

ÍNDICE SISTEMÁTICO

INTRODUCCIÓN	19
I. SOBRE EL PROYECTO TECHNOS I (2016-2019)	XX
II. ASPECTOS ESENCIALES IDENTIFICADOS EN EL PROYECTO TECHNOS I	XX
III. EL PROYECTO TECHNOS II (2019-2021)	XX
DOCUMENTOS SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DE LAS RELACIONES LABORALES.	31
DOCUMENTO 1. PUNTOS CRÍTICOS DE RIESGOS LABORALES Y DE PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA NEOTECNOLÓGICA (Y POST-PANDÉMICA) ..	31
I. ANTECEDENTES. EVOLUCIÓN HISTÓRICA. EL PAPEL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN NUESTRA SOCIEDAD. .	34
A) Del subsidio a la protección	34
B) De la protección a la prevención.	36
C) De la prevención al nuevo paradigma de la predicción (la predicción de riesgos laborales)	41
II. LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES COMO PILAR ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA COMPETITIVA Y COMO BASE DE UNA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS CENTRADA EN EL INDIVIDUO.	47
A) La relación entre la gestión de recursos humanos y el bienestar de los trabajadores	47
B) El concepto de cultura empresarial basada en la salud y en el bienestar de los empleados	51

III.	LA IRRUPCIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS EMPRESAS. SU APLICACIÓN A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES	57
	A) La analítica es imprescindible. Vigilancia de la salud de los trabajadores	57
	B) Nuevas tendencias en la formación de PRL	60
	C) La condición de trabajo como elemento de protección	63
	D) Las nuevas tecnologías permiten actuar sobre cada vez más condiciones de trabajo. De la máquina al equipo de trabajo, el robot, el robot colaborativo y la inteligencia artificial	68
	E) El nuevo marco de gestión de la seguridad y salud: la previsión de situaciones de riesgo	74
	F) El elemento humano como desencadenante de los accidentes de trabajo	76
	G) IoT en la dirección y control de la actividad en materia de seguridad y salud.	80
	1. Controles sobre la ubicación física del trabajador mediante GPS, WIFI	81
	2. El uso de drones y la prevención de riesgos laborales	83
	3. El uso de los datos biométricos para el control de presencia de los empleados.	88
	4. La obtención y el tratamiento de datos de salud de las personas trabajadoras	90
	5. Mayor cuantificación de los datos en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo	94
	6. Conclusiones.	96
	H) Trabajador discapacitado complementado por exoesqueletos o extensiones robóticas. El trabajador aumentado y/o protegido.	98
	I) La red 5G como nueva malla de interconexión de respuesta inmediata.	104
IV.	LA NORMATIVA LABORAL Y LA ESPECÍFICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL NUEVO MODELO DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD	111

A)	Discordancias apreciables en la normativa actual aplicada al nuevo modelo	111
B)	Necesidad de adaptación normativa	113
C)	La coordinación preventiva en un nuevo paradigma de industria 4.0	116
D)	Retos que necesitaría abordar el nuevo marco normativo para ser plenamente operativo y adecuado en el nuevo escenario	119
E)	El papel de la Administración en la PRL. Su posicionamiento en un nuevo escenario tecnológico	123
F)	Jurisprudencia existente más destacada. Análisis de su contenido	134
G)	La gestión del coronavirus en el panorama laboral actual	140

DOCUMENTO 2. IMPLICACIONES JURÍDICAS Y DE RR.HH. PARA LA EMPRESA EN EL USO DE PLATAFORMAS DIGITALES PARA PRESTACIONES DE SERVICIOS INTERNAS Y EXTERNAS Y SU NUEVO MARCO REGULATORIO. 145

I.	INTRODUCCIÓN: CONCEPTO DE ECONOMÍA DE PLATAFORMAS	148
	A) Aspectos generales e impacto de la tecnología	148
	B) Tipología de plataformas	152
	C) Tipos de negocio basados en la tecnología	155
II.	UNA VISIÓN GLOBAL DE LAS PRINCIPALES IMPLICACIONES JURÍDICAS	156
	A) La actividad de las plataformas digitales como plataformas de intermediación en la prestación de servicios de la información	156
	B) La reputación online y los derechos de protección de datos en las plataformas digitales.	157
	C) La calificación legal de trabajador en las plataformas digitales.	158
III.	PLATAFORMAS DIGITALES Y PRESTACIONES DE SERVICIOS INTERNAS	158
	A) Plataformas internas	158

