

EL ESTATUTO DE REPRESENTANTE Y SUS ADAPTACIONES NORMATIVAS: ENTRE EL INMOVILISMO Y EL GALIMATÍAS*

ANA ROSA ARGÜELLES BLANCO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Oviedo
anaargue@uniovi.es

RESUMEN

El estudio pone de relieve la insuficiente evolución experimentada por las previsiones del Título II del Estatuto de los Trabajadores sobre competencias, facilidades y garantías de los representantes del personal. En especial, apunta las dificultades que ha provocado que otras disposiciones hayan añadido nuevas obligaciones sin ampliar las herramientas jurídicas que permitirían desarrollar la labor de representación de manera más eficaz.

Se examinan los principales y más recientes cambios, concentrados en los derechos de información y consulta, en particular en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y del uso de algoritmos para la adopción de decisiones empresariales.

Palabras clave: Representantes de los trabajadores; derecho de información y consulta; garantías.

ABSTRACT

The study highlights the insufficient evolution experienced by the provisions of Title II of the "Estatuto de los Trabajadores"

* El presente trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto AUNAS: "Alternativas para Una Acción Sindical eficaz en el nuevo modelo de empresa" (Ref.: RTI2018-093458-B-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, la Agencia Estatal de Investigación y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

on powers, facilities and guarantees of employees representatives. In particular, it points out the difficulties that other provisions have caused that have added new obligations without expanding the legal tools that would allow the work of representation to be carried out more effectively. The main and most recent changes are examined, focused on the rights to information and consultation, in particular in the area of equality between women and men, and the use of algorithms for business decision-making.

Keywords: employees representatives; right to information and consultation; guarantees.

RESUMO

O estudo pon de relevo a insuficiente evolución experimentada polas previsións do Título II do Estatuto dos traballadores sobre competencias, facilidades e garantías dos representantes do persoal. En especial, apunta as dificultades que provocou que outras disposicións engadisen novas obrigacións sen ampliar as ferramentas xurídicas que permitirían desenvolver o labor de representación de maneira máis eficaz.

Examínanse os principais e máis recentes cambios, concentrados nos dereitos de información e consulta, en particular en materia de igualdade entre mulleres e homes, e do uso de algoritmos para a adopción de decisións empresariais.

Palabras chave: Representantes dos traballadores; dereito de información e consulta; garantías.

SUMARIO

1. CONTENIDO DEL ESTATUTO DE REPRESENTANTE; 2. LAS DISPOSICIONES "PERIFÉRICAS" Y SU DESEQUILIBRIO: AMPLIACIÓN DE COMPETENCIAS, PERO NO DE FACILIDADES; 3. CONTRA LA OPACIDAD Y LA BRECHA DE GÉNERO, EL REGISTRO DE RETRIBUCIONES Y SU CONOCIMIENTO 4. LA REPRESENTACIÓN DE PERSONAL FRENTE A LA REVOLUCIÓN ALGORÍTMICA 5. BIBLIOGRAFÍA.

1. CONTENIDO DEL ESTATUTO DE REPRESENTANTE

Considerando como "estatuto" al "régimen jurídico específico aplicable a determinadas personas o entidades" (según el diccionario panhispánico del español jurídico) valorar el propio de los y las representantes de personal implica analizar, principalmente, determinadas disposiciones contenidas en el Título II -"De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa"- del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). En suma, se trataría de identificar los "Derechos de información y consulta y competencias" establecidos en el art. 64 para el comité de empresa y, en su defecto, de ejercicio mancomunado, por parte de las delegadas y delegados de personal (art. 62.2 ET). Complejo elenco de facultades entre las que unas tienen un carácter participativo, pero otras reivindicativo; siendo especialmente importante entre estas últimas la de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales (apartado 7, art. 64). En relación con esas competencias y derechos, conformarían también ese núcleo esencial del estatuto de representante las herramientas jurídicas -denominémoslas "facilidades" o "prerrogativas"- de las que se acompañan para desarrollarlas de manera eficaz. Se incluirían aquí las reguladas tanto en el art. 81 ET, por lo que hace a los "Locales y tablón de anuncios", puestos al servicio de su derecho/obligación de comunicación con el personal representado, como en diferentes letras del art. 68 ET. Concretamente en este último precepto se regula la libertad de expresión (letra d), referida a la manifestación de la opinión colegiada del órgano y la libertad de distribución de publicaciones de interés laboral o social; así como el crédito horario (letra e). El precepto las agrupa bajo la rúbrica común de "garantías" bajo una calificación que quien escribe reservaría de manera más estricta a las que siguen: la apertura de expediente contradictorio para sanciones por faltas graves/muy graves (letra a); la prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo si es extinción por causas tecnológicas/económicas (letra b); la garantía de no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones

ni en el año siguiente al fin del mandato por acciones que formen parte de su ejercicio como representante; tampoco discriminado en su promoción económica o profesional (letra c).

El mencionado constituye, en definitiva, el marco jurídico a nivel estatal en que se contiene el núcleo esencial o básico del estatuto de representante. Nuestra pretensión es reflexionar sobre el ajuste de ese estatuto a las nuevas realidades empresariales, partiendo de una consideración como tales no solo de aquellas que obedecen a las propias estrategias que adoptan las entidades empleadoras por razones económicas o de mercado, sino también a los obligados cambios en sus políticas, en particular las relacionadas con la gestión del personal, con el objetivo de adaptarse a las nuevas demandas sociales. Sobre las últimas, como es natural cobran especial relieve las que han sido atendidas por el poder legislativo estatal (por iniciativa propia o a instancias externas, por compromisos derivados de disposiciones de *hard law* o *soft law* provenientes del ámbito europeo o internacional) enfrentando al empresariado a nuevas realidades normativas. Que existe un déficit de adaptación a las nuevas realidades ya se vislumbra al comprobar que las disposiciones integradas en el mencionado Título de la norma estatutaria, en su conjunto, se han caracterizado por una estabilidad, rayana en el inmovilismo, desde el primer texto del Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Como han destacado ilustres colegas, es necesaria una reforma integral del Título II ET¹; también de las reglas que configuran el estatuto de representante y no solo de aquellas dirigidas a la

1 La profesora Casas Baamonde seguramente es una de las voces que en más ocasiones ha puesto de manifiesto la necesidad de reformar el Título II del Estatuto de los Trabajadores, apuntando también las consecuencias institucionales de la problemática configuración de una representación dual (unitaria y sindical). Vid. las interesantes consideraciones que realiza, en extenso, en Casas Baamonde, M^a.E. (2017), El modelo español de organización y representación de los trabajadores en la empresa: un modelo en crisis. En W. Sanguinetti Raymond y E. Cabero Morán (coord.), *Sindicalismo y Democracia. El Derecho Sindical Español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)* (pp. 399-405). Granada: Comares.

selección de la unidad electoral y el procedimiento dirigido a constituir el órgano de representación.

