

## ÍNDICE SISTEMÁTICO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	13
I. SOBRE EL PROYECTO TECHNOS I (2016 - 2019) .....	13
II. ASPECTOS ESENCIALES IDENTIFICADOS EN EL PROYECTO TECHNOS I .....	14
III. SOBRE EL PROYECTO TECHNOS II (2019 - 2021).....	18
<b>DOCUMENTOS SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNO- LOGÍAS EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DE LAS RELACIO- NES LABORALES</b> .....	25
<b>DOCUMENTO 1. ORGANIZACIONES ÁGILES: CLAVES PARA SU IMPLANTACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA MITIGAR SUS RIESGOS</b> .....	25
I. INTRODUCCIÓN.....	28
II. ¿QUÉ DEBE DE ENTENDERSE POR FORMAS ÁGILES DE TRA- BAJO?.....	29
A) Formas ágiles de trabajo: sus beneficios .....	31
B) Algunos ejemplos de <i>frameworks agile</i> .....	34
1. Scrum .....	35
2. Kanban .....	40
3. Extreme Programming (XP) .....	42
C) Implantación de formas ágiles de trabajo en la empresa . .	43
III. EL DESAFÍO DE RECURSOS HUMANOS CUANDO SE DECI- DEN IMPLANTAR MODELOS DE OPERACIÓN (ORGANIZA- CIONES) AGILE .....	44
IV. IMPLICACIONES DE LAS FORMAS DE TRABAJO AGILE PARA LA EMPRESA DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICO-LABORAL .	57
A) Contratación de trabajadores externos y riesgo de cesión ilegal. Grupo de empresas laboral .....	57
B) El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales basadas en formas de trabajo agile .....	71

C)	Modificación sustancial de condiciones de trabajo vs. ius variandi empresarial en la implementación de formas de trabajo agile . . . . .	77
D)	El papel de la clasificación profesional en las formas de trabajo agile . . . . .	80
E)	Formas de trabajo agile y la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva . . . . .	82
V.	RECOMENDACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN DE FORMAS DE TRABAJO AGILE EN LA EMPRESA . . . . .	84

**DOCUMENTO 2. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN PAPEL NECESARIO PERO AÚN POR DEFINIR . . . . .** 87

I.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO PARA UN ENTORNO NEOTECNOLÓGICO . . . . .	90
II.	LOS GRANDES RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ENTORNOS NEOTECNOLÓGICOS . . . . .	95
A)	Aspectos generales: los cambios fundamentales que ha experimentado la organización empresarial y a los que tiene que responder la negociación colectiva . . . . .	95
B)	Entornos neotecnológicos, capacidad de decisión empresarial, derecho de información y consulta y negociación colectiva . . . . .	97
C)	Los procesos de incorporación tecnológica y el papel de la representación legal de los trabajadores y la negociación colectiva. Algunas decisiones estratégicas previas. . . . .	100
D)	Los retos concretos de la negociación colectiva en un entorno neotecnológico . . . . .	101
1.	Aspectos generales . . . . .	101
2.	El reto de la información y su tratamiento como el gran driver transformacional de la negociación colectiva. Hacia un cambio en las dinámicas de la negociación colectiva . . . . .	102
3.	Los contenidos de la negociación colectiva . . . . .	104
4.	El reto de abordar los nuevos colectivos . . . . .	115
E)	Los agentes sociales y la negociación colectiva en España y en Europa ante los retos de la digitalización . . . . .	117
1.	Aspectos generales en el ámbito estatal. El AENC . . . . .	117
2.	Nuevas tecnologías, negociación colectiva y los principales agentes sociales a nivel nacional . . . . .	118
3.	El Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2018-2020 . . . . .	122
4.	Resumen del reflejo de las nuevas tecnologías en los contenidos de la negociación colectiva en España . . . . .	124

