)
 - La retribución del Teletrabajador es la de su grupo profesional aunque cabe la exclusión de prestaciones extrasalariales vinculadas a la oficina.
 - La Seguridad y Salud laboral del Teletrabajo exige la adaptación del puesto de trabajo del teletrabajador.



Teletrabajo: algunas cuestiones a examen

¿El teletrabajo es un derecho automatico del trabajador? No. TSJPV 31.03.2009.

¿Es lícitio prohibir el teletrabajo a empleados con responsabilidades familiares? No. La denegación debe ser justificada STSCL 4/5/2015

¿Debe la empresa registrar el horario de los Teletrabajadores?
\$1. Art. 35.5 ET. TTC.TTP.

¿Es AT el accidente de un teletrabajador cuando trabaja fuera de su domicilio en un lugar público? Si. La carga de la prueba es del trabajador

¿Es obligatorio evaluar los puestos de trabajo de los teletrabajadores antes del inicio de las actividades? Si. Art. 14 y ss LPRL.

¿Puede una empresa despedir un teletrabajador que renuncia al teletrabajo? No es causa de extinción disciplinaria AM 2012.



¿Quién puede teletrabajar?

- La Ley no establece ninguna restricción.
- Una vez establecida la posibilidad de acceder al teletrabajo en una norma aplicable, su denegación debe estar justificada (<u>STSJ Castilla y León 4/5/2015</u>)
- Cabe denegación si no se cumplen requisitos (<u>STSJ País Vasco 31/3/2009</u>)
- 1

- Posible discriminación?
- Ejemplos Convenios Colectivos:
 - Repsol: 2 años antig., conoc. informáticos, responsabilidad autogestión
 - Nokia: indefinidos con ant. de 1 año que hayan cumplido objetivos fijados
 - UNED: realización cursos de formación y prevención



¿Qué plazo de tiempo puede durar el teletrabajo?

- Norma general: Acuerdo entre empresa y trabajador
- Excepciones:
 - C. Col Nutricia: Duración inicial de <u>tres meses</u>, <u>prorrogable</u> por acuerdo expreso.
 - C. Col. Telefónica: Duración máxima un año, prorrogable bajo criterios de productividad.





¿Quién debe asumir el coste de la infraestructura de teletrabajo?

- Silencio en la Ley ——— Convenio col. o contrato
- Acuerdo Marco Europeo La empresa
- Ejemplos Convenios Colectivos:
 - ▶ BP Oil España: complemento salarial annual + pago único obras acondicionamiento
 - Repsol: medios materiales (ordenador, telef., conexión, software) y apoyo técnico



¿A que centro de trabajo puedo adscribir al teletrabajador?

- Teletrabajo on line: centro con el que existe conexión telemática
- Teletrabajo off line: centro del que depende técnicamente el trabajador, que le imparte las directrices y al que se destina el resultado de la actividad
- SAN 23/12/15: A efectos de representación de los trabajadores, la desaparición de un centro de trabajo físico no afecta a los trabajadores a distancia a él adscritos cuando éstos mantienen su prestación de servicios en la misma zona.

¿Cómo puedo ejercer el control del trabajo del teletrabajador?

 Sistema de control proporcionado a su finalidad y respetar la privacidad: importante acordar términos del control: <u>STSJ CyL 3/2/1</u>



Recomendaciones en Seguridad y Salud Laboral para Teletrabajadores

- Elegir el empresario de la idoneidad de los equipos
- Informar al trabajador sobre las condiciones ergonómicas y de seguridad
- Suscribir el trabajador de compromiso de cumplimiento de las medidas preventivas
- Recabar del trabajador autorización para acceso del personal de prevención al domicilio
- Convocar al trabajador a los reconocimientos médicos.
- Evaluar el riesgo psicosocial de los teletrabajadores.



Riesgos y contingencias laborales del teletrabajo



Registro diario de jornada de teletrabajadores (35.5 ET).

Riesgo 2

HHEE y descansos (STS 20.02.2007). Derecho a la desconexión (modelo francés)

Riesgo 3

Igualdad de derechos de teletrabajadores (retribucion, formacion, promoción, desvinculacion). Discriminación por no elegibilidad/RRFF.