No obstante, dentro de ese ánimo conservador -seguramente por diferentes razones según quien lo considere- a la hora de introducir ajustes en el Título II del Estatuto, debe reconocerse que el artículo 64 ET ha experimentado algunos cambios que es preciso valorar de forma muy positiva. Efectivamente las competencias y derechos de los órganos de representación unitaria del personal se han visto reforzados en las últimas décadas con disposiciones especialmente relevantes para la efectividad de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Ya el anterior texto estatutario, el contenido en el RDLeg. 1/1995, experimentó varias reformas, siendo especialmente relevante la operada por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre², que afectó tanto a la rúbrica del precepto como a su estructura, al contenido de la información y la forma de articular ese derecho y el de preceptiva consulta. Esta norma tuvo como uno de sus objetivos, precisamente, la adaptación de la normativa estatal a la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea³.

Pero aquí interesa centrarse en las reformas del precepto comentado sobre el texto contenido inicialmente en el Real Decreto Legislativo 2/2015, y que han sido dos: 1º. Con efectos a partir del 8 de marzo de 2019, se amplía el derecho de información sobre la aplicación del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; en

2 Sin restar con esa afirmación un ápice de importancia a las también significativas reformas operadas primero por el Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y, sobre todo, después por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3 Sobre la ordenación jurídica de los derechos de información y consulta en la Directiva Marco 2002/14/CE, vid. Molero Marañón, M.L. y Valdés Dal-Ré, F. (2013), *Los derechos de información y consulta en las reestructuraciones de empresa* (pp. 38-51), Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social-CCNCC.

particular, incluyendo en esa información el registro previsto en art. 28.2 (art. 64.3). 2º. Desde el 12 de agosto de 2021, se incluye una nueva letra d) en el aptdo. 4, referida a las competencias de la representación de personal para ser informada de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basen los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial empleados por la empresa para la toma de determinadas decisiones.

Por lo que al artículo 81 ET se refiere, recordemos que en él se encuentran las previsiones sobre "Locales y tablón de anuncios" que deberán ponerse a disposición de delegados o comité siempre que las características de la empresa o centro de trabajo lo permitan. Señalando tradicionalmente que tal local debe ser adecuado, que los tabloneros pueden ser varios -no se dice así del local, lo que contradice, curiosamente la rúbrica del precepto- y que las discrepancias se resolverán por la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo.

En ese precepto con el transcurrir de los años solo se produjo un cambio, vigente todavía, el RDLeg. 1/1995, que, de algún modo, tiene que ver con un fenómeno empresarial que dista de ser nuevo pero sí es creciente: el recurso a la contrata de obras y servicios. Y, en este sentido, el Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio y luego la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo, establecieron que "(l)a representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa", en referencia, claro, a los que disponga para sus propios órganos de representación la empresa principal que tenga descentralizada la obra o servicio de que se trate. A la vez que reformaron diferentes apartados del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores que, como es sabido, precisamente contiene derechos de información relacionados con la subcontratación de obras y servicios. Esta es una de las "disposiciones periféricas" que han venido a completar el estatuto del representante y hacerlo más complejo, como tendremos ocasión de comentar en el próximo epígrafe.

Ni la capacidad para ejercitar acciones ni el sigilo profesional que regula el artículo 65 han experimentado modificaciones a las que merezca la pena prestar atención en este análisis. Aunque, ciertamente, el deber de sigilo de las y los representantes también resultó afectado por la ya mencionada Ley 38/2007, con el objetivo expresado en su exposición de motivos, de "reformulación del régimen jurídico del mismo incorporando la posibilidad de secreto, en términos mucho más precisos y desarrollados que los actuales, incluyendo la regulación de los posibles recursos administrativos o judiciales en materia de sigilo profesional". Tampoco las facilidades y garantías reconocidas por la condición de representante han merecido, a juicio del poder legislativo, una revisión de los correspondientes apartados del artículo 68 ET. Ni siquiera para introducir en el precepto alguno de los criterios jurisprudenciales consolidados o determinados complementos necesarios a la vista de las nuevas realidades empresariales o del eficaz ejercicio de las competencias atribuidas a los órganos de representación desde 1980. La normativa estatutaria al respecto permanece inmutable y la jurisprudencia no alcanza, por vía interpretativa, a salvar todos los déficits legales. Otra cosa sea las mejoras de las que se doten quienes negocian convenios en concretos sectores o empresas, estableciendo disposiciones convencionales que introduzcan los necesarios equilibrios entre sus competencias u obligaciones (que lo son desde la perspectiva del personal representado al que sirven en último término) y los recursos o herramientas que permitan asumir con éxito las nuevas y crecientes tareas de representación.

En fin, puede afirmarse que, pese a algunos esfuerzos normativos a los que se aludirá luego, ni la letra ni el espíritu de las previsiones estatutarias se ajustan como debieran a las necesidades de las personas trabajadoras y las características de las empresas de hoy en día.

