



NEWSLETTER LABORAL JUNIO 2022





EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de junio de 2022 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de junio de 2022.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de junio de 2022.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes trataremos el uso de las tecnologías algorítmicas en las relaciones laborales, así como las obligaciones que contraen las empresas cuando deciden empezar a usarlas.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de junio de 2022:

- *Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.*
- *Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión.*
- *Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019, de 16 de junio de 2022.*
- *Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo a domicilio, hecho en Ginebra el 20 