Riesgo 4

Liquidaciones de cotizaciones sociales por AT/EP: ¿son trabajos exclusivos de oficina o aplica el CNAE?

Riesgo 5

Evaluación de riesgos psicosociales. Equipos de trabajo adecuados. Responsabilidad accidentes de trabajo + LPRL. ¿Tecnoestress?

2

Smart Working en España: HR Compliance. Retos legales

Baker McKenzie. SMART WORKING. El trabajo se realiza en los lugares más adecuados en base a los tiempos marcados y con distintos vinculos juridicos (contrato de trabajo, mercantil, civil) y con empleados o free lance. ¿Las oficinas y los horarios NO son innegociables?

Rendimiento y objetivos son el driver: presencia no prima (Responsabilidad)

Conectividad plena (derecho a desconexión?)

Flexibilidad como norma

<u>Tiempos</u> marcados por necesidades, clientes, equipo y personas

Espacios de oficina asignados <u>a acciones</u>: más que a cargos y a personas



Smart Working: algunas cuestiones a examen

¿Cómo evitar las imputaciones de cesión ilegal o co-empleo?

¿Qué normativa laboral aplicamos al Smart Working?

¿Cómo mantenemo, una cultura común en espacio, de coworking?

SMART WORKING

¿Se puede implantar el horario o disponibilidad continua o debemos reconocer el derecho a la desconexión digital del trabajador?

¿Cómo diferenciar los espacios de conciliacion de vida profesional y vida personal y familiar?

¿Cómo prevenir la fuga de información confidencial que puede utilizar un Smart Worker fuera de la oficina?

¿Dónde están los riesgos del *smart working* y las responsabilidades derivadas de la externalización con empresas?: Art. 42 vs 43 ET.

Responsabilidad Solidaria – obligaciones salariales y Seguridad Social

- Propia actividad → interpretación extensiva
- •Trabajadores destinados a la contrata
- •3 años siguientes al fin de la contrata (SS) y 1 año (salariales)
- Importancia actividad diligente → responsabilidad subsidiaria deudas previas

Responsabilidad Subsidiaria – Seguridad Social

- Todo tipo de contratas
- ·No hay ninguna exoneración
- · Contratista debe haber sido declarado insolvente previamente

Responsabilidad PRL

- Coordinación
- Vigilancia de cumplimiento PRL por parte de contratistas (propia actividad en su centro de trabajo)
- •Responsabilidad solidaria (propia actividad) por incumpimientos en su centro de trabajo

Cesión llegal

- Derecho de opción por parte del trabajador en el marco de un procedimiento judicial.
- •Responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario
- •Infracción administrativa: 6.251 187.501 EUR
- Prohibición de contratar con sector público

© 2017 Baker & McKenzie Madrid, S.L.P. McKenzie.

INICIO DE LA RELACIÓN MERCANTIL

Best Legal Practices - Cómo evitar una cesión ilegal CO ITSS 96/2015

SÍ

- Formalizar contrato de prestación de servicios con la Empresa Contratista antes de iniciar la actividad por los empleados externos
- Realizar una <u>auditoría previa</u> de la EC (seguridad social, litigiosidad, etc)
- Hacer un control periódico del cumplimiento de sus obligaciones por parte de la EC

NO

- Contactar con empleados de EC antes de firmar el contrato de prestación de servicios
- Permitir la subcontratación de segundo nivel sin expresa autorización previa del EC
- Requerir contractualmente exclusividad
- Incluir la facturación por horas/empleado en el contrato

DURANTE LA VIDA DEL CONTRATO

Best Legal Practices - Cómo evitar estos riesgos

SÍ

Nombrar a un "Coordinador", tanto en la EP como en la EC

- Respetar un periodo mínimo de 5 meses antes de contratar directamente a un antiguo empleado externo
- Asegurar que los servicios que prestan los empleados externos, no son esencialmente iguales a los que prestan los empleados de la EP.
- Limitar el acceso a determinadas áreas (ej. comedor, parking, etc)

NO

- Permitir a los empleados que presten los servicios desde las instalaciones de la EP, salvo que sea extrictamente necesario (separación física)
- Contratar a empleados externos para hacer el mismo trabajo que los empleados de la EP.
- Evitar relaciones que impliquen favoritismos en el largo plazo entre el empresario principal y el empleado externo

© 2017 Baker & Mcl

EN RELACIÓN CON LAS FACULTADES DE ORGANIZACIÓN, DE CONTROL Y DE DISCIPLINA Best Legal Practices - Cómo evitar estos riesgos

SÍ

- Ejercer el poder de dirección del empresario de manera efectiva en todos los procesos de RRHH (selección, contratación, control de desempeño, política retributiva, regimen disciplinario y desvinculación).
- Poner en juego toda la organización de medios y recursos disponibles en la ejecución del contrato.