2. LAS DISPOSICIONES "PERIFÉRICAS" Y SU DESEQUILIBRIO: AMPLIACIÓN DE COMPETENCIAS, PERO NO DE FACILIDADES

El estatuto del representante es un puzle integrado por piezas que no solo están en ese referido “núcleo esencial” que constituyen algunos preceptos del Título II del Estatuto, que le reconocen competencias, derechos y garantías. Ese estatuto se completa y deviene más complejo al sumarse a las indicadas determinadas disposiciones -las otras piezas de ese rompecabezas- a las que llamaremos “periféricas”, que han ido reconociendo nuevas -y ya no tan nuevas- facultades a la representación del personal en diferentes entornos laborales y materias. Excusaremos aquí referirnos a las complejas y muy variadas competencias que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre les atribuye, principalmente ex arts. 18 y arts. 33 a 40. Esta es “harina de otro costal”, aunque lo cierto es que su peso recaiga sobre las mismas espaldas, puesto que recordemos que los delegados de prevención “serán designados por y entre los representantes del personal”.

Tampoco entraremos ni siquiera en la cita del rosario de reglas que se recogen en muchos preceptos estatutarios para establecer períodos de consultas y negociación (en la actualidad, en ocasiones con preferencia para la actuación de la representación sindical sobre la unitaria), o incluso hasta reclamar acuerdos con un órgano de representación de personal para la adopción de determinadas decisiones, por ejemplo las relativas a la modificación colectiva de condiciones de trabajo, los expedientes de regulación temporal o definitiva de empleo, etc. Consideramos que estas son una proyección sobre materias concretas de atribuciones que de algún modo forman parte del estatuto esencial -y tradicional- antes indicado.

Dentro de las disposiciones periféricas que nos parece que han redimensionado el estatuto de representante es obligado referirse a las previsiones del artículo 42 ET fruto de una reforma del anterior texto estatutario, el RDleg. 1/1995, de 24 de marzo, realizada, si no me equivoco, por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora y crecimiento del empleo. A través de ella se incluyeron medidas que procedían del Acuerdo de 9 de mayo entre los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos. En él ya se hacía un diagnóstico que continúa siendo válido sobre el doble problema del mercado español: el insuficiente volumen de

empleo y el alto nivel de temporalidad. El compromiso fue analizar los elementos que incidían -y aún inciden- en la falta de estabilidad y utilización no justificada de la contratación temporal y para ello "habían de tenerse en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo". Una de ellas, que ha continuado creciendo exponencialmente, la contrata de obras y servicios, aunque la exposición de motivos de aquella norma no la mencionase, pero sí la tuviera en cuenta el articulado. Sí dice que el Acuerdo incluye medidas "para introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten el mismo centro de trabajo".

Así, en el apartado 4 del artículo 42 ET se incluyó el derecho "sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64" a conocer una serie de extremos que permiten identificar con mayor precisión a la contratista o subcontratista y los términos de la contratación y coordinación de actividades. También, en el apartado 7 del mismo precepto encontraremos la previsión de que "(l)os representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81". Precepto este último en el que efectivamente aquella posibilidad encuentra eco al disponer, con mayor precisión, que "la representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa". Sorprende, eso sí, que no se extienda la referencia a los tablones de anuncios, cuyo uso para comunicaciones que puedan ser útiles con esas plantillas parece que se deja depender del criterio de los delegados de personal o el comité de la empresa principal.

A renglón seguido añade el art. 64.7 ET, y esto es un primer desequilibrio de los anunciados en el título de este epígrafe, que "(l)a capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito

horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación". Es esta una cuestión nada baladí, la de la remisión a lo ya prevenido sobre esa reserva de horas para funciones de representación, sin más matices o añadiduras. Y ello porque también se incorporó en el artículo 42 un apartado 6 señalando que "(l)os trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación". Se suma así una carga a la labor de esos representantes, sin la correspondiente contrapartida en sus facilidades y prerrogativas, que no se ven ampliadas. En particular, parecería razonable que el número adicional de personas trabajadoras a las que atender -aunque fuese de forma limitada, pues quedarían fuera, entendemos, sus reivindicaciones frente a su propia entidad empleadora- tuviese alguna repercusión en el crédito horario, sino de todos de alguno de los delegados o miembros del comité de la empresa principal que pudiera asumir, en exclusiva, esa tarea.

En fin, habrá que tener presente que la doctrina académica ya ha observado que hay límites respecto a las obligaciones jurídicas de la empresa principal en relación con los trabajadores de las empresas auxiliares que seguramente deban tenerse en cuenta para limitar igualmente el alcance de esa formulación, por su parte, de cuestiones a quienes sean representantes en dicha empresa. No es esta sino una muestra más de lo inadecuado de los parámetros de nuestro derecho laboral para los nuevos fenómenos de descentralización⁴. Veremos cómo quedarán estos asuntos en esa anunciada reforma que parece que pronto se materializará.

4 Por todos, vid. Alcalá Díaz, M^a. A. (2010), Técnicas jurídico-contractuales de descentralización empresarial. En L. Gaeta y R. Gallardo Moya (coords.), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo* (pp. 153 y ss). Albacete: Editorial Bomarzo.

Entre las disposiciones con impacto en el estatuto de representante también debemos mencionar algunas previsiones incluidas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Cabe llamar la atención sobre el hecho de que la Ley 35/2010, de 17 de septiembre que reformó varios de sus preceptos guardó silencio en lo relativo a los representantes de los trabajadores puestos a su disposición. A falta de reglas concretas, se entiende que los trabajadores puestos a disposición computan a los efectos de la existencia y de la dimensión del órgano de representación unitaria de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal; y no cuentan para la empresa usuaria. A efectos, digamos, "electorales" contrasta que se tenga en cuenta a trabajadores temporales y no a los puestos a disposición. Hay posibles efectos muy sorprendentes que algún autor ha destacado de forma clara: entre ellos, que la empresa de trabajo temporal puede tener un órgano de representación extenso pero cuyos miembros no podrán desempeñar muchas de las funciones del artículo 64 ET y concordantes en la práctica respecto de los trabajadores puestos a disposición⁵. Ello aunque a tenor del art. 17.1 (reformado por Ley 63/1997) los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Previsión que parece una transcripción de la ya comentada respecto al personal de empresas contratistas y subcontratistas y para la que, de nuevo, no se establece contrapartida razonable para el incremento de tareas de representación en que, sin duda, se traducirá.

