

O ESTATUTO DE REPRESENTANTE E AS SÚAS ADAPTACIÓNS NORMATIVAS: ENTRE O INMOBILISMO E O GALIMATÍAS*

ANA ROSA ARGÜELLES BRANCO

Catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Oviedo
anaargue@uniovi.es

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 obrigas 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.

ABSTRACT

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

* O presente traballo foi realizado no marco do Proxecto AUNAS: "Alternativas para Una Acción Sindical eficaz en el nuevo modelo de empresa" (Ref.: RTI2018-093458-B-I00), financiado polo Ministerio de Ciencia e Innovación, a Axencia Estatal de Investigación e o Fondo Europeo de Desenvolvemento Rexional (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.

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 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.

SUMARIO

1. **CONTIDO DO ESTATUTO DE REPRESENTANTE; 2. AS DISPOSICIÓNS “PERIFÉRICAS” E O SEU DESEQUILIBRIO: AMPLIACIÓN DE COMPETENCIAS, PERO NON DE FACILIDADES; 3. CONTRA A OPACIDADE E A FENDA DE XÉNERO, O REXISTRO DE RETRIBUCIÓNS E O SEU COÑECEMENTO 4. A REPRESENTACIÓN DE PERSOAL FRONTE Á REVOLUCIÓN ALGORÍTMICA 5. BIBLIOGRAFÍA.**

1. CONTIDO DO ESTATUTO DE REPRESENTANTE

Considerando como “estatuto” o “réxime xurídico específico aplicable a determinadas persoas ou entidades” (segundo o dicionario panhispánico do español xurídico) valorar o propio dos e as representantes de persoal implica analizar, principalmente, determinadas disposicións contidas no Título II -“Dos dereitos de representación colectiva e de reunión dos traballadores na empresa”- do Real decreto 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores (en diante, ET). En suma, trataríase de identificar os “Dereitos de información e consulta e competencias” establecidos no art. 64 para o comité de empresa e, na súa falta, de exercicio mancomunado, por parte das delegadas e delegados de persoal (art. 62.2 ET). Complexo elenco de facultades entre as que unhas teñen un carácter participativo, pero outras reivindicativo; sendo especialmente importante entre estas últimas a de vixilancia do cumprimento das normas laborais (apartado 7, art. 64). En relación con esas competencias e dereitos, conformarían tamén ese núcleo esencial do estatuto de representante as ferramentas xurídicas –denominémolas “facilidades” ou “prerrogativas”- das que se acompañan para desenvolverlas de maneira eficaz. Incluiríanse aquí as reguladas tanto no art. 81 ET, polo que fai aos “Locais e taboleiro de anuncios”, postos ao servizo do seu dereito/obriga de comunicación co persoal representado, como en diferentes letras do art. 68 ET. Concretamente neste último precepto regúlase a liberdade de expresión (letra d), referida á manifestación da opinión colexiada do órgano e a liberdade de distribución de publicacións de interese laboral ou social; así como o crédito horario (letra e). O precepto agrúpaas baixo a rúbrica común de “garantías” baixo unha cualificación que quen escribe reservaría de maneira máis estrita ás que seguen: a apertura de expediente contradictorio para sancións por faltas graves/moi graves (letra a); a prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo se é extinción por causas

tecnolóxicas/económicas (letra b); a garantía de non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin no ano seguinte ao fin do mandato por accións que formen parte do seu exercicio como representante; tampouco discriminado na súa promoción económica ou profesional (letra c).

O mencionado constitúe, en definitiva, o marco xurídico a nivel estatal en que se contén o núcleo esencial ou básico do estatuto de representante. A nosa pretensión é reflexionar sobre o axuste dese estatuto ás novas realidades empresariais, partindo dunha consideración como tales non só daquelas que obedecen ás propias estratexias que adoptan as entidades empregadoras por razóns económicas ou de mercado, senón tamén aos obrigados cambios nas súas políticas, en particular as relacionadas coa xestión do persoal, co obxectivo de adaptarse ás novas demandas sociais. Sobre as últimas, como é natural cobran especial relevo as que foron atendidas polo poder lexislativo estatal (por iniciativa propia ou a instancias externas, por compromisos derivados de disposicións de *hard law* ou *soft law* provenientes do ámbito europeo ou internacional) enfrontando o empresariado a novas realidades normativas. Que existe un déficit de adaptación ás novas realidades xa se albisca ao comprobar que as disposicións integradas no mencionado Título da norma estatutaria, no seu conxunto, caracterizáronse por unha estabilidade, próxima ao inmovilismo, dende o primeiro texto do Estatuto dos traballadores aprobado pola Lei 8/1980, do 10 de marzo. Como destacaron ilustres colegas, é necesaria unha reforma integral do Título II ET¹; tamén das regras que configuran o

1 A profesora Casas Baamonde seguramente é unha das voces que en máis ocasións puxo de manifesto a necesidade de reformar o Título II do Estatuto dos traballadores, apuntando tamén as consecuencias institucionais da problemática configuración dunha representación dual (unitaria e sindical). V. as interesantes consideracións 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*

estatuto de representante e non só daquelas dirixidas á selección da unidade electoral e o procedemento dirixido a constituír o órgano de representación.

