

## ÍNDICE SISTEMÁTICO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	13
<b>DOCUMENTOS SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DE LAS RELACIONES LABORALES</b> .....	25
<b>DOCUMENTO 1. LÍNEAS ESTRATÉGICAS SOBRE LAS NUEVAS PERSPECTIVAS DE LOS CÓDIGOS TELEMÁTICOS ANTE EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS DIGITALES EN LAS RELACIONES LABORALES</b> .....	25
I. LAS NUEVAS PERSPECTIVAS DE LOS CÓDIGOS TELEMÁTICOS ANTE EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS DIGITALES EN LAS RELACIONES LABORALES. ....	28
A) Introducción: sobre el marco regulatorio de los dispositivos digitales en el contexto de la innovación tecnológica de las empresas y las funciones de los códigos telemáticos. ....	28
B) Sobre el contenido de los códigos telemáticos y la coordinación interna en su elaboración. ....	34
C) Códigos telemáticos, facultades empresariales y participación de los trabajadores .....	35
D) El uso de los dispositivos digitales corporativos por la representación de los trabajadores. ....	38
E) A propósito de las facultades de acceso del empresario a los dispositivos digitales corporativos: opciones estratégicas básicas respecto al uso o no «con fines privados» de tales dispositivos, al nivel de acceso máximo o periférico por el empresario a sus «contenidos» y a la regularidad y causalidad de los controles empresariales. ....	39
F) Códigos telemáticos, régimen disciplinario e incenti-vación para un uso adecuado de los medios digitales	44

G)	Sobre los ámbitos de aplicación de los códigos telemáticos y sus posibles modificaciones. . . . .	46
H)	Tipología de medios y dispositivos tecnológicos y regulación específica en los códigos telemáticos . . . . .	48
II.	CINCO IDEAS CLAVE SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE CÓDIGOS TELEMÁTICOS . . . . .	54

**DOCUMENTO 2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS SOBRE EL REGISTRO HORARIO Y DE JORNADA Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN UN CONTEXTO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA . . . . .** 55

I.	SOBRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LA INCIDENCIA DEL CONTROL DE JORNADA Y LA DESCONEXIÓN . . . . .	59
II.	SOBRE EL REGISTRO HORARIO . . . . .	61
A)	Registro horario en el contexto de la innovación tecnológica: aspectos generales . . . . .	61
B)	Sobre la negociación de la implantación del registro horario . . . . .	63
C)	El ámbito personal. La aplicación del control horario a colectivos de especial dedicación. . . . .	66
D)	Problemas derivados de la materialización del registro horario. Los cómputos prolongados del tiempo de trabajo, tiempo efectivo de trabajo y, en especial, las pausas en el trabajo y las prolongaciones de jornada. . . . .	69
E)	Problemas derivados de la materialización del registro de jornada. El personal no presente en el centro de trabajo . . . . .	74
F)	Otras problemáticas: accesibilidad, inalterabilidad, régimen sancionador y coexistencia con otros registros . . . . .	78
G)	Los medios técnicos y su problemática en relación al registro horario . . . . .	82
III.	SOBRE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: PROBLEMÁTICA Y RELACIÓN CON EL REGISTRO HORARIO . . . . .	84
IV.	CINCO IDEAS CLAVE SOBRE EL REGISTRO HORARIO . . . . .	92
V.	CINCO IDEAS CLAVE SOBRE LA DESCONEXIÓN DIGITAL . . . . .	93

**DOCUMENTO 3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS SOBRE LA ANALÍTICA DE PERSONAS O LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADA EN EVIDENCIAS SUMINISTRADAS POR NUEVAS TECNOLOGÍAS . . . . .** 95