Puesto que se encomiendan funciones en relación con un colectivo que no forma parte del cuerpo electoral -aunque tampoco podrían compararse, sin más- se ha propuesto establecer uno o más puestos adicionales en el comité en función del promedio de las puestas a disposición que se hayan producido en un periodo inminentemente anterior a las

5 Vid. lo manifestado por Cabeza Pereiro, J. (2011), *La reforma de las empresas de trabajo temporal* (pp. 87-89). Albacete: Editorial Bomarzo.

elecciones. O que se plantee la alternativa menos gravosa para la empresa, que sería incrementar el crédito de horas de los representantes legales en función del número de horas desarrolladas por los trabajadores en misión⁶.

La jurisprudencia, por su parte, no ha resuelto los problemas planteados por ese efecto extensivo del radio de acción de la actividad representativa que han traído consigo las modificaciones introducidas por el legislador en los preceptos comentados. Bien al contrario, como algún querido compañero ha puesto de manifiesto la interpretación del Tribunal Supremo sobre el ámbito en el que han de ejercitarse las competencias ha sido en general bastante rígida y cuestionable, socavando en la práctica aquel efecto⁷. En tercer lugar, debe destacarse también lo prevenido en fechas mucho más recientes por el artículo 19 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, al establecer que "(l)a empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de la actividad representativa, entre ellos el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia". Aunque la literalidad de ese precepto no haga referencia a otros canales posibles de comunicación, alguna autora ha defendido que, en la actualidad, debido a su exponencial incremento, sería factible extenderlo a las redes

6 *Ibidem*, p. 92. Destaca este autor que esta regla se incorporó en 1997, dos años después de que en 1995 se hiciera que muchos representantes unitarios tuvieran que desdoblarse en delegados de prevención sin disfrutar por ello de ningún derecho ni garantía adicional.

7 Vid. el análisis de esa jurisprudencia sentada a propósito de la intervención del comité de empresa de una empresa usuaria, realizado por Álvarez Alonso, D. (2020), *Representación y participación de los trabajadores en la empresa. Estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro* (pp. 60-62). Valencia: Tirant lo Blanch. Pensando, razonablemente, que quizá esta misma interpretación estricta se extrapolaría a las previsiones establecidas en relación con los derechos de representación relacionados con el personal de las contratistas y subcontratistas, establecidos en los diferentes apartados del artículo 42.

sociales, en las que, por otra parte, los sindicatos han adquirido un protagonismo relevante⁸.

En esta ocasión, por fin, se ha tenido el propósito de facilitar las funciones de representación. No hay una extensión del personal representado, pero sí una situación de dispersión de al menos una parte de la plantilla que pudiera complicarlas. Así, se quiere garantizar la eficacia de las facultades de participación y reivindicación, y sobre todo, los derechos de información y comunicación, respecto del personal que, de otro modo, podría permanecer aislado y encontrarse con mayores trabas en lo que al ejercicio de los derechos laborales colectivos se refiere.

A la vista de esa previsión, seguramente habrá que matizar la doctrina judicial sostenida por la sentencia de la Audiencia Nacional 130/2020, de 30 de diciembre, que negó que la empresa tuviera obligación de facilitar al sindicato, con el fin de enviar comunicados, la cuenta de correo electrónico de cada empleada/o, creados de forma temporal para el teletrabajo como consecuencia de la crisis sanitaria derivada de la COVID-19. Quizá no al sindicato como tal, pero desde luego, las direcciones electrónicas de uso en la empresa a la representación unitaria deberán facilitarse respecto de las personas que trabajen a distancia, en los términos de la mencionada ley, y, por extensión del art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, también, en su caso, a los delegados sindicales. Aunque el trabajo a distancia sea temporal y por excepcional que sea la situación, no por ello deberá estar la persona trabajadora durante ese tiempo aislada, ni paralizada la comunicación representantes-personal representado. En aquella línea restrictiva, también se recordarán los pronunciamientos del Tribunal Supremo donde se ha denegado el derecho de las secciones sindicales a disponer de una cuenta corporativa de correo electrónico, en función de que pudiera considerarse o no un gravamen excesivo para la empresa. Pues bien, con el nuevo art. 19 de la Ley 10/2021 en vigor, ya se ha puesto de manifiesto que esa posición judicial no sería posible, pues para las personas

8 Vid. Poquet Catalá, R. (2020), *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico* (p. 128). Cizur Menor: Aranzadi.

teletrabajadoras la empresa sí que deberá aplicar y poner en marcha ese tipo de comunicación con la representación tanto unitaria como sindical, sin que pueda objetar que suponga costes o gastos adicionales⁹.

En fin, se ha hablado ya mucho en congresos, monografías y artículos doctrinales de la necesidad de reequilibrar las representaciones laborales que han quedado al margen de los diferentes fenómenos de descentralización diseñados por nuevas estrategias empresariales. Por esta y otras razones y fenómenos de los apuntados, quizá sea ya el momento de aproximarse a ese “derecho del trabajo insolente”, que ataje formalismos enervantes que impiden reconducir las relaciones de trabajo al centro de imputación que determina el empresario real, superando las apariencias creadas en uno de los polos subjetivos del contrato¹⁰. Y puede que con ello se resolvieran, sino todos, alguno de los problemas hasta aquí manifestados para articular una adecuada representación y participación del personal en la empresa.

Aunque no sea ya una cuestión de correspondencia representantes/personal representado o de proporcionalidad entre obligaciones/derechos como representante, no es posible dejar de mencionar también aquí otra preocupación que afecta no ya al estatuto del mismo, sino a la propia adquisición de esa condición en un creciente número de situaciones empresariales en las que lo impide la atomización de la plantilla en minúsculos centros de trabajo, fuera de la misma provincia, que impiden un sumatorio que sería razonable para lo que, vista en su conjunto, pudiera ser en ocasiones incluso una mediana o gran empresa. Cuando menos, una empresa con una plantilla cuyo tamaño, totalizados los números y flexibilizando el ámbito de aplicación de las reglas del art. 62.1 y 66 ET.

En esa línea se ha criticado el formalismo del centro de trabajo en el que el legislador se empeña en seguir

9 *Ibidem*, p. 128.