F)	La digitalización y el movimiento sindical en Europa . . . .	124
1.	Aspectos generales . . . . .	124
2.	Avances hacia la implicación sindical en el proceso mismo de digitalización. Una visión general . . . . .	126
3.	Algunos avances específicos sobre el tratamiento de la incorporación tecnológica en su conjunto en la negociación colectiva y el diálogo social en Europa . . . . .	127
4.	Elementos comunes en la aproximación sindical al tratamiento global de la digitalización en la negociación colectiva y el diálogo social. . . . .	127
5.	Hacia avances más concretos en el tratamiento global de la digitalización en la negociación colectiva. El caso del modelo de acuerdo de Unite the Union (UK). . . . .	129
III.	LOS GRANDES CONDICIONANTES DE LA ADAPTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A LA IRRUPCIÓN TECNOLÓGICA . . . . .	131
A)	Planteamiento. . . . .	131
B.	La diversidad de formas y sujetos negociales . . . . .	131
C)	Las nuevas tecnologías y la representación legal de los trabajadores (RLT). La cualificación de la RLT y de los sujetos negociadores del convenio en general . . . . .	133
D)	La necesidad de promover entornos colaborativos. Los cambios en la base ideológica de la negociación colectiva. . . . .	134
E)	Conflictos, medios de presión y sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos. . . . .	136
F)	Una conclusión final: hacia la ampliación de la preponderante visión empresarial de la digitalización . . . . .	137
1.	Visión general . . . . .	137
2.	Digitalización y diálogo social en España . . . . .	139
	<b>DOCUMENTO 3. PROTECCIÓN DE DATOS Y RELACIÓN LABORAL . . . . .</b>	<b>141</b>
I.	CUESTIONES GENERALES . . . . .	145
A)	Nuevas tecnologías, relación laboral y protección de datos . . . . .	145
B)	Bases jurídicas del tratamiento de datos personales en la relación laboral: consentimiento del trabajador, ejecución del contrato e interés legítimo. . . . .	146
C)	Tipos de datos por su extracción. . . . .	152
D)	Cláusula modelo de información a los trabajadores . . . . .	152

II.	PRINCIPIOS, DERECHOS Y DEBERES EN LA PROTECCIÓN DE DATOS EN LA RELACIÓN LABORAL . . . . .	155
	A) Principios, en especial la minimización de datos personales. . . . .	155
	B) Derechos del trabajador . . . . .	156
	C) Deberes del trabajador . . . . .	158
III.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES. . . . .	159
	A) Selección del personal y redes sociales. . . . .	159
	B) Entrevistas de trabajo . . . . .	160
	C) Límites a la colaboración entre empresas . . . . .	161
	D) Límites a la automatización de decisiones en la selección . . . . .	162
	E) Categorías especiales de datos en la selección . . . . .	163
	F) Conservación de datos en caso de no contratación. . . . .	163
IV.	PROTECCIÓN DE DATOS Y DESARROLLO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL . . . . .	164
	A) Decisiones automatizadas respecto al rendimiento laboral . . . . .	164
	B) Identificación de los empleados ante clientes . . . . .	164
	C) Publicidad de datos sobre productividad . . . . .	164
	D) Protección de datos y nóminas . . . . .	165
	E) Protección de categorías especiales de datos personales. . . . .	165
	F) Sistemas internos de denuncias. . . . .	166
	G) Registros: de jornada, de salario . . . . .	166
	H) Tratamientos de datos de familiares del trabajador . . . . .	167
	I) Cesión de datos a otras empresas: grupo de empresas, contrata y sucesión de empresas . . . . .	168
	J) Protección de datos y promoción profesional . . . . .	171
	K) Protección de datos en supuestos de acoso y violencia de género . . . . .	172
	L) Supuestos de extinción de contrato de trabajo desde la perspectiva de la protección de datos. . . . .	174
	M) Conservación de datos tras la extinción de la relación laboral. . . . .	175
	N) Portabilidad de los datos en el ámbito laboral . . . . .	179
V.	CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR. . . . .	180
	A) Acceso a las instalaciones: controles biométricos, reconocimiento facial . . . . .	180
	B) Videovigilancia. . . . .	181
	C) Geolocalización . . . . .	182
	D) Control del absentismo laboral . . . . .	184
	E) Detectives privados . . . . .	186
VI.	REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. . . . .	187
	A) Libertad sindical y protección de datos: descuento de la cuota sindical . . . . .	187