NO

- <u>Dar órdenes directamente al</u> <u>empleado externo</u>
- Permitir que los empleados externos supervisen o formen a los empleados de la EC y viceversa
- Permitir la existencia de equipos hibridos o mixtos con empleados internos y externos ni sustituciones entre ellos (vacaciones, enfermedad, etc.)

2017 Bang a mononce magne, c.e., .

Riesgos y contingencias laborales del *Smart Working*. HR Compliance y Outsourcing: ¿cesión ilegal? ¿Falsos autónomos?

Laboralización del trabajo parasubordinado: Riesao 1 mercantiles/autónomos/subcontratistas/voluntarios/becarios,etc Riesao 2 Incorporación como fijos de los "Contingent Workers" / Contratación temporal/discontinuos/¿Zero Hours Contract? Riesgo 3 Declaración de cesión ilegal de trabajadores (C.O. ITSS 96/2015) con Actas de Infracción y de Liquidación. Riesgo 4 Demandas de terminación del convenio colectivo y de salarios/Difuminación de Relaciones sindicales Riesgo 5 Protección de datos de empleados/Ciberseguridad



El síndrome del Smart Worker

Claves para la calificación jurídica del Smart Worker:

- Nuevos ecosistemas de trabajo (Hubs Laborales)
- Tecnología masiva
- Deslocalización del puesto de trabajo
- Trabajo contínuo y desconexión digital fuera de horario laboral
- ¿Relación laboral?:
 - Los trabajadores del futuro admitirán pefiles laborales diversos: freelance, emprendedor, trabajador por proyecto, etc que no estará sujeto a las normas e instituciones laborales que conocemos.









Cómo gestionar los riesgos de incumplimiento en un entorno Smart Working

Los verdaderos problemas que plantea el *Smart Work* son de calificación (nueva realidad) y de regulación (inexistencia) lo que hace aconsejable tener una política corporativa o acuerdo con los sindicatos para su ordenación

3

Economía colaborativa en España. HR Compliance/ Freelance

Baker McKenzie.

Gig economy, una realidad imparable: ¿es una nueva Experiencia de empleado?







The 'gig economy' is coming. What will it mean for work?

Gig economy: el empleo actual desaparecerá y esto es lo que vendrá a sustituirlo

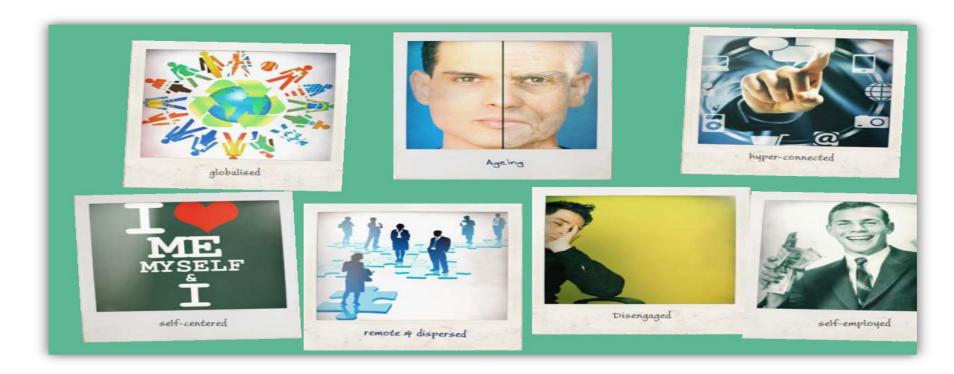
The Gig Economy Is Just Part of the Unsettling New World of Work

How the On-Demand/Gig Economy is Redefining Work



Emerge la 'Gig Economy'. Sociedad de coste marginal cero (Rifkin) que reduce los costes de transacción

Un cambio de mentalidad: la coexistencia de nuevas formas de trabajo y de los Millenials como nueva fuerza laboral emergente



¿Qué es la gig economy?. El reto: convertir desempleados en ciudadanos productores

¿Sólo un nuevo modelo de consumo basado en el intercambio entre particulares de bienes y servicios que permanecían ociosos o infrautilizados a cambio de una compensación pactada entre las partes?