10 Pérez Rey, J. (2010), El empresario complejo y la necesidad de un derecho del trabajo insolente. En L. Gaeta y R. Gallardo Moya (coords.), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo* (p. 62). Albacete: Editorial Bomarzo.

estructurando la representación unitaria a sabiendas de su ineficacia. Y se habla de la rigidez conceptual de un centro que es cada vez más lugar de encuentro de trabajadores diferentes, con empleadores diferentes y representantes legales diferentes, y que quizá por ello puedan ser escenario de nuevas formas sindicales que se hagan cargo de la diversidad¹¹. A nuestro juicio, es hora de que, igual que se permite que una sección sindical decida designar delegado/a intercentros, el Título II ET se modifique para permitir el cambio de unidad electoral y que los delegados de personal o, incluso, el comité de empresa sean conjuntos a varios centros.

También es tiempo de que se revise la regulación relativa al crédito horario, para que no solo quede el recurso al pacto colectivo como forma de fijar uno superior o adicional para la realización de determinados fines. Somos conscientes de que, a falta de esa mejora por parte de la negociación colectiva, tanto la doctrina científica como los tribunales han establecido hasta la fecha que ostentar una doble condición representativa -delegado de personal/delegado de prevención no conllevará la duplicación de las horas de crédito¹². Y que, por tanto, tampoco hay un ambiente proclive a que se incremente por la extensión de algunas funciones a otra plantilla que no es la propia. Pero es tiempo de que el parlamento tome consciencia de la evolución de otras disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y, de las mencionadas como periféricas, para redimensionar lo establecido en el artículo 68 c) como consecuencia de la ya obligada atención a determinadas personas trabajadoras que no han elegido a la representación unitaria de la empresa en cuyo centro de trabajo prestan servicios, pero que también deben ser, en alguna medida, atendidas por ella.

11 *Vid.* Baylos Grau, A.P. (2004), La acción colectiva de los trabajadores en la empresa: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en ese espacio. *Revista de Derecho Social*, nº 27, p. 17.

12 Sobre esa doctrina académica y judicial, *vid.* Ureña Martín, A. (2017), *El crédito horario sindical* (pp. 42-43). Albacete: Editorial Bomarzo.

3. CONTRA LA OPACIDAD Y LA BRECHA DE GÉNERO, EL REGISTRO DE RETRIBUCIONES Y SU CONOCIMIENTO

No es preciso insistir aquí en la persistente brecha de género en las condiciones de trabajo, en particular, en las retributivas. Son muchas las disposiciones que desde hace décadas se han ido incorporado en diferentes niveles normativos con el objetivo de conseguir que, efectivamente, se garantice el derecho de las mujeres a una igual retribución por un trabajo de igual valor que el realizado por los hombres. En particular, merece ser destacado el pionero Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo, que ya formuló el principio de no discriminación retributiva en esos términos en el año 1951. El camino iniciado en el pasado siglo se ha continuado en este articulando otros instrumentos jurídico-laborales, estableciendo nuevas obligaciones empresariales y disposiciones promocionales de cláusulas en acuerdos colectivos e individuales, sobre todo desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIMH). Con un título IV dedicado a "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades" en cuyo capítulo II, crea la figura de los planes de igualdad de las empresas (bien es verdad que la obligación de elaborarlos y aplicarlos tenía un alcance limitado a las grandes en aquel momento). El acceso de la representación legal del personal al contenido, objetivos y seguimiento de las actuaciones comprometidas en los planes se quiso garantizar desde el principio al disponer la "Transparencia en la implantación del plan de igualdad (art. 47). Para el que, entre otras posibles materias, se expresaba que podría contemplarse la de retribuciones (art. 45.2 LOIMH).

No obstante, por más que se hiciese en ese sentido, los datos sobre la brecha salarial continuaban sin permitir el optimismo en cuanto a la eficacia de los esfuerzos realizados. Seguramente el principal problema, perfectamente identificado por una relevante autora en cuyos estudios siempre está presente la perspectiva de género, es la invisibilidad de las condiciones y factores que concurren en los puestos de trabajo desarrollados mayoritariamente por

mujeres¹³. Lo que ha conducido tradicionalmente a su minusvaloración, de la que continúa siendo muestra paradigmática el caso analizado en la STC 145/1991, de 1 de julio sobre la diferente valoración del esfuerzo físico realizado por los peones y las limpiadoras (toxicidad, penosidad, nocturnidad, destreza...). Esa minusvaloración del trabajo femenino (mediante los sesgos de género en los sistemas de clasificación profesional y la estructura y composición de los salarios), junto con la segregación ocupacional y la división sexual del trabajo serían las tres variables que se han identificado como razones o factores desencadenantes de la brecha salarial de género¹⁴.

En último término, para terminar con la brecha era necesario terminar con la opacidad de las retribuciones y respetar el “principio de transparencia salarial” que encuentra su fundamento en la Directiva 2006/54, de 5 de junio (en particular, art. 21.4). La transparencia salarial es el gran objetivo que impulsó la Unión Europea en la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 al establecer que “los Estados miembros deben alentar a los empleadores públicos y a los privados y a los interlocutores sociales a que adopten políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales”, obligándoles a aplicar al menos una de las cuatro medidas básicas que apuntaba¹⁵.

13 Ballester Pastor, M^a. A. (2018), *La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo* (p. 23). Albacete: Editorial Bomarzo. Esta autora se extiende en el análisis sobre la incorrecta valoración del trabajo desarrollado por las mujeres que obedece tanto a la propia segregación horizontal de actividades profesionales como a consideraciones sexistas (pp. 19 y ss.) y a la identificación y corrección del problema de la opacidad en la configuración de determinadas partidas retributivas (pp. 25 y ss.).

14 Sobre estos factores, vid. el análisis en profundidad de Martínez Moreno, C. (2019), *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirla* (pp. 29-76). Albacete: Editorial Bomarzo.

15 Sobre las alternativas ofrecidas por la Recomendación y las diferentes elecciones de los Estados miembros vid. Goñi Sein, J.L. (2020), La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial. En B. Rodríguez Sáenz de Galdeano (coord.), *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo* (pp. 95 y ss). Cizur Menor: Aranzadi Thomson Reuters.