Non obstante, dentro dese ánimo conservador -seguramente por diferentes razóns segundo quen o considere- á hora de introducir axustes no Título II do Estatuto, debe recoñecerse que o artigo 64 ET experimentou algúns cambios que é preciso valorar de forma moi positiva. Efectivamente as competencias e dereitos dos órganos de representación unitaria do persoal víronse reforzados nas últimas décadas con disposicións especialmente relevantes para a efectividade dos dereitos laborais das persoas traballadoras. Xa o anterior texto estatutario, o contido no RDLex. 1/1995, experimentou varias reformas, sendo especialmente relevante a realizada pola Lei 38/2007, do 16 de novembro², que afectou tanto á rúbrica do precepto como á súa estrutura, ao contido da información e a forma de articular ese dereito e o de preceptiva consulta. Esta norma tivo como un dos seus obxectivos, precisamente, a adaptación da normativa estatal á Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 11 de marzo de 2002, pola que se establece un marco xeral relativo á información e á consulta dos traballadores na Comunidade Europea³.

Pero aquí interesa centrarse nas reformas do precepto comentado sobre o texto contido inicialmente no Real decreto lexislativo 2/2015, e que foron dúas: 1º. Con efectos a partir do 8 de marzo de 2019, ampliase o dereito de información

Palomeque treinta años después (1986-2016) (pp. 399-405). Granada: Comares.

2 Sen restar con esa afirmación un ápice de importancia ás tamén significativas reformas operadas primeiro polo Real Decreto Lei 15/1998, do 27 de novembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo en relación co traballo a tempo parcial e, sobre todo, despois pola Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

3 Sobre a ordenación xurídica dos dereitos de información e consulta na Directiva Marco 2002/14/CE, v. 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.

sobre a aplicación do dereito á igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes; en particular, incluíndo nesa información o rexistro previsto no art. 28.2 (art. 64.3). 2º. Dende o 12 de agosto de 2021, inclúese unha nova letra d) no aptdo. 4, referida ás competencias da representación de persoal para ser informada dos parámetros, regras e instrucións nos que se baseen os algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial empregados pola empresa para a toma de determinadas decisións.

Polo que ao artigo 81 ET se refire, lembremos que nel atópanse as previsións sobre "Locais e taboleiro de anuncios" que deberán poñerse a disposición de delegados ou comité sempre que o permitan as características da empresa ou centro de traballo. Sinalando tradicionalmente que tal local debe ser adecuado, que os taboleiros poden ser varios -non se di así do local, o que contradí, curiosamente a rúbrica do precepto- e que as discrepancias resolveraas a autoridade laboral previo informe da Inspección de Traballo.

Nese precepto, co transcorrer dos anos só se produciu un cambio, vixente aínda, o RDLex. 1/1995, que, dalgún modo, ten que ver cun fenómeno empresarial que dista de ser novo pero si é crecente: o recurso á contrata de obras e servizos. E, neste sentido, o Real decreto-lei 5/2006, do 9 de xuño, e logo a Lei 43/2006, do 29 de decembro, de mellora do crecemento e do emprego, estableceron que "a representación legal dos traballadores das empresas contratistas e subcontratistas que compartan de forma continuada centro de traballo poderán facer uso dos devanditos locais nos termos que acorden coa empresa", en referencia, claro, aos que dispoña para os seus propios órganos de representación a empresa principal que teña descentralizada a obra ou servizo de que se trate. Á vez que reformaron diferentes apartados do artigo 42 do Estatuto dos traballadores que, como é sabido, precisamente contén dereitos de información relacionados coa subcontratación de obras e servizos. Esta é unha das "disposicións periféricas" que viñeron completar o estatuto do representante e facelo

máis complexo, como teremos ocasión de comentar no próximo epígrafe.

Nin a capacidade para exercer accións nin o sixilo profesional que regula o artigo 65 experimentaron modificacións ás que mereza a pena prestar atención nesta análise. Aínda que, certamente, o deber de sixilo das e dos representantes tamén resultou afectado pola xa mencionada Lei 38/2007, co obxectivo expresado na súa exposición de motivos, de “reformulación do seu réxime xurídico incorporando a posibilidade de secreto, en termos moito máis precisos e desenvolvidos que os actuais, incluíndo a regulación dos posibles recursos administrativos ou xudiciais en materia de sixilo profesional”.

Tampouco as facilidades e garantías recoñecidas pola condición de representante mereceron, a xuízo do poder lexislativo, unha revisión dos correspondentes apartados do artigo 68 ET. Nin sequera para introducir no precepto algún dos criterios xurisprudenciais consolidados ou determinados complementos necesarios á vista das novas realidades empresariais ou do eficaz exercicio das competencias atribuídas aos órganos de representación dende 1980. A normativa estatutaria respecto diso permanece inmutable e a xurisprudencia non logra, por vía interpretativa, salvar todos os déficits legais. Outra cousa son as melloras coas que se dote a quen negocia convenios en concretos sectores ou empresas, establecendo disposicións convencionais que introduzan os necesarios equilibrios entre as súas competencias ou obrigas (que o son dende a perspectiva do persoal representado ao que serven en último termo) e os recursos ou ferramentas que permitan asumir con éxito as novas e crecentes tarefas de representación.

En fin, pode afirmarse que, a pesar dalgúns esforzos normativos aos que se aludirá logo, nin a letra nin o espírito das previsións estatutarias se axustan como deberían ás necesidades das persoas traballadoras e as características das empresas de hoxe en día.