B)	Los servicios prestados por plataformas digitales: delimitación jurídica de las plataformas online como prestadoras de servicios internos	161
1.	Las plataformas digitales como servicios de la sociedad de la información: marco jurídico aplicable.	162
2.	Principales deberes de las plataformas digitales a la luz de la LSSI.	163
3.	Régimen de responsabilidad de las plataformas digitales.	168
4.	Análisis jurídico-laboral de las plataformas internas	171
IV.	PLATAFORMAS DIGITALES Y PRESTACIONES DE SERVICIOS EXTERNAS	172
A)	Una nueva definición del «prestador de servicios» en la empresa.	172
B)	Tipologías de plataformas digitales externas	179
1.	Para el desarrollo de la propia actividad empresarial («B2B»)	180
2.	Para el desarrollo de una actividad accesoria, sirviéndose los empleados de estas plataformas digitales externas propuestas por el empresario para el desarrollo de la prestación de servicios laboral de aquellos («B2B2E»)	182
3.	Para el desarrollo de actividades ajenas a la actividad empresarial y a la prestación de servicios laboral («B2B2C»)	182
V.	ANÁLISIS JURÍDICO-LABORAL DE LAS PLATAFORMAS EXTERNAS	186
A)	El trabajo en las plataformas digitales: el eterno debate sobre el concepto de trabajador/autónomo	186
B)	La doctrina judicial respecto a los prestadores de servicios a plataformas, especialmente de reparto o distribución.	189
1.	Introducción	189

2.	El trabajador en las plataformas digitales	190
3.	Economía de plataformas y trabajadores autónomos	196
4.	Economía de plataformas y el TRADE	203
C)	Nuevas formas de control	206
D)	Subcontratación y plataformas digitales.	211
E)	Cesión ilegal y plataformas digitales	212
F)	Sucesión de empresas en las plataformas digitales.	214
G)	Nueva regulación de la prestación de servicios a las plataformas de reparto o distribución	215
H)	La ampliación del derecho de información de la representación legal de los trabajadores en las empresas que utilicen algoritmos o sistemas de inteligencia artificial con incidencia laboral	220
VI.	PLATAFORMAS DIGITALES Y PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	221
A)	La protección de datos personales en el marco de las plataformas digitales: obligaciones del prestador de servicios respecto a la recogida y tratamiento de datos de carácter personal	221
B)	Los contenidos en plataformas digitales como datos personales	222
1.	Fundamentos válidos para el tratamiento de datos	224
2.	Principios del tratamiento de datos	227
C)	La problemática sobre las decisiones basadas «únicamente» en procesos automatizados	234
VII.	LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL	235
A)	Los derechos de autor y de propiedad industrial en las plataformas digitales	235
B)	Uso de contenidos protegidos por derechos de propiedad intelectual.	236
C)	Marcas y plataformas digitales: principales cuestiones jurídicas	237

DOCUMENTO 3. VERTIENTES LEGALES Y DE RR.HH. DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL NUEVO CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA POST-PANDÉMICA	241
I. INTRODUCCIÓN	244
II. EL TELETRABAJO EN TIEMPOS DE PRE-COVID-19	246
A) La dicotomía inicial: de una visión defensiva del trabajo a domicilio tradicional al teletrabajo apoyado en las nuevas tecnologías como forma de innovación en la organización del trabajo. El teletrabajo en el Convenio 177 de la OIT, AMET y en el ET	247
1. El trabajo a domicilio como ámbito de riesgo: el convenio 177 de la OIT de 1997.	247
2. El teletrabajo como ámbito de innovación: el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Un cambio radical de orientación.	248
3. El Estatuto de los Trabajadores: en la senda del AMET	249
i) Planteamiento general	249
ii) Elementos jurídicos definitorios del trabajo a distancia en el ET	250
a) El trabajo a distancia como un acuerdo añadido y no como forma contractual independiente	250
b) La «preponderancia» del trabajo a distancia sobre el presencial	251
c) El lugar de trabajo libremente elegido por el trabajador	251
d) La voluntariedad como elemento esencial del trabajo a distancia	252
e) La reversibilidad del teletrabajo al trabajo presencial	253
iii) Una forma de trabajo con derechos	255
a) El principio general: Igualdad de derechos y obligaciones	255
b) La igualdad retributiva	256

