

ÍNDICE SISTEMÁTICO

INTRODUCCIÓN	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
DOCUMENTOS SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNO- LOGÍAS EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DE LAS RELACIO- NES LABORALES	25
DOCUMENTO 1. ORGANIZACIONES ÁGILES: CLAVES PARA SU IMPLANTACIÓN Y RECOMENDACIONES PARA MITIGAR SUS RIESGOS	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
DOCUMENTO 3. PROTECCIÓN DE DATOS Y RELACIÓN LABORAL		141
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, contratas 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
	SOBRE EL INSTITUTO CUATRECASAS	265