2. AS DISPOSICIÓNES “PERIFÉRICAS” E O SEU DESEQUILIBRIO: AMPLIACIÓN DE COMPETENCIAS, PERO NON DE FACILIDADES

O estatuto do representante é un quebracabezas integrado por pezas que non só están nese referido “núcleo esencial” constituído por algúns preceptos do Título II do Estatuto, que lle recoñecen competencias, dereitos e garantías. Ese estatuto complétase e devén máis complexo ao sumarse ás indicadas determinadas disposicións -as outras pezas dese crebacabezas- ás que chamaremos “periféricas”, que foron recoñecendo novas -e xa non tan novas- facultades á representación do persoal en diferentes contornas laborais e materias. Escusaremos aquí referirnos ás complexas e moi variadas competencias que lles atribúe a Lei 31/1995, do 8 de novembro, principalmente ex arts. 18 e arts. 33 a 40. Esta é “fariña doutro costal”, aínda que o certo é que o seu peso recae sobre as mesmas costas, pois lembremos que os delegados de prevención “serán designados por e entre os representantes do persoal”.

Nin sequera entraremos na cita do rosario de regras que se recollen en moitos preceptos estatutarios para establecer períodos de consultas e negociación (na actualidade, en ocasións con preferencia para a actuación da representación sindical sobre a unitaria), ou mesmo ata reclamar acordos cun órgano de representación de persoal para a adopción de determinadas decisións, por exemplo as relativas á modificación colectiva de condicións de traballo, os expedientes de regulación temporal ou definitiva de emprego etc. Consideramos que estas son unha proxección sobre materias concretas de atribucións que dalgún modo forman parte do estatuto esencial -e tradicional- antes indicado.

Dentro das disposicións periféricas que nos parece que redimensionaron o estatuto de representante é obrigado referirse ás previsións do artigo 42 ET froito dunha reforma do anterior texto estatutario, o RDlex. 1/1995, do 24 de marzo, realizada, se non me equivoco, pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, de mellora e crecemento do emprego. A

través dela incluíronse medidas que procedían do Acordo do 9 de maio entre os sindicatos e asociacións empresariais máis representativos. Nel xa se facía un diagnóstico que continúa sendo válido sobre o dobre problema do mercado español: o insuficiente volume de emprego e o alto nivel de temporalidade. O compromiso foi analizar os elementos que incidían -e aínda inciden- na falta de estabilidade e utilización non xustificada da contratación temporal e para iso “habían de terse en conta as novas formas de organización empresarial do traballo”. Unha delas, que continuou crescendo exponencialmente, a contrata de obras e servizos, aínda que a exposición de motivos daquela norma non a mencionase, si a tivo en conta o articulado. Si di que o Acordo inclúe medidas “para introducir maior transparencia na subcontratación de obras e servizos entre empresas cando comparten o mesmo centro de traballo”.

Así, no apartado 4 do artigo 42 ET incluíuse o dereito “sen prexuízo da información sobre previsións en materia de subcontratación á que se refire o artigo 64” a coñecer unha serie de extremos que permiten identificar con maior precisión á contratista ou subcontratista e os termos da contratación e coordinación de actividades. Tamén, no apartado 7 do mesmo precepto atoparemos a previsión de que “os representantes legais dos traballadores da empresa principal e das empresas contratistas e subcontratistas, cando comparten de forma continuada centro de traballo, poderán reunirse a efectos de coordinación entre eles e en relación coas condicións de execución da actividade laboral nos termos previstos no artigo 81”. Precepto este último no que efectivamente aquela posibilidade atopa eco ao dispoñer, con maior precisión, que “a representación legal dos traballadores das empresas contratistas e subcontratistas que comparten de forma continuada centro de traballo poderán facer uso dos devanditos locais nos termos que acorden coa empresa”. Sorprende, iso si, que non se estenda a referencia aos taboleiros de anuncios, cuxo uso para comunicacións que poidan ser útiles con eses cadros de

persoal parece que se deixa depender do criterio dos delegados de persoal ou o comité da empresa principal.

A continuación engade o art. 64.7 ET, e isto é un primeiro desequilibrio dos anunciados no título deste epígrafe, que “a capacidade de representación e ámbito de actuación dos representantes dos traballadores, así como o seu crédito horario, virán determinados pola lexislación vixente e, no seu caso, polos convenios colectivos de aplicación”. É esta unha cuestión nada banal, a da remisión ao xa previsto sobre esa reserva de horas para funcións de representación, sen máis matices ou engadidos. E iso porque tamén se incorporou no artigo 42 un apartado 6 sinalando que “os traballadores das empresas contratistas e subcontratistas, cando non teñan representación legal, terán dereito a formular aos representantes dos traballadores da empresa principal cuestións relativas ás condicións de execución da actividade laboral, mentres compartan centro de traballo e carezan de representación”. Súmase así unha carga ao labor deses representantes, sen a correspondente contrapartida nas súas facilidades e prerrogativas, que non se ven ampliadas. En particular, parecería razoable que o número adicional de persoas traballadoras ás que atender -aínda que fose de forma limitada, pois quedarían fóra, entendemos, as súas reivindicacións fronte á súa propia entidade empregadora- tivese algunha repercusión no crédito horario, senón de todos, si dalgún dos delegados ou membros do comité da empresa principal que puidese asumir, en exclusiva, esa tarefa.

En fin, haberá que ter presente que a doutrina académica xa observou que hai límites respecto das obrigas xurídicas da empresa principal en relación cos traballadores das empresas auxiliares que seguramente deban terse en conta para limitar igualmente o alcance desa formulación, pola súa banda, de cuestións a quen sexa representantes na devandita empresa. Non é esta senón unha mostra máis do inadecuado dos parámetros do noso dereito laboral para os novos fenómenos

de descentralización⁴. Veremos como quedarán estes asuntos nesa anunciada reforma que parece que pronto se materializará.