I.	LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADA EN EVIDENCIAS SUMINISTRADAS POR NUEVAS TECNOLOGÍAS: INTRODUCCIÓN. . . . .	98
II.	ANALÍTICA DE PERSONAS: REFLEXIONES DE UNA GESTIÓN NECESARIA ANTE LA ADOPCIÓN EN LA EMPRESA DE UNA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS BASADA EN EVIDENCIAS SUMINISTRADAS POR NUEVAS TECNOLOGÍAS. . . . .	101
	A) La sofisticación en la analítica de personas tiene mayor sentido si es una herramienta esencial para desarrollar el negocio de la empresa . . . . .	101
	B) El reto de combinar el mínimo de datos legalmente aceptable con el potencial de la tecnología. . . . .	103
	C) Bases jurídicas para el tratamiento de datos de los empleados. . . . .	104
	D) Sistemas que son claves como herramienta de transformación cultural: confianza y transparencia . . . . .	107
	E) La analítica de personas: más rigor, menos discrecionalidad . . . . .	110
	F) Analítica de personas: el desafío de la calidad del dato. . . . .	111
	G) La limitación del plazo de conservación y la analítica predictiva de personas. . . . .	113
	H) Analítica de personas y toma de decisiones automatizadas. . . . .	115
	I) Sobre la protección de datos e IP. . . . .	115
	J) La analítica de personas y su impacto potencial en el marco de las relaciones laborales . . . . .	117
	K) La analítica de personas y la ética . . . . .	120
	L) La gobernanza de los datos en la empresa. . . . .	121
	M) Analítica de personas y seguridad de los datos . . . . .	123
III.	CINCO IDEAS CLAVE SOBRE ANALÍTICA DE PERSONAS . . .	124

**DOCUMENTO 4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS SOBRE RETENCIÓN DEL TALENTO Y *KNOW-HOW* EN UN CONTEXTO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EMPRESARIAL . . . . .** 127

I.	RETENCIÓN DEL TALENTO Y DEL <i>KNOW-HOW</i> DE LA EMPRESA EN UN CONTEXTO DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA . . . . .	130
----	--	-----

A)	Sobre el carácter estratégico y la diversificación de medidas para atraer y retener el talento y el <i>know-how</i> en la empresa neotecnológica . . . . .	130
B)	Cultura empresarial y atracción y retención. . . . .	131
C)	Medidas de desarrollo profesional y, por ende, de realización personal . . . . .	132
D)	Medidas retributivas y talento . . . . .	133
E)	Sobre la individualización de las medidas de atracción y retención del talento y del <i>know-how</i> . . . . .	135
F)	Sobre la delimitación del <i>know-how</i> a preservar . . . . .	135
II.	RETENCIÓN DEL TALENTO Y DEL <i>KNOW-HOW</i> DE LA EMPRESA Y CLÁUSULAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO . . . . .	136
A)	Líneas generales . . . . .	136
B)	Líneas estratégicas sobre el deber de no concurrencia desleal. . . . .	140
C)	Líneas estratégicas sobre el deber de confidencialidad . . . . .	144
D)	Líneas estratégicas del pacto de plena dedicación . . . . .	149
E)	Líneas estratégicas del pacto de permanencia . . . . .	152
F)	Líneas estratégicas del pacto de no competencia postcontractual . . . . .	155
III.	CINCO IDEAS CLAVE SOBRE RETENCIÓN DEL TALENTO Y <i>KNOW-HOW</i> . . . . .	159

**DOCUMENTO 5. LÍNEAS ESTRATÉGICAS SOBRE COMPLIANCE Y WHISTLEBLOWING EN LA EMPRESA DIGITAL EN UN CONTEXTO CORPORATIVO DE REDES SOCIALES, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y BLOCKCHAIN . . . . . 161**

I.	<i>COMPLIANCE</i> Y NUEVAS TECNOLOGÍAS: INFLUENCIA RECÍPROCA, RIESGOS Y OPORTUNIDADES. . . . .	164
A)	¿Qué entendemos por <i>compliance</i> ? . . . . .	164
B)	<i>Compliance, whistleblowing</i> y Nuevas Tecnologías. <i>RegTech</i> y <i>LegalTech</i> . . . . .	166
C)	Tipología de canales de denuncia . . . . .	174
II.	FUNCIONAMIENTO DE LOS CANALES DE <i>WHISTLEBLOWING</i> . ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES Y EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS . . . . .	179
A)	Obligación de denunciar. . . . .	179
B)	Objeto de la denuncia. . . . .	183
C)	Prohibición de represalias . . . . .	185
D)	La confidencialidad como especial medida de protección de los denunciantes . . . . .	190

E)	<i>Whistleblowing</i> y secretos empresariales . . . . .	195
F)	La protección de los datos personales del trabajador denunciante . . . . .	195
G)	Denuncias falsas . . . . .	197
H)	Procedimiento. Interposición de la denuncia. Investigaciones internas. Resolución . . . . .	200
I)	Evaluación del programa de <i>compliance/whistleblowing</i> . . . . .	215
III.	CINCO IDEAS CLAVE SOBRE <i>COMPLIANCE</i> Y <i>WHISTLEBLOWING</i> . . . . .	216
	<b>SOBRE EL INSTITUTO CUATRECASAS</b> . . . . .	219