B)	Publicación de datos en tabloneros . . . . .	189
C)	Acceso a datos por los representantes de los trabajadores. . . . .	190
D)	Comunicaciones de los representantes por correo electrónico . . . . .	191
E)	Protección de datos y derechos de información en períodos de consultas (modificaciones de condiciones, suspensiones y extinciones colectivas) . . . . .	192
VII.	PROTECCIÓN DE DATOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA . . . . .	192
A)	Representación de los trabajadores y negociación colectiva . . . . .	192
B)	El papel del convenio colectivo en la LOPDGDD . . . . .	194
VIII.	VIGILANCIA DE LA SALUD . . . . .	194
A)	Acceso a datos de salud por la empresa . . . . .	194
B)	Acceso a datos de salud por los delegados de prevención . . . . .	195
C)	<i>Wearables</i> y protección de datos de salud . . . . .	197
D)	Relación entre empresa y servicios de prevención desde la perspectiva de protección de datos . . . . .	197
IX.	PROTECCIÓN DE DATOS Y COVID-19. . . . .	198

#### **DOCUMENTO 4. APRENDIZAJE CONTINUO EN UN CONTEXTO DE DIGITALIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN. . . . .** 201

I.	EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DISRUPTIVAS EN LAS EMPRESAS Y LA NECESIDAD DEL APRENDIZAJE CONTINUO DE LOS TRABAJADORES COMO PRIORIDAD ESTRATÉGICA . . . . .	204
A)	Digitalización, aprendizaje y productividad . . . . .	204
1.	Transformación y digitalización. . . . .	204
2.	«Skilling», «Reskilling» y «Upskilling» en un nuevo contexto laboral . . . . .	207
B)	Aprendizaje y productividad. . . . .	214
II.	APRENDIZAJE CONTINUO ( <i>LIFELONG LEARNING</i> ) . . . . .	215
A)	Formación personalizada: experiencia del empleado . . . . .	215
B)	Aprendizaje continuo o <i>lifelong learning</i> . . . . .	223
1.	Aprendizaje continuo . . . . .	223
2.	Redes sociales y comunidades de conocimiento . . . . .	231
III.	APRENDIZAJE CONTINUO, CÓDIGOS ÉTICOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA . . . . .	232
IV.	LA ADECUACIÓN DEL MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE FORMACIÓN . . . . .	235
A)	El derecho a la formación y readaptación profesional como parte de las políticas públicas. . . . .	235

B)	La formación en alternancia con el trabajo. La formación profesional dual . . . . .	239
C)	La «cuenta formación» y el «cheque formación» . . . . .	243
D)	El derecho a la formación como un derecho básico del trabajador y un deber del empresario . . . . .	247
	1. El derecho/deber a la formación «adaptativa» . . . . .	248
	2. El derecho/deber a la formación «preventiva» . . . . .	249
	3. El derecho/deber a la formación y la regulación del tiempo de trabajo . . . . .	249
	4. La flexibilización de la formación continua . . . . .	252
	5. Derecho a la formación y a la promoción . . . . .	254
	6. La formación como deber del trabajador . . . . .	255
E)	La formación y su relación con la extinción del contrato por causas tecnológicas en sentido amplio . . . . .	256
V.	LA ADECUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FORMACIÓN DEL TRABAJADOR EN UN CONTEXTO NEOTECNOLÓGICO . . . . .	259
	A) Formación, diálogo social y negociación colectiva . . . . .	259
	B) Polivalencia funcional, movilidad funcional y negociación colectiva . . . . .	261
VI.	EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DEL SIGLO XXI, ¿UNA OPORTUNIDAD PARA REVISAR LA REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA? . . . . .	264
	<b>SOBRE EL INSTITUTO CUATRECASAS . . . . .</b>	<b>265</b>