En la línea con esa Recomendación se inscriben las modificaciones introducidas en la LOIMH y en el ET por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En lo que interesa a este estudio, referido al estatuto de representante, es obligado destacar, en primer lugar, la repercusión en su función como garantes de la no discriminación en las retribuciones de que se haya expresado claramente, por fin, la necesaria elaboración negociada del diagnóstico y sus contenidos mínimos, entre los que se encuentra las retribuciones (art. 46.2 LOIMH).

Más atención merece aún la modificación del artículo 28 ET que, además de dar alguna pauta para identificar cuándo un trabajo tendrá igual valor que otro, obliga al empresario a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Disponiendo que "(l)as personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa". Sobre esta previsión se manifestó cierta sorpresa de que el acceso al registro salarial no se hubiese formulado como un derecho propio de los representantes, pues parece que no pudieran ejercitarlo más que a instancia de sus representados¹⁶. No obstante, en todo caso, como luego se indicará, tienen derecho a recibir la genérica sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades, en la que deberá incluirse el registro.

No pueden dejarse de mencionar los desarrollos mediante el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que insiste en el principio de transparencia retributiva (art. 3) y sus instrumentos: el registro y la auditoría (arts. 5-8). Señalando que "la representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro" (art. 5.6). Eso sí, de una lectura del conjunto del apartado 3 del

16 *Ibidem*, p. 111.

art. 5 RD 902/2020 se deduce que la información que recibirá la persona trabajadora cuando solicite acceder al registro directamente, por inexistencia de representación legal, esa información tendrá un alcance más limitado. Lo que restará eficacia a la transparencia en demasiados entornos laborales con plantillas atomizadas y no está claro que esté en consonancia con el espíritu de la mencionada Recomendación de la Comisión de la Unión Europea.

Como se anunció, también se incluye en el artículo 64, en consonancia con todas las previsiones antes comentadas, el derecho del comité de empresa -y, por extensión, de las delegadas y los delegados de personal, ex art. 62.2- a recibir información al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres "en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2" (apdo. 3) que se constituye así en la clave de bóveda del nuevo sistema instaurado para luchar contra la opacidad en las retribuciones e introducir transparencia en el cuánto y por qué cobran unos y otras. Ello se ha valorado positivamente porque al incluirlo mejora la competencia y capacidad de intervención de los representantes de los trabajadores, al ampliar el acceso a la información a todo lo relativo a él; lo que conlleva una amplia información salarial desglosada por sexo, que, si se cumple, permitirá a los representantes adoptar y negociar medidas antidiscriminatorias¹⁷.

También al referirse a las competencias de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, cuyo ejercicio se nos antoja tanto un derecho como un deber en el estatuto del representante, se insiste en que la relativa al respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se realizará especialmente en materia salarial (aptdo. 7.a.3º, art. 64 ET).

17 De nuevo, Goñi Sein, J.L., *loc. cit.*, p. 101. Destaca este autor que lo dispuesto en la norma española no solo concuerda con la segunda medida de la Recomendación de 2014, sino que la mejora, porque mientras que ese instrumento de la Unión Europea solo alude a una obligación para empresas de 50 o más trabajadores, nuestro art. 64.3 la extiende a todas las que cuenten con representantes, con independencia del número de empleados.

4. LA REPRESENTACIÓN DE PERSONAL FRENTE A LA REVOLUCIÓN ALGORÍTMICA

Como bien ha señalado Baylos, hay un cierto discurso sobre subjetividades laborales e identidades diferentes que “favorece la idea de la descolectivización en las nuevas formas emergentes de trabajo en la era de la digitalización, que se solapa sobre el que sostiene la necesidad de un trabajo flexible, atípico, parcial o a distancia”¹⁸. La digitalización alimenta, efectivamente, un proceso de “desestandarización” del trabajo que incide en la consideración individualizada del mismo y la pérdida de una identidad colectiva general¹⁹. La coexistencia en una misma organización o un mismo entramado empresarial de personal que presta servicios bajo muy diferentes condiciones, con una notable expansión del trabajo atípico complica, desde luego, el esquema de representación y la acción colectiva, pues la representación legal del personal tiene que hacerse cargo de posición de “trabajadores desiguales”, con diferentes y, en ocasiones, incluso divergentes intereses laborales (estables *versus* precarias/os)²⁰.

No debe perderse de vista que el trabajo en plataformas se presenta bajo diferentes vestiduras o estatutos laborales. Hay una forma fuerte de *gig workers*, aquellos que tienen a su favor la escasez de la mano de obra con gran cualificación, que serán acreedores de buenas retribuciones y condiciones de trabajo. Pero frente a ella abundará una forma débil de *gig workers*, en aquellos oficios desarrollados a través de plataformas en los que hay más oferta que demanda de personal. Lo que, en buena lógica, termina por conducir a retribuciones más modestas y, consecuentemente, menor protección social, como también mayor control y disciplina. Para este segundo modelo de personas que prestan servicios mediante plataformas es para la que se considera más

18 Baylos Grau, A. P. (2019), Las relaciones colectivas de trabajo en el cambio de época. *Revista de Derecho Social*, nº 86, p. 23.

19 Serrano García, J.M. y Borelli, S. (2017), El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital. *Revista de Derecho Social*, nº 80, pp. 233 y ss.

20 De nuevo, vid. Baylos Grau, A.P. (2019), Las relaciones colectivas de trabajo..., cit., p. 31.

necesaria, precisamente, la toma de decisiones empresariales analíticas con base en datos²¹.

Trillo Párraga ha descrito de forma muy elocuente la "sucesión interminable de conflictos económicos sociales y laborales" que se produjeron unos años después de la irrupción en nuestro país de las primeras experiencias de plataformas digitales de reparto (Deliveroo y Glovo). En particular, llama la atención sobre el hecho de que en el período comprendido entre enero 2015 y de 2021 la Inspección de Trabajo identificó la existencia de 17.957 casos de falsos autónomos²². La dimensión del problema era, pues, alarmante.