Enseñanza, transporte, limpieza, logística. Hay tres elementos:

- i. medio de pago;
- ii. red social de usuarios;
- iii. agente logistico/intermediario

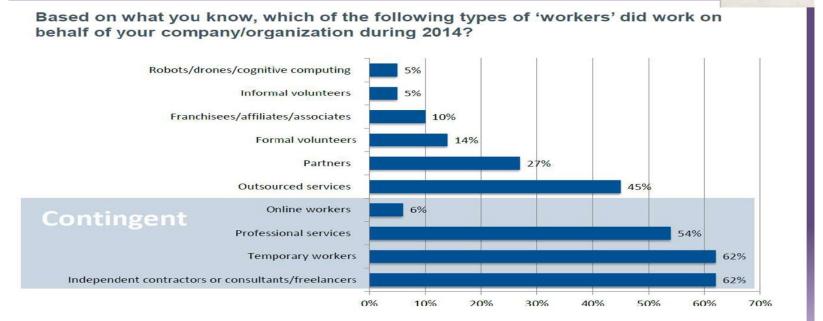
28.000 millones de euros brutos en ingresos en Europa sólo en 2016. En España una realidad emergente SHARING ESPAÑA



¿Qué fuerza de trabajo utilizan las empresas en 2017?

Companies already use a wide variety of workforce solutions





Características y agentes de la gig economy: ¿crowdworkers? ¿liquid workforce? ¿contingent workers?

Ciudadanos con capacidad de organización propia, de aportar sus medios y sin estructura más allá de su trabajo que ofrecen sus servicios puntualmente ¿autonomos? ¿TRADE? ¿nueva relacion laboral especial?

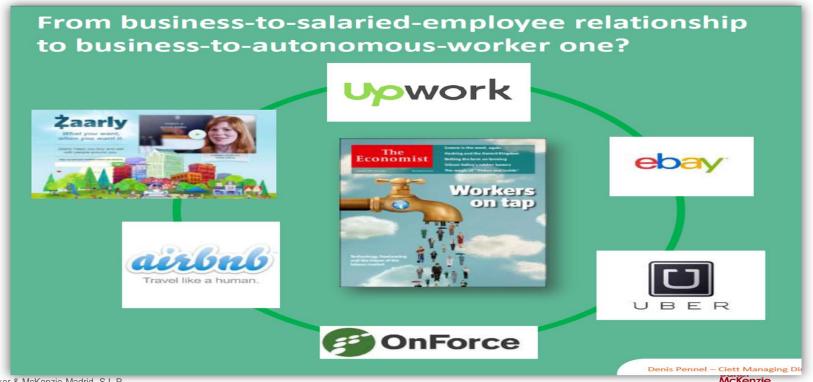
<u>Trabajo a demanda y por</u> <u>proyectos sin vínculo</u> <u>permanente</u>: "microtareas"

Plataformas intermediarias que ponen en contacto a individuos que prestan el servicio de manera autónoma y puntual con aquellos clientes que lo requieren.

Multitud de actividades. (Transporte; alojamientos turisticos; educación)

Clientes que, normalmente en busca de ahorro, acuden a estas plataformas para satisfacer su necesidad ocasional e inmediata.

¿Las plataformas colaborativas son empleadores? ¿Es necesario su regulación laboral?



¿Las empresas de la economía colaborativa crean empleos tradicionales?





emplo

4,000

BlaBlaCar

facebook

1,600

Number of

200

10,000

Number of contributors

160,000

1,200,000

20,000,000

More than 1 billion

© 2017 Bake

36

La economía colaborativa en España: y creciendo...





























































¿Trabajador ordinario? El precedente de UBER en España

Según inspección de Trabajo de Barcelona de 9 de marzo de 2015:

<u>Sí</u>

- Dependencia: Su actividad es parte esencial de la empresa
- Estructura: Los conductores carecen de ella
- Control: Los conductores son seleccionados por la plataforma
- Centro de trabajo: Vehículo circula por zonas elegidas por Uber
- Sistema de productividad: con incentivos fijados
- Ajenidad: Se les entrega iPhones para acceder a la aplicación.
- Remuneración: En la práctica es un salario variable.