Entre as disposicións con impacto no estatuto de representante tamén debemos mencionar algunhas previsións incluídas na Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal. Cabe chamar a atención sobre o feito de que a Lei 35/2010, do 17 de setembro, que reformou varios dos seus preceptos gardou silencio no relativo aos representantes dos traballadores postos á súa disposición. A falta de regras concretas, enténdese que os traballadores postos a disposición computan para os efectos da existencia e da dimensión do órgano de representación unitaria dos traballadores da empresa de traballo temporal; e non contan para a empresa usuaria. A efectos, digamos, "electorais" contrasta que se teña en conta a traballadores temporais e non aos postos a disposición. Hai posibles efectos moi sorprendentes que algún autor destacou de forma clara: entre eles, que a empresa de traballo temporal pode ter un órgano de representación extenso pero cuxos membros non poderán desempeñar moitas das funcións do artigo 64 ET e concordantes na práctica respecto dos traballadores postos a disposición⁵. Iso aínda que a teor do art. 17.1 (reformado por Lei 63/1997) os traballadores postos a disposición terán dereito a presentar a través dos representantes dos traballadores da empresa usuaria reclamacións en relación coas condicións de execución da súa actividade laboral. Previsión que parece unha transcripción da xa comentada respecto ao persoal de empresas contratistas e subcontratistas e para a que, de novo, non se establece contrapartida razoable para o

4 Por todos, v. 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.

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

incremento de tarefas de representación en que, sen dúbida, traducirase.

Debido a que se encomendan funcións en relación cun colectivo que non forma parte do corpo electoral -aínda que tampouco poderían compararse, sen máis- propúxose establecer un ou máis postos adicionais no comité en función da media das postas a disposición que se produciron nun período inminentemente anterior ás eleccións. Ou que se considere a alternativa menos gravosa para a empresa, que sería incrementar o crédito de horas dos representantes legais en función do número de horas realizadas polos traballadores en misión⁶.

A xurisprudencia, pola súa banda, non resolveu os problemas expostos por ese efecto extensivo do radio de acción da actividade representativa que trouxeron consigo as modificacións introducidas polo lexislador nos preceptos comentados. Ben ao contrario, como algún querido compañeiro puxo de manifesto, a interpretación do Tribunal Supremo sobre o ámbito no que han de exercitarse as competencias foi en xeral bastante ríxida e cuestionable, socavando na práctica aquel efecto⁷.

En terceiro lugar, debe destacarse tamén o previsto en datas moito máis recentes polo artigo 19 da Lei 10/2021, do 9 de xullo, de traballo a distancia, ao establecer que "a empresa deberá fornecer á representación legal das persoas traballadoras os elementos precisos para o desenvolvemento da actividade representativa, entre eles o acceso ás

6 *Ibidem*, p. 92. Destaca este autor que esta regra incorporouse en 1997, dous anos despois de que en 1995 se fixese que moitos representantes unitarios tivesen que desdobrarse en delegados de prevención sen gozar por iso de ningún dereito nin garantía adicional.

7 V. a análise desa xurisprudencia sentada a propósito da intervención do comité de empresa dunha 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). Pensando, razoablemente, que quizais esta mesma interpretación estrita extrapolaríase ás previsións establecidas en relación cos dereitos de representación relacionados co persoal das contratistas e subcontratistas, establecidos nos diferentes apartados do artigo 42.

comunicacións e direccións electrónicas de uso na empresa e a implantación do taboleiro virtual, cando sexa compatible coa forma de prestación do traballo a distancia". Aínda que a literalidade dese precepto non faga referencia a outras canles posibles de comunicación, algunha autora defendeu que, na actualidade, debido ao seu exponencial incremento, sería factible estendelo ás redes sociais, nas que, por outra banda, os sindicatos adquiriron un protagonismo relevante⁸.

Nesta ocasión, por fin, tívose o propósito de facilitar as funcións de representación. Non hai unha extensión do persoal representado, pero si unha situación de dispersión de polo menos unha parte do persoal que puidese complicalas. Así, quérese garantir a eficacia das facultades de participación e reivindicación, e sobre todo, os dereitos de información e comunicación, respecto do persoal que, doutro xeito, podería permanecer illado e atoparse con maiores trabas no que se refire ao exercicio dos dereitos laborais colectivos.

Á vista desa previsión, seguramente haberá que matizar a doutrina xudicial sostida pola sentenza da Audiencia Nacional 130/2020, do 30 de decembro, que negou que a empresa tivese obriga de facilitar ao sindicato, co fin de enviar comunicados, a conta de correo electrónico de cada empregada/o, creados de forma temporal para o teletraballo como consecuencia da crise sanitaria derivada da COVID-19. Quizais non ao sindicato como tal, pero dende logo, deberán facilitarse as direccións electrónicas de uso na empresa á representación unitaria respecto das persoas que traballen a distancia, nos termos da mencionada lei, e, por extensión do art. 10.3 da Lei orgánica de liberdade sindical, tamén, no seu caso, aos delegados sindicais. Aínda que o traballo a distancia sexa temporal e por excepcional que sexa a situación, non por iso a persoa traballadora deberá estar illada durante ese tempo, nin paralizada a comunicación representantes-persoal representado. Naquela liña restritiva, tamén se

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

lembrarán os pronunciamentos do Tribunal Supremo onde se denegou o dereito das seccións sindicais a dispoñer dunha conta corporativa de correo electrónico, en función de que puidese considerarse ou non un gravame excesivo para a empresa. Pois ben, co novo art. 19 da Lei 10/2021 en vigor, xa se puxo de manifesto que esa posición xudicial non sería posible, pois para as persoas teletraballadoras a empresa si que deberá aplicar e poñer en marcha ese tipo de comunicación coa representación tanto unitaria como sindical, sen que poida obxectar que supoña custos ou gastos adicionais⁹.