Salió al paso de esa problemática social el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modificó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Esta norma como destacó su exposición de motivos fue fruto del restablecido diálogo social (Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) tras el trabajo desarrollado por la Mesa de Diálogo constituida el 28 de octubre de 2020. Diálogo que, además, ha permitido a nuestro país avanzar de forma pionera en esta materia. Los firmantes se declararon abiertamente favorables a la introducción y consolidación de las tecnologías digitales en el ámbito laboral, pero contrarios a las experiencias vividas, basadas en la competencia desleal y en la degradación de condiciones de trabajo y vida. Se ha hablado mucho sobre la presunción de laboralidad que se expresó mediante la introducción de algunos cambios en los arts. 8 y 20 ET, dividiéndose la doctrina entre quienes valoraron positivamente esta manifestación explícita y quienes opinaron que "para ese viaje no hacían falta alforjas".

21 Galán Zazo, J.I. y Zúñiga Vicente, J.A. (2021), *Gig Economy ¿el inicio de una nueva era en la gestión de los recursos humanos?*. *Estudios Financieros, Revista de trabajo y seguridad social*, nº 463, pp. 167-197.

22 Lo que supuso actuaciones de expedientes liquidatorios derivados de las cuotas dejadas de ingresar a la Seguridad Social por un total de 25.987.401 euros y más de cincuenta pronunciamientos judiciales de los que hasta mayo de 2021, 47 habían reconocido la laboralidad de la relación. Cfr. Trillo Párraga, F. (2021), *La <<Ley Rider>> o el arte de volver*. *Revista de Derecho Social*, nº 94, p. 19.

Pero, en nuestra opinión, de la llamada “Ley Rider” (Ley 12/2021, de 28 de septiembre) potencialmente puede tener impacto en un mayor número de relaciones de trabajo lo prevenido desde el 12 de agosto de 2021, en la nueva letra d) del apartado 4 del artículo 64 ET. Al establecerse en ella el derecho del comité con la periodicidad que proceda a “(s)er informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

Ese derecho de información permitirá la realización de una necesaria vigilancia muy necesario control para que ninguno de los derechos laborales, incluidos algunos fundamentales, resulten vulnerados. Porque, como bien dice la propia exposición de motivos de aquella norma, esos métodos de cálculo matemáticos o algoritmos, que ha introducido elementos novedosos en las relaciones laborales, merecen nuestra atención y análisis por los cambios que están introduciendo en la gestión de los servicios y actividades empresariales, repercutiendo tanto en los derechos individuales como en los colectivos de las personas trabajadoras. Y son estos últimos los que preocupan a esta reflexión. Porque “dichas alteraciones se están dando de manera ajena al esquema tradicional de participación de las personas trabajadoras”. Siguiendo de nuevo a Trillo, es claro que el discurso economicista/cientifista había producido inicialmente la apariencia de que el modo matemático para la adopción de decisiones de la dirección, organización y control de la actividad resultaba incuestionable, quedando por tanto vedado el espacio de participación de los trabajadores a través de sus representantes²³. Pero lo cierto es que cuando hay un tratamiento masivo de datos mediante el empleo de la inteligencia artificial, esa “potencialidad técnica no siempre tiene en cuenta la dimensión jurídica -especialmente los

23 *Ibidem*, p. 23. Algo que, añade Trillo Párraga, F. (2021), “en última instancia, estaba afectando sensiblemente al principio democrático en la conformación de las normas que ordenan las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo de aquellos”.

límites derivados de los derechos fundamentales- ni ética”²⁴. En definitiva, frente a esta revolución algorítmica o del recurso en las empresas a la inteligencia artificial, aquí sí que es preciso “poner puertas al campo”.

En este sentido, los agentes sociales y el Gobierno tomaron consciencia de que el algoritmo no es neutral, por lo que requiere pasar una revisión y controles que impidan los sesgos en la toma de decisiones, ya no solo los que pueda producir quien programa, sino el propio uso del programa y volcado de datos en tomas de decisiones de las que ese algoritmo “aprende” para conducir, quizá, después, a resultados ilegítimos y/o injustos. De aquí que se aproveche para ampliar en aquella norma las competencias de la representación del personal, avanzando su contenido en la conformación de los derechos de información en el marco de lo que ya se ha denominado como el “Derecho del Trabajo Digital”²⁵. Introduciendo una medida más expansiva que la presunción de laboralidad, pues crea el derecho “en una proyección extramuros del propio ámbito material de la norma de reconocimiento, disociando funcionalmente el derecho de información de las plataformas digitales de reparto, de tal manera que el requerimiento informativo (...) podrá operarse en todo ámbito económico donde se recurra a aplicaciones algorítmicas” que cumplan con el requisito de influir o incidir en empleo y/o condiciones de trabajo²⁶.

Y ello porque compartimos la opinión de que el nuevo derecho de información incide directamente en la organización productiva de los modelos de negocio basados en plataformas digitales, así como en todas aquellas organizaciones

24 Olarte Encabo, S. (2020), La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección y a las ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación. *Documentación laboral*, nº 119, pp. 86-87.

25 Así, respecto al trabajo a distancia, vid. Rodríguez-Piñero Royo, M. y Calvo Gallego, F.J. (2020), Los derechos digitales de los trabajadores a distancia. *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 11, pp. 1448-1473.

26 Como bien ha señalado Garrido Pérez, E. (2021), El nuevo y complejo derecho de información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que inciden en el empleo y las condiciones laborales. *NET21*, nº 4, , p. 2. Llama la atención la autora a que la mención específica a la “elaboración de perfiles” extiende el derecho a fase precontractuales.

empresariales donde las decisiones que tengan impacto en las condiciones de empleo y/o de trabajo se adopten recurriendo a sistemas de inteligencia artificial, siempre que se cumplan los tres requisitos constitutivos de la obligación empresarial²⁷.

Ahora bien, dilucidar esa afectación de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial a las condiciones de empleo y de trabajo no será tarea fácil, como tampoco articular el nuevo derecho de información para que sea eficaz. Entre otras cosas por la propia opacidad de los sistemas de inteligencia artificial, lo que puede hacer que el proceso seguido por el sistema a la hora de llegar a una conclusión - sobre la que se tomarán decisiones- sea difícil de determinar (el efecto caja negra o *black box*; llegando a dificultar la identificación y prueba de posibles infracciones de las leyes²⁸. En suma, la eficacia de la labor representativa requerirá una mayor concreción de los términos de su ejercicio. Seguramente, respecto a los contenidos, más que a la conformación tecnológica o a la propiedad del algoritmo, se entenderán referidos a los tipos de datos procesados y a las reglas para procesarlos. Como bien ha apuntado alguna autora "desde la perspectiva laboral y, específicamente, antidiscriminatoria, a diferencia de otros ámbitos, es importante tener en cuenta que es más relevante la forma en que se tratan los datos que la forma en que estos se obtienen"²⁹.