TJUE define el concepto de trabajador con tres criterios: (i) Vinculo de subordinación; (ii) naturaleza del trabajo; y (iii) remuneración.

Caso UBER en California y Londres.

SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA COUNTY OF SAN FRANCISCO

Document Scanning Lead Sheet

Jun-16-2015 11:07 am

Case Number: CGC-15-546378

Filing Date: Jun-16-2015 10:59

Filed by: DENNIS TOYAMA

Juke Box: 001 Image: 04954780

LABOR COMMISSION APPEAL

UBER TECHNOLOGIES, INC., A DELAWARE CORPORATION VS. BARBARA BERWICK

001C04954780



Case Nos: 2202551/2015

& Others

EMPLOYMENT TRIBUNALS

BETWEEN

Claimants

and

Respondents

(1) Mr Y Aslam (2) Mr J Farrar & Others (1) Uber B.V. (2) Uber London Ltd (3) Uber Britannia Ltd

RESERVED JUDGMENT OF THE EMPLOYMENT TRIBUNAL

SITTING AT: London Central

ON: 19-21, 25 July; 26 July, 12 October 2016

(in chambers)

BEFORE: Employment Judge A M Snelson

MEMBERS: Mr D Pugh

Mr D Buckley

On hearing Mr T Linden QC, leading counsel, on behalf of the Claimants and Mr D Reade QC, leading counsel, on behalf of the Respondents, the Tribunal unanimously adjudges that:

- (1) In the circumstances and to the extent explained in the accompanying Reasons, the Claimants were 'employed' as 'workers' by the Second Respondents, Uber London Ltd, within the meaning of the Employment Rights Act 1996, s230(3)(b), the Working Time Regulations 1998, reg 36(1) and the National Minimum Wage Act, s54(3).
- The Claimants' working time is to be calculated in accordance with the Working Time Regulations 1998, reg 2(1) and the accompanying Reasons.
- 3) For the purposes of the National Minimum Wage Regulations 2015, reg 44, the Claimants were engaged in 'unmeasured work' and their hours of work are to be reckoned in accordance with regs 45 and 47 and the accompanying Reasons.

A.W. Suelsan

EMPLOYMENT JUDGE

Judgment entered in the Register and copies sent to the parties on 28./10/16....

¿TRADE? ¿Sólo 40.000 registrados en España?

- Si la plataforma fuese verdaderamente una intermediaria no debería de haber un cliente mayoritario pero... ¿y si lo hay?
- ¿TRADE del contratista o trabajador común de la plataforma?
- Punto de inflexión: Si hay un cliente mayoritario que supone más del 75 % de sus ingresos
- Comunicación del TRADE: a la compañía que contrate
- Derechos del TRADE: Formalizar un contrato de autónomo dependiente por escrito, vacaciones de al menos 18 días hábiles, representación ante la empresa, indemnización por los daños producidos cuando el contrato se incumpla de forma injustificada, acceso a la jurisdicción social.

Responsabilidades derivadas de la externalizacion con autónomos.

Laboralidad

- Conversión en relación laboral de su relación mercantil.
- Responsabilidades Fiscales y Seguridad Social:
 - Cotizaciones retroactivas 4 años + recargo 20% 35%
 - Falta de alta en la SS (3.126€ 10.000€)
 - Falta cotización (multa del 100%-150% importe cuotas)
 - Etc.