En fin, falouse xa moito en congresos, monografías e artigos doctrinais da necesidade de reequilibrar as representacións laborais que quedaron á marxe dos diferentes fenómenos de descentralización deseñados por novas estratexias empresariais. Por esta e outras razóns e fenómenos dos apuntados, quizais sexa xa o momento de aproximarse a ese “dereito do traballo insolente”, que atalle formalismos enervantes que impiden reconducir as relacións de traballo ao centro de imputación que determina o empresario real, superando as aparencias creadas nun dos polos subxectivos do contrato¹⁰. E pode que con iso se resolvesen, senón todos, algún dos problemas ata aquí manifestados para articular unha adecuada representación e participación do persoal na empresa.

Aínda que non sexa xa unha cuestión de correspondencia representantes/persoal representado ou de proporcionalidade entre obrigas/dereitos como representante, non é posible deixar de mencionar tamén aquí outra preocupación que afecta non xa ao seu estatuto, senón á propia adquisición desa condición nun crecente número de situacións empresariais nas que o impide a atomización do persoal en minúsculos centros de traballo, fóra da mesma

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.

provincia, que impiden un sumatorio que sería razoable para o que, vista no seu conxunto, puidese ser en ocasións mesmo unha mediana ou gran empresa. Cando menos, unha empresa cun persoal cuxo tamaño, totalizados os números e flexibilizando o ámbito de aplicación das regras do art. 62.1 e 66 ET.

Nesa liña criticouse o formalismo do centro de traballo no que o lexislador se empeña en seguir estruturando a representación unitaria a propósito da súa ineficacia. E fálase da rixidez conceptual dun centro que é cada vez máis lugar de encontro de traballadores diferentes, con empregadores diferentes e representantes legais diferentes, e que quizais por iso poidan ser escenario de novas formas sindicais que se fagan cargo da diversidade¹¹. Ao noso xuízo, é hora de que, igual que se permite que unha sección sindical decida designar delegado/a intercentros, o Título II ET se modifique para permitir o cambio de unidade electoral e que os delegados de persoal ou, mesmo, o comité de empresa sexan conxuntos a varios centros.

Tamén é tempo de que se revise a regulación relativa ao crédito horario, para que non só quede o recurso ao pacto colectivo como forma de fixar un superior ou adicional para a realización de determinados fins. Somos conscientes de que, a falta desa mellora por parte da negociación colectiva, tanto a doutrina científica como os tribunais estableceron ata o momento que ostentar unha dobre condición representativa -delegado de persoal/delegado de prevención non comportará a duplicación das horas de crédito¹². E que, por tanto, tampouco hai un ambiente proclive a que se incremente pola extensión dalgunhas funcións a outro persoal que non é o propio. Pero é tempo de que o Parlamento tome consciencia da evolución doutras

11 V. 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 doutrina académica e xudicial, v. Ureña Martín, A. (2017), *El crédito horario sindical* (pp. 42-43). Albacete: Editorial Bomarzo.

disposicións do Estatuto dos traballadores e das mencionadas como periféricas, para redimensionar o establecido no artigo 68 c) como consecuencia da xa obrigada atención a determinadas persoas traballadoras que non elixiron á representación unitaria da empresa en cuxo centro de traballo prestan servizos, pero que tamén deben ser, nalgunha medida, atendidas por ela.

3. CONTRA A OPACIDADE E A FENDA DE XÉNERO, O REXISTRO DE RETRIBUCIÓNS E O SEU COÑECEMENTO

Non é preciso insistir aquí na persistente fenda de xénero nas condicións de traballo, en particular, nas retributivas. Son moitas as disposicións que dende hai décadas fóronse incorporado en diferentes niveis normativos co obxectivo de conseguir que, efectivamente, se garanta o dereito das mulleres a unha igual retribución por un traballo de igual valor que o realizado polos homes. En particular, merece ser destacado o pioneiro Convenio núm. 100 da Organización Internacional do Traballo, que xa formulou o principio de non discriminación retributiva neses termos no ano 1951. O camiño iniciado no pasado século continuouse neste articulando outros instrumentos xurídico laborais, establecendo novas obrigas empresariais e disposicións promocionais de cláusulas en acordos colectivos e individuais, sobre todo dende a promulgación da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes (en diante LOIMH). Cun título IV dedicado a "O dereito ao traballo en igualdade de oportunidades" en cuxo capítulo II, crea a figura dos plans de igualdade das empresas (ben é verdade que a obriga de elaboralos e aplicalos tiña un alcance limitado ás grandes naquel momento). O acceso da representación legal do persoal ao contido, obxectivos e seguimento das actuacións comprometidas nos plans quíxose garantir dende o principio ao dispoñer a "Transparencia na implantación do plan de igualdade" (art. 47). Para o cal, entre outras posibles materias, expresábase que podería contemplarse a de retribucións (art. 45.2 LOIMH).