c)	El derecho del teletrabajador a una protección adecuada de su salud y seguridad	256
d)	Derecho a la formación y a la promoción profesional	260
e)	La igualdad en el ejercicio de derechos colectivos	261
iv)	Otros aspectos del trabajo a distancia no especificados en el art. 13 ET	261
a)	Tiempo de trabajo: duración y régimen	261
b)	Equipos de trabajo y costes asociados al trabajo a distancia	263
B)	Una segunda dicotomía o dualidad del teletrabajo: de una forma de organización del trabajo a un derecho del trabajador. La progresiva preponderancia de la conciliación en la conceptualización y el tratamiento del teletrabajo	263
1.	Una visión general	263
2.	Teletrabajo y derechos digitales: control empresarial y LOPD en relación a la intimidad y la protección de datos	264
3.	Teletrabajo y desconexión digital	265
4.	Se perfila el trabajo a distancia como derecho del trabajador: el RDL 6/2019	266
C)	La realidad del teletrabajo en España	268
1.	El teletrabajo no cuaja en España	268
2.	El trabajo a distancia en la negociación colectiva en España	269
i)	Aspectos generales	269
ii)	El teletrabajo como forma innovadora de organización del trabajo: el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2015 y el Acuerdo Interprofesional de Cataluña	270
iii)	La evolución del teletrabajo en la negociación colectiva y el progresivo peso de la conciliación en la misma	270

3.	Nuevas vías para la innovación en las formas de organizar el trabajo en la realidad de las empresas y en la negociación colectiva española: el «smart work»	272
i)	Aspectos generales	272
ii)	Panorámica general del «smart work» en la negociación colectiva española. El caso de Telefónica	275
D)	Conclusiones.	276
III.	EL TELETRABAJO EN TIEMPOS POST-COVID	280
A)	El impacto del COVID-19 y su normativa excepcional	280
1.	Aspectos generales	280
2.	La normativa de excepción: los distintos periodos de aplicación al teletrabajo	281
3.	El régimen del teletrabajo durante el primer estado de alarma	282
4.	Periodo de extensión de la normativa excepcional y desescalada	283
5.	El trabajo a distancia en tiempos de crisis sanitaria	283
6.	La renovación de los estados de alarma.	284
7.	Conclusiones de la normativa excepcional de gestión del Covid-19	285
B)	Una nueva regulación del trabajo a distancia: el RDL 28/2020.	287
1.	Aspectos generales. El RDL 28/2020 de Trabajo a Distancia y la coexistencia de dos regulaciones diferenciadas del teletrabajo	287
2.	Características generales del RDLTD	287
3.	El distinto ámbito de aplicación entre el RDLTD 28/2020 y el ET: situaciones transitorias	288
i)	La exclusión de la nueva norma a las situaciones de teletrabajo derivadas de la aplicación de la normativa de urgencia durante la pandemia.	289

ii)	El trabajo a distancia que ya está sometido a acuerdos colectivos y/o plasmado en acuerdos individuales	291
4.	Elementos jurídicos definitorios del trabajo a distancia	293
i)	Laboralidad del trabajo a distancia y definiciones.	293
ii)	El trabajo a distancia como acuerdo añadido al contrato ordinario de trabajo	294
iii)	Contenido del acuerdo individual	294
iv)	De la preponderancia a la regularidad como elemento definitorio del trabajo a distancia	295
v)	La voluntariedad intrínseca del trabajo a distancia	296
vi)	La reversibilidad del trabajo a distancia.	299
vii)	La elección del lugar de trabajo por parte del trabajador.	301
viii)	La exclusión de la peligrosidad del teletrabajo como posible elemento jurídico configurador del mismo.	301
5.	El trabajo a distancia: un régimen con derechos	302
i)	El RDLTD ante las dualidades del teletrabajo.	302
ii)	El derecho del trabajador al trabajo a distancia	303
iii)	El correlativo endurecimiento de las obligaciones empresariales	305
iv)	La igualdad de derechos como principio general	306
v)	Los derechos retributivos	307
vi)	El derecho a la formación y a la promoción profesional.	311
vii)	El derecho a la prevención de riesgos laborales.	312
viii)	Derechos relativos al tiempo de trabajo.	315
ix)	Derechos digitales y de desconexión	316