La buena fe por parte de quien proporciona esos datos, la empresa, exigirá que cumpla con su obligación en tiempo y

27 Vid., de nuevo, Trillo Párraga, F. (2021), La <<Ley Rider>> o el arte de volver, *loc. cit.*, pp. 30-31. Del tenor literal del precepto se deduce que el derecho de información se articula en torno a los siguientes requisitos: 1.- Los criterios (parámetros, reglas e instrucciones) de los que se sirve el algoritmo o sistema de inteligencia artificial; 2.- Que esos sistemas tengan como finalidad alcanzar determinadas decisiones empresariales; y 3.- Que repercutan en las condiciones de trabajo y empleo, incluida la elaboración de perfiles. Lo que comprende sección y contratación, pero también vicisitudes y modificaciones o extinción.

28 Cuestiones estas que apunta Álvarez Cuesta, H. (2020), *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas* (pp. 50-51). Cizur Menor: Aranzadi.

29 Olarte Encabo, S. (2020), La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección y a las ofertas de empleo..., *cit*, p. 87.

forma que permitan conocer su alcance en la adopción de decisiones -más o menos automática- y con un margen para adoptar medidas que contrarresten posibles sesgos antes de que esas decisiones se hagan efectivas³⁰. Y seguramente, muchas veces esa información -en cuanto que alcanza a perfiles- deberá hacerse ex ante y acordando una razonable periodicidad -que la norma no establece- que permita revisar el sistema de inteligencia artificial de forma transparente para evitar desviaciones sobrevenidas al sistema, una vez implantado.

Mas allá de la problemática que pudiera plantearse en una concreta empresa y con respecto a los derechos de información que frente a ella puede ejercitar la representación de personal constituida, el uso adecuado de las herramientas algorítmicas y la erradicación de los abusos seguramente requiere una autocomposición por parte de los agentes sociales al máximo nivel. Debiendo producirse un diálogo social, a todos los niveles, para lograr una transición digital justa³¹.

5. BIBLIOGRAFÍA

Alcalá Díaz, M^a.A. (2010), Técnicas jurídico-contratuales de descentralización empresarial. En L. Gaeta y R. Gallardo Moya (coords.), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo* (pp. 95-161). Albacete: Editorial Bomarzo.

Álvarez Alonso, D. (2020), *Representación y participación de los trabajadores en la empresa. Estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro*. Valencia: Tirant lo Blanch.

30 Sobre el contenido y el momento en que debe suministrarse la información para garantizar el fin de la norma, vid., de nuevo, Garrido Pérez, E. (2021), El nuevo y complejo derecho de información sobre algoritmos, *loc. cit.*, p. 4.

31 Sobre la potencialidad a tal efecto del diálogo social, apuntando, además, una interesante posibilidad de que haya una supervisión complementaria por un organismo de seguimiento de carácter paritario a nivel empresarial o supra empresarial, vid. Álvarez Cuesta, H. (2020), *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo...*, *cit.*, pp. 105-106.

- Álvarez Cuesta, H. (2020), *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Ballester Pastor, M^a.A. (2018), *La discriminación retributiva por razón de sexo. Brecha salarial y desigualdades de género en el mercado de trabajo*. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Baylos Grau, A.P. (2004), La acción colectiva de los trabajadores en la empresa: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en ese espacio. *Revista de Derecho Social*, nº 27, pp. 11-28.
- Baylos Grau, A.P. (2019), Las relaciones colectivas de trabajo en el cambio de época. *Revista de Derecho Social*, nº 86, pp. 17-38.
- Cabeza Pereiro, J. (2011), *La reforma de las empresas de trabajo temporal*. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Casas Baamonde, M^a.E. (2017), El modelo español de organización y representación de los trabajadores en la empresa: un modelo en crisis. En W. Sanguinetti Raymond y E. Cabero Morán (coords.), *Sindicalismo y Democracia. El Derecho Sindical Español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Granada: Editorial Comares.
- Galán Zazo, J.I. y Zúñiga Vicente, J.A. (2021), Gig Economy ¿el inicio de una nueva era en la gestión de los recursos humanos?. *Estudios Financieros, Revista de trabajo y seguridad social*, nº 463, pp. 167-197.
- Garrido Pérez, E. (2021), El nuevo y complejo derecho de información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que inciden en el empleo y las condiciones laborales. *NET21*, nº 4, pp. 1-7.
- Goñi Sein, J.L. (2020), La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial". En B. Rodríguez Sáenz de Galdeano, *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo* (pp. 81-115). Cizur Menor: Aranzadi.

- Martínez Moreno, C. (2019), *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirla*. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Molero Marañón, M^a.L. y Valdés Dal-Ré, F. (2013), *Los derechos de información y consulta en las reestructuraciones de empresa*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social-CCNCC.
- Olarte Encabo, S. (2020), La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección y a las ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación. *Documentación laboral*, nº 119, pp. 79-98
- Pérez Rey, J. (2010), El empresario complejo y la necesidad de un derecho del trabajo insolente. En L. Gaeta y R. Gallardo Moya (coords.), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo* (pp. 49-66). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Poquet Catalá, R. (2020), *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*. Cizur Menor: Aranzadi.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. y Calvo Gallego, F.J. (2020), Los derechos digitales de los trabajadores a distancia. *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 11, pp. 1448-1473.
- Serrano García, J.M^a. y Borelli, S. (2017), El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital. *Revista de Derecho Social*, nº 80, pp. 233-261.
- Trillo Párraga, F. (2021), La <<Ley Rider>> o el arte de volver. *Revista de Derecho Social*, nº 94, pp. 19-38.
- Ureña Martín, A. (2017), *El crédito horario sindical*. Albacete: Editorial Bomarzo.