Responsabilidad PRL

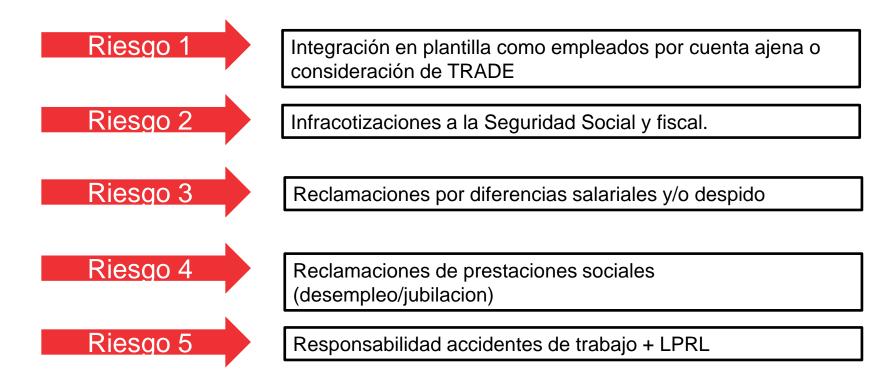
- Coordinación
- Vigilancia de cumplimiento PRL por parte de contratistas (propia actividad en su centro de trabajo)
- Responsabilidad solidaria (propia actividad) por incumpimientos en su centro de trabajo

Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)

- Recibe al menos 75% ingresos por rendimientos del trabajo y actividades económicas de un mismo cliente.
- Comunicarnos esa dependencia.
- Indemnización por extinción del contrato.

GIG ECONOMY: ¿hacia la mercantilización de las RRLL?

Riesgos y posibles contingencias laborales (I)



Best Legal Practices - Cómo evitar estos riesgos

SÍ

- El contrato mercantil puede ser con la plataforma colaborativa o con el autónomo pero debe recoger la prestación del servicio.
- El contrato mercantil debe recoger que el autónomo cuenta con <u>organización</u> <u>propia y estable y medios</u> <u>humanos y/o materiales</u>

NO

El autonomo no debe tener control de presencia.

El autónomo no debe tener una ubicación fisica junto con el resto de la plantilla.

El autónomo no debe ejecutar el mismo trabajo que el del resto de la plantilla.

El autónomo no debe recibir una <u>remuneración fija mensual</u> por horas prestadas sino una distinta cada mes

Best Legal Practices - Cómo evitar estos riesgos

SÍ

- El contrato mercantil debe reflejar que el autónomo está dado de <u>alta en RETA</u> (y, en su caso, si la facturación es superior al 75% con un mismo cliente <u>debe concertarse y</u> <u>comunicarse un TRADE</u>).
- El contrato mercantil recogerá que el autónomo no esta sometido al PD del empresario (horarios, vacaciones, sanciones, etc.)

NO

El autónomo no debe tener acceso a <u>beneficios sociales</u> de la plantilla (servicio médico, cafetería, parking, etc)

El autónomo no debe tener correo corporativo ni utilizar las mismos dispositivos de la plantilla (móviles, ordenadores,).

El autónomo no debe recibir instrucciones diarias sobre su actividad por el empresario

Best Legal Practices - Cómo evitar estos riesgos

SÍ

- El contrato mercantil debe recoger que si se ceden equipos de trabajo existirá un precio por su cesión.
- El contrato mercantil debe recoger que <u>la calidad del</u> <u>servicio no está sujeta a un</u> <u>regimen disciplinario y si a</u> penalizaciones o rescisiones por deficiencias.
- El contrato debe recoger que el <u>autónomo no esta sometido</u> a procesos de RRHH internos

NO

El autónomo <u>no debe integrarse</u> <u>en equipos de trabajo</u> de trabajadores por cuenta ajena.

El autónomo <u>no debe asistir a</u> <u>los mismos cursos formativos</u> que los trabajadores por cuenta ajena.

El autónomo <u>no debe ejercer el</u> <u>servicio en regimen de</u> <u>exclusividad.</u>

El autónomo <u>no debe recibir</u> abono de dietas o gastos de su negocio

© 2017 Baker & McKenzie Madrid, S.L.P. McKenzie. 2

REFLEXIONES FINALES



Los modelos de "Experiencia del Empleado" deben estar conectados con HR Compliance

Las formas flexibles de teletrabajo, smart working y economía colaborativa son modelos diferenciales que exigen planificación de riesgos y protocolos de cumplimiento.

Si se expande el ejemplo de UBER: ¿habrá que repensar las relaciones laborales? (GUY RYDER, OIT)

017 Baker & McKenzie Madrid, S.L.P.

NOTAS





carlos.delatorre@bakermckenzie.com