x)	Derechos colectivos de los teletrabajadores	318
6.	El teletrabajo: un ámbito vigilado por la RLT y ampliado a la negociación colectiva	319
i)	El papel reforzado de la RLT	320
ii)	La ampliación del campo de actuación de la negociación colectiva en el RDLTD.	321
7.	Facultades de organización, dirección y control empresarial en el RDLTD. El teletrabajo como ámbito privilegiado	324
i)	El poder empresarial de dirección y control en general	324
ii)	Las limitaciones más severas a la capacidad de organización y dirección empresarial: despido y modificación de condiciones laborales	327
iii)	La configuración del trabajo a distancia como un ámbito privilegiado.	329
8.	Modificaciones derivadas de las disposiciones adicionales, transitorias y finales	330
i)	Tres grandes conjuntos de modificaciones.	330
ii)	Cambios en la Ley reguladora de la Jurisdicción Laboral	331
iii)	Cambios en la LISOS. Nuevas infracciones	334
9.	Entrada en vigor	334
C)	El trabajo a distancia en la negociación colectiva durante la pandemia del Covid-19	334
D)	Conclusiones finales de un examen de conjunto del RDL 28/2020 de trabajo a distancia.	338

DOCUMENTO 4. LOS CÓDIGOS ÉTICOS Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) EN UN CONTEXTO EMPRESARIAL DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL: SITUACIÓN ACTUAL Y DESARROLLOS Y PERSPECTIVAS DE FUTURO 343

I. INTRODUCCIÓN 346

II.	ÉTICA EMPRESARIAL Y RSE: DELIMITACIÓN DE CONCEPTOS. LOS CÓDIGOS ÉTICOS Y LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA.	350
	A) RSE y « <i>Soft law</i> »	355
	B) Los códigos éticos o de conducta: características, contenido y eficacia jurídica. El valor normativo de los Códigos éticos. Códigos éticos como forma de autorregulación proactiva.	356
	C) La RSE como marco para los desafíos éticos de las nuevas tecnologías. Cómo la ética en el negocio alimenta la ética tecnológica y viceversa.	363
	D) Principios y valores éticos en un contexto de aceleración tecnológica	365
	1. Derechos humanos y RSE. Cadenas globales de suministro	365
	2. Sostenibilidad. Los ODS	367
	3. Diversidad, inclusión, empleabilidad y no discriminación. La tecnología como impulsora de la diversidad en la empresa	369
	4. Compliance y RSE	375
	5. Participación, transparencia y buen gobierno	383
	6. Seguridad, salud y bienestar laboral	387
	7. Aprendizaje ético. Promoción profesional y capacitación y retención del talento	388
	8. Privacidad e intimidad. Códigos telemáticos y protección de datos personales	390
	9. Desconexión digital. Teletrabajo	394
	10. Redes sociales y RSE	396
	11. Derechos colectivos, negociación colectiva y RSE. Acuerdos Marco Globales	400
	E) Ciberseguridad y RSE.	404
	1. Concepto de ciberseguridad	404
	2. Ciberseguridad y empleados	405
	3. Amenazas de ciberseguridad	407
	4. Gestión de los Recursos Humanos y Ciberseguridad	409

5.	Ciberseguridad y la normativa laboral en España.	411
	i) Formación e información.	411
	ii) Responsable de Ciberseguridad	414
	iii) Política de Ciberseguridad	415
	iv) Representación legal de los trabajadores . .	417
	v) Condiciones de trabajo	419
	vi) <i>Ethical Hacking</i> y Códigos Éticos	423
F)	Implantación socialmente responsable y consensuada de la IA. Transición justa	425
G)	Codificación de los principios éticos e IA: Principios ASILOMAR. <i>Partnership on AI</i> . Grupo Europeo de Ética de la Ciencia y las Nuevas Tecnologías	427
H)	Cogobernanza de los algoritmos	430
	SOBRE EL INSTITUTO CUATRECASAS	433