Non obstante, por máis que se fixese nese sentido, os datos sobre a fenda salarial continuaban sen permitir o optimismo en canto á eficacia dos esforzos realizados. Seguramente o principal problema, perfectamente identificado por unha relevante autora en cuxos estudos sempre está presente a perspectiva de xénero, é a invisibilidade das condicións e factores que concorren nos postos de traballo desenvolvidos maioritariamente por mulleres¹³. O que conduciu tradicionalmente á súa minusvaloración, da que continúa sendo mostra paradigmática o caso analizado na STC 145/1991, do 1 de xullo, sobre a diferente valoración do esforzo físico realizado polos peóns e as limpadoras (toxicidade, penosidade, nocturnidade, destreza..). Esa minusvaloración do traballo feminino (mediante os nesgos de xénero nos sistemas de clasificación profesional e a estrutura e composición dos salarios), xunto coa segregación ocupacional e a división sexual do traballo serían as tres variables que se identificaron como razóns ou factores causantes da fenda salarial de xénero¹⁴.

En último termo, para terminar coa fenda era necesario terminar coa opacidade das retribucións e respectar o “principio de transparencia salarial” que atopa o seu fundamento na Directiva 2006/54, do 5 de xuño (en particular, art. 21.4). A transparencia salarial é o gran obxectivo que impulsou a Unión Europea na Recomendación da Comisión do 7 de marzo de 2014 ao establecer que “os Estados membros deben alentar aos empregadores públicos e aos privados e aos interlocutores sociais a que adopten

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 esténdese na análise sobre a incorrecta valoración do traballo realizado polas mulleres que obedece tanto á propia segregación horizontal de actividades profesionais como a consideracións sexistas (pp. 19 e ss.) e á identificación e corrección do problema da opacidade na configuración de determinadas partidas retributivas (pp. 25 e ss.).

14 Sobre estes factores, v. a análise en profundidade de Martínez Moreno, C. (2019), *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirla* (pp. 29-76). Albacete: Editorial Bomarzo.

políticas de transparencia sobre a composición e as estruturas salariais”, obrigándolles a aplicar polo menos una das catro medidas básicas que apuntaba¹⁵.

Na liña desa Recomendación inscríbense as modificacións introducidas na LOIMH e no ET polo Real decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación. No que interesa a este estudo, referido ao estatuto de representante, é obrigado destacar, en primeiro lugar, a repercusión na súa función como garantes da non discriminación nas retribucións de que se expresou claramente, por fin, a necesaria elaboración negociada do diagnóstico e os seus contidos mínimos, entre os que se atopan as retribucións (art. 46.2 LOIMH).

Máis atención merece aínda a modificación do artigo 28 ET que, ademais de dar algunha pauta para identificar cando un traballo terá igual valor que outro, obriga ao empresario a levar un rexistro cos valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do seu persoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías profesionais ou postos de traballo iguais ou de igual valor. Dispoñendo que “as persoas traballadoras teñen dereito a acceder, a través da representación legal dos traballadores na empresa, ao rexistro salarial da súa empresa”. Sobre esta previsión manifestouse certa sorpresa de que o acceso ao rexistro salarial non se formulou como un dereito propio dos representantes, pois parece que non poderían exercitalo máis que a instancia dos seus representados¹⁶. Non obstante, en todo caso, como logo se indicará, teñen dereito a recibir a

15 Sobre as alternativas ofrecidas pola Recomendación e as diferentes eleccións dos Estados membros v. 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.

16 *Ibidem*, p. 111.

xenérica sobre a aplicación do dereito de igualdade de trato e oportunidades, na que deberá incluírse o rexistro.

Non poden deixarse de mencionar os desenvolvementos mediante o Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, que insiste no principio de transparencia retributiva (art. 3) e os seus instrumentos: o rexistro e a auditoría (arts. 5-8). Sinalando que “a representación legal das persoas traballadoras deberá ser consultada, cunha antelación de polo menos dez días, con carácter previo á elaboración do rexistro” (art. 5.6). Iso si, dunha lectura do conxunto do apartado 3 do art. 5 RD 902/2020 dedúcese que a información que recibirá a persoa traballadora cando solicite acceder ao rexistro directamente, por inexistencia de representación legal, terá un alcance máis limitado. O que restará eficacia á transparencia en demasiadas contornas laborais con cadros de persoal atomizados e non está claro que estea en consonancia co espírito da mencionada Recomendación da Comisión da Unión Europea.

Como se anunciou, tamén se inclúe no artigo 64, en consonancia con todas as previsións antes comentadas, o dereito do comité de empresa -e, por extensión, das delegadas e os delegados de persoal, ex art. 62.2- a recibir información polo menos anualmente, relativa á aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes “na que deberá incluírse o rexistro previsto no artigo 28.2” (apdo. 3) que se constitúe así na clave de bóveda do novo sistema instaurado para loitar contra a opacidade nas retribucións e introducir transparencia en canto e por que cobran uns e outras. Iso valorouse positivamente porque ao incluílo mellora a competencia e capacidade de intervención dos representantes dos traballadores, ao ampliar o acceso á información a todo o relativo a el; o que implica unha ampla información salarial desagregada por sexo, que, se se

cumpre, permitirá aos representantes adoptar e negociar medidas antidiscriminatorias¹⁷.

Tamén ao referirse ás competencias de vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, cuxo exercicio parécenos tanto un dereito como un deber no estatuto do representante, insístese en que a relativa ao respecto e aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes realizárase especialmente en materia salarial (aptdo. 7.a.3º, art. 64 ET).

