

ÍNDICE SISTEMÁTICO

CAPÍTULO PRIMERO. EL PROYECTO TECHNOS	13
I. SOBRE EL PROYECTO TECHNOS: "LA INCIDENCIA DISRUPTIVA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA NECESARIA ADAPTACIÓN DEL MARCO REGULADORIO LABORAL"	15
II. SOBRE EL SEGUNDO INFORME DEL PROYECTO TECHNOS: "INTERNET OF THINGS: IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, EN LOS RECURSOS HUMANOS, EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN EL MARCO REGULADORIO DE LAS RELACIONES LABORALES"	22
CAPÍTULO SEGUNDO. IMPACTO DE IOT SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, LOS RECURSOS HUMANOS Y EL MERCADO DE TRABAJO	25
I. INTRODUCCIÓN	27
A. Internet de las Cosas	28
B. Tecnologías relacionadas	34
C. Aspectos nuevos que aparecen en IoT	37
1. Comportamiento de las personas en la Red	37
2. Las esferas privadas, sociales y laborales se superponen	38
3. Un nuevo desafío a las expectativas de privacidad	38
4. Responsabilidad sobre la seguridad	38
5. Responsabilidades sobre aspectos regulatorios y legales	39
6. Posibilidad de opción, quizá no para todos	40
7. IoT como vehículo de prestación de servicios	40
8. IoT como nueva vía de negocio	41
II. IOT Y MERCADO DE TRABAJO	42
A. Planteamiento general	42

B.	Millenials e Internet de las Cosas	48
III.	IOT Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	51
IV.	IOT EN EL ÁMBITO LABORAL: IMPACTO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	54
A.	Empleado aumentado	56
B.	Automatización y productividad	63
1.	Entornos de oficinas	63
2.	Sector de fabricación	64
3.	Entornos de trabajo en campo o worksites	66
C.	Analítica de comportamiento organizacional	68
1.	Cambio cultural	69
2.	Experiencia del empleado	72
3.	Internet de las Cosas y People Analytics	75
4.	Procesos específicos de Recursos Humanos	80
i.	Workforce planning	80
ii.	Atracción del talento	81
iii.	Formación	85
iv.	Engagement	87
v.	Seguridad y Salud Laboral	91
D.	Internet de las Cosas (IoT), las relaciones laborales y la negociación colectiva	92
1.	La necesidad de un discurso que dé sentido al avance tecnológico	92
2.	Impacto de IoT en las RRL y en la negociación colectiva	94
3.	Riesgos y límites de IoT. El papel de la representación legal de los trabajadores	97
4.	IoT y negociación colectiva	99
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES RESPECTO AL IMPACTO DE IOT EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, EN LOS RECURSOS HUMANOS Y EN EL MERCADO DE TRABAJO	100
VI.	ANEXO: EJEMPLOS SOBRE EMPRESAS QUE ESTÁN IMPLEMENTANDO IOT PARA INTEGRARLA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	107
CAPÍTULO TERCERO. IMPACTO DE IOT SOBRE EL MARCO REGULADORIO DE LAS RELACIONES LABORALES		127
I.	INTRODUCCIÓN: PRINCIPALES IMPLICACIONES JURÍDICAS DE IOT PARA LAS EMPRESAS	129
II.	IOT, RELACIONES LABORALES Y PROTECCIÓN DE DATOS	131

A.	Marco jurídico de la protección de datos y su aplicación en el ámbito de la relación de trabajo	131
1.	Aproximación al derecho fundamental a la protección de datos.	131
2.	Contrato de trabajo y protección de datos	135
3.	La normativa de protección de datos (NPD), y en especial, el nuevo Reglamento General de Protección de Datos de la UE	137
4.	Configuración jurisprudencial del derecho a la protección de datos personales en la relación de trabajo: extensión y límites.	156
B.	Contrato de trabajo y protección de datos a la luz del IoT: puntos clave	180
1.	Trabajo, trabajador e IoT	181
2.	Sobre la aplicación de los principios de la NPD al contrato de trabajo.	183
3.	Sobre el requisito del consentimiento del trabajador.	183
4.	Sobre las "categorías especiales de datos personales" en el ámbito laboral.	190
5.	En especial, sobre el tratamiento referido a la salud del trabajador e IoT	195
6.	La seguridad de las informaciones personales en poder de la empresa y el deber de protección de datos de los trabajadores	202
7.	Sobre los sujetos en el ámbito laboral en materia de protección de datos: responsable del tratamiento, encargado del tratamiento, Delegado de protección de datos.	205
8.	Sobre los límites del concepto de "interesado"	208
9.	NPD, representación de los trabajadores, negociación colectiva, códigos de conducta y normas corporativas vinculantes	209
10.	Régimen sancionatorio de la NPD y de la LISOS: posibles concurrencias.	216
III.	LA AFECTACIÓN DE LA REGULACIÓN LABORAL POR LA "PARAMETRIZACIÓN" CAUSADA POR IOT	219
A.	Introducción	219
B.	Afectación de conceptos e instituciones jurídico-laborales	220
1.	Mayor especificación de conceptos jurídicos indeterminados.	220
2.	Periodo de prueba	221

3.	Concepto de trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia (trabajador autónomo)	222
4.	Objetivación de las relaciones de subcontratación.	224
5.	La causalización de la contratación temporal.	226
6.	La determinación del contrato a tiempo parcial	228
7.	Mayor facilidad de identificar y evaluar el derecho/deber de formación profesional	231
8.	Cuantificación potencial del deber de contribución a la productividad	233
9.	Identificación de criterios en la promoción económica y en los ascensos.	237
10.	Clarificación de tareas, niveles y clasificación profesional	238
11.	Mejor y más flexible determinación de la estructura y cuantías retributivas	240
12.	Mayor delimitación entre las facultades ordinarias y extraordinarias del empresario: identificación del nivel de "sustancialidad" de los cambios de condiciones de trabajo	241
13.	Determinación más exacta de los parámetros esenciales del contrato de trabajo: tiempo de trabajo efectivo (y de los distintos parámetros de su división) y lugar de prestación de servicios	243
14.	Determinación más exacta del ritmo de trabajo.	246
15.	Clarificación de criterios y decisiones de evaluación en el trabajo.	247
16.	Mayor determinación de los parámetros cuantitativos (y por ende cualitativos) que pueden ser utilizados como base en el ejercicio del poder disciplinario	249
17.	Mejor determinación de las causas de carácter técnico, organizativo y productivo para modificaciones sustanciales, suspensión y cese de la relación laboral por causas empresariales	252
18.	Mayor posibilidad de identificación de "indicios" en alegaciones de discriminación y acoso y de su refutación.	253

19.	Posibilidad de mayor determinación de los datos relevantes a transmitir por la empresa a la representación de los trabajadores en los distintos procedimientos en los que se contempla el derecho a la información y documentación de los representantes de los trabajadores (arts. 39, 40, 41, 44, 47, 51, 64, 82.3 y 98.1 ET). Derecho de los representantes a ser informados y consultados respecto a la implantación de IoT.	255
20.	IoT y derecho de huelga: afectación respecto a la determinación de servicios mínimos y de seguridad y mantenimiento, a la modalidad de la huelga y su perjuicio para la empresa y a la licitud en el ejercicio del derecho de huelga en base a la utilización de tecnología.	258
21.	Mayor cuantificación de los datos en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.	261
22.	Nuevas fuentes de obtención de información y carga de la prueba en el proceso laboral.	263
23.	Trabajador "aumentado" por IoT y legalidad de decisiones empresariales desfavorables	267
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES RESPECTO AL IMPACTO DE IOT SOBRE EL MARCO REGULATORIO DE LAS RELACIONES LABORALES	269
	CAPÍTULO CUARTO. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES SOBRE EL IMPACTO DE IOT EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, EN LOS RECURSOS HUMANOS, EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN EL MARCO REGULATORIO DE LAS RELACIONES LABORALES	301