4. A REPRESENTACIÓN DE PERSOAL FRONTE Á REVOLUCIÓN ALGORÍTMICA

Como ben sinalou Baylos, hai un certo discurso sobre subxectividades laborais e identidades diferentes que “favorece a idea da descolectivización nas novas formas emerxentes de traballo na era da dixitalización, que se solapa sobre o que sostén a necesidade dun traballo flexible, atípico, parcial ou a distancia”¹⁸. A dixitalización alimenta, efectivamente, un proceso de “desestandarización” do traballo que incide na súa consideración individualizada e na perda dunha identidade colectiva xeral¹⁹. A coexistencia nunha mesma organización ou nunha mesma estrutura empresarial de persoal que presta servizos baixo moi diferentes condicións, cunha notable expansión do traballo atípico complica, dende logo, o esquema de representación e a acción colectiva, pois a representación legal do persoal ten que facerse cargo de posición de “traballadores desiguais”,

17 De novo, *GOÑI SEIN*, loc. cit., p. 101. Destaca este autor que o disposto na norma española non só concorda coa segunda medida da Recomendación de 2014, senón que a mellora, porque mentres que ese instrumento da Unión Europea só alude a unha obriga para empresas de 50 ou máis traballadores, o noso art. 64.3 esténdea a todas as que contén con representantes, con independencia do número de empregados.

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.

con diferentes e, en ocasións, mesmo diverxentes intereses laborais (estables *versus* precarias/os)²⁰.

Non debe perderse de vista que o traballo en plataformas preséntase baixo diferentes vestiduras ou estatutos laborais. Hai unha forma forte de *gig workers*, aqueles que teñen ao seu favor a escaseza da man de obra con gran cualificación, que serán acredores de boas retribucións e condicións de traballo. Pero fronte a ela abundará unha forma débil de *gig workers*, naqueles oficios realizados a través de plataformas nos que hai máis oferta que demanda de persoal. O que, en boa lóxica, termina por conducir a retribucións máis modestas e, consecuentemente, menor protección social, como tamén maior control e disciplina. Para este segundo modelo de persoas que prestan servizos mediante plataformas é para o que se considera máis necesaria, precisamente, a toma de decisións empresariais analíticas con base en datos²¹.

Trillo Párraga describiu de forma moi elocuente a “sucesión interminable de conflitos económicos sociais e laborais” que se produciron uns anos despois da irrupción no noso país das primeiras experiencias de plataformas dixitais de repartición (Deliveroo e Glovo). En particular, chama a atención sobre o feito de que no período comprendido entre xaneiro 2015 e de 2021 a Inspección de Traballo identificou a existencia de 17.957 casos de falsos autónomos²². A dimensión do problema era, pois, alarmante.

Saíu ao paso desa problemática social o Real decreto-lei 9/2021, do 11 de maio, polo que se modificou o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, para garantir

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

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 O que supuxo actuacións de expedientes liquidatorios derivados das cotas deixadas de ingresar á Seguridade Social por un total de 25.987.401 euros e máis de cincuenta pronunciamentos xudiciais dos que ata maio de 2021, 47 recoñeceran a laboralidade da relación. Cfr. Trillo Párraga, F. (2021), La <<Ley Rider>> o el arte de volver. *Revista de Derecho Social*, nº 94, p. 19.

os dereitos laborais das persoas dedicadas á repartición no ámbito de plataformas dixitais. Esta norma, como destacou a súa exposición de motivos, foi froito do restablecido diálogo social (Goberno, CCOO, UXT, CEOE e CEPYME) tras o traballo realizado pola Mesa de Diálogo constituída o 28 de outubro de 2020. Diálogo que, ademais, permitiu ao noso país avanzar de forma pioneira nesta materia. Os asinantes declaráronse abertamente favorables á introdución e consolidación das tecnoloxías dixitais no ámbito laboral, pero contrarios ás experiencias vividas, baseadas na competencia desleal e na degradación de condicións de traballo e vida. Falouse moito sobre a presunción de laboralidade que se expresou mediante a introdución dalgúns cambios nos arts. 8 e 20 ET, dividíndose a doutrina entre quen valorou positivamente esta manifestación explícita e quen opinou que “para esa viaxe non facían falta alforxas”.

Pero, na nosa opinión, da chamada “Lei Rider” (Lei 12/2021, do 28 de setembro) potencialmente pode ter impacto nun maior número de relacións de traballo o previsto dende o 12 de agosto de 2021, na nova letra d) do apartado 4 do artigo 64 ET. Ao establecerse nela o dereito do comité coa periodicidade que proceda a “(s)er informado pola empresa dos parámetros, regras e instrucións nos que se basean os algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial que afectan á toma de decisións que poden incidir nas condicións de traballo, o acceso e mantemento do emprego, incluída a elaboración de perfís”.

Ese dereito de información permitirá a realización dunha necesaria vixilancia moi necesario control para que ningún dos dereitos laborais, incluídos algúns fundamentais, resulten vulnerados. Porque, como ben di a propia exposición de motivos daquela norma, eses métodos de cálculo matemáticos ou algoritmos, que introduciu elementos novos nas relacións laborais, merecen a nosa atención e análise polos cambios que están a introducir na xestión dos servizos e actividades empresariais, repercutindo tanto nos dereitos individuais como nos colectivos das persoas traballadoras. E son estes últimos os que preocupan a esta reflexión. Porque

"as ditas alteracións están a darse de maneira allea ao esquema tradicional de participación das persoas traballadoras". Seguindo de novo a Trillo, é claro que o discurso economicista/cientifista producira inicialmente a aparencia de que o modo matemático para a adopción de decisións da dirección, organización e control da actividade resultaba incuestionable, quedando por tanto vedado o espazo de participación dos traballadores a través dos seus representantes²³. Pero o certo é que cando hai un tratamento masivo de datos mediante o emprego da intelixencia artificial, esa "potencialidade técnica non sempre ten en conta a dimensión xurídica -especialmente os límites derivados dos dereitos fundamentais- nin ética"²⁴. En definitiva, fronte a esta revolución algorítmica ou do recurso nas empresas á intelixencia artificial, aquí si que é preciso "poñer portas ao campo".

Neste sentido, os axentes sociais e o Goberno tomaron consciencia de que o algoritmo non é neutral, polo que require pasar unha revisión e controis que impidan os negos na toma de decisións, xa non só os que poida producir quen programa, senón o propio uso do programa e baleirado de datos en tomas de decisións das que ese algoritmo "aprende" para conducir, quizá, despois, a resultados ilexítimos e/ou inxustos. Por iso aprovéitase para ampliar naquela norma as competencias da representación do persoal, avanzando o seu contido na conformación dos dereitos de información no marco do que xa se denominou como o "Dereito do Traballo Dixital"²⁵. Introducendo unha medida máis expansiva que a presunción de laboralidade, pois crea o dereito "nunha

23 *Ibidem*, p. 23. Algo que, engade Trillo Párraga, F. (2021), "en última instancia, estaba a afectar sensiblemente ao principio democrático na conformación das normas que ordenan as relacións laborais e nas condicións de traballo de aqúeles".

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 ao traballo a distancia, v. 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.

proxección extramuros do propio ámbito material da norma de recoñecemento, disociando funcionalmente o dereito de información das plataformas dixitais de repartición, de tal maneira que o requirimento informativo (...) poderá levarse a cabo en todo ámbito económico onde se recorra a aplicacións algorítmicas” que cumpran co requisito de influír ou incidir en emprego e/ou condicións de traballo²⁶.

E iso porque compartimos a opinión de que o novo dereito de información incide directamente na organización produtiva dos modelos de negocio baseados en plataformas dixitais, así como en todas aquelas organizacións empresariais onde as decisións que teñan impacto nas condicións de emprego e/ou de traballo se adopten recorrendo a sistemas de intelixencia artificial, sempre que se cumpran os tres requisitos constitutivos da obriga empresarial²⁷.

Agora ben, dilucidar esa afectación dos algoritmos ou sistemas de intelixencia artificial ás condicións de emprego e de traballo non será tarefa fácil, como tampouco articular o novo dereito de información para que sexa eficaz. Entre outras cousas pola propia opacidade dos sistemas de intelixencia artificial, o que pode facer que o proceso seguido polo sistema á hora de chegar a unha conclusión -sobre a que se tomarán decisións- sexa difícil de determinar (o efecto

26 Como ben sinalou 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. Chama a atención a autora a que a mención específica á “elaboración de perfís” estende o dereito a fase precontractuais.

27 V., de novo, Trillo Párraga, F. (2021), La <<Ley Rider>> o el arte de volver, *loc. cit.*, pp. 30-31. Do teor literal do precepto dedúcese que o dereito de información artículase ao redor dos seguintes requisitos: 1.- Os criterios (parámetros, regras e instrucións) dos que se serve o algoritmo ou sistema de intelixencia artificial; 2.- Que eses sistemas teñan como finalidade alcanzar determinadas decisións empresariais; e 3.- Que repercutan nas condicións de traballo e emprego, incluída a elaboración de perfís. O que comprende sección e contratación, pero tamén vicisitudes e modificacións ou extinción.

caixa negra ou *black box*); chegando a dificultar a identificación e proba de posibles infraccións das leis²⁸.

En suma, a eficacia do labor representativo requirirá unha maior concreción dos termos do seu exercicio. Seguramente, respecto aos contidos, máis que á conformación tecnolóxica ou á propiedade do algoritmo, entenderanse referidos aos tipos de datos procesados e ás regras para procesalos. Como ben apuntou algunha autora "dende a perspectiva laboral e, especificamente, antidiscriminatoria, a diferenza doutros ámbitos, é importante ter en conta que é máis relevante a forma en que se tratan os datos que a forma en que estes se obteñen"²⁹.

A boa fe por parte de quen proporciona eses datos, a empresa, esixirá que cumpra coa súa obriga en tempo e forma que permitan coñecer o seu alcance na adopción de decisións -máis ou menos automática- e cunha marxe para adoptar medidas que contrarresten posibles nesgos antes de que esas decisións se fagan efectivas³⁰. E seguramente, moitas veces esa información -dado que alcanza a perfís-deberá facerse *ex ante* e acordando unha razoable periodicidade -que a norma non establece- que permita revisar o sistema de intelixencia artificial de forma transparente para evitar desviacións sobrevidas ao sistema, unha vez implantado.

Mais alá da problemática que poida suscitarse nunha concreta empresa e con respecto aos dereitos de información que fronte a ela pode exercitar a representación de persoal constituída, o uso adecuado das ferramentas algorítmicas e a erradicación dos abusos seguramente require unha autocomposición por parte dos axentes sociais ao máximo

28 Cuestións 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.

30 Sobre o contido e o momento en que debe fornecerse a información para garantir o fin da norma, v., de novo, Garrido Pérez, E. (2021), El nuevo y complejo derecho de información sobre algoritmos, *loc. cit.*, p. 4.

nivel. Debendo producirse un diálogo social, a todos os niveis, para lograr unha transición dixital xusta³¹.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Alcalá Díaz, M^a.A. (2010), Técnicas jurídico-contratuals 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.
- 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.

31 Sobre a potencialidade para ese efecto do diálogo social, apuntando, ademais, unha interesante posibilidade de que haxa unha supervisión complementaria por un organismo de seguimento de carácter paritario a nivel empresarial ou supra empresarial, v. Álvarez Cuesta, H. (2020), *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo...*, cit., pp. 105-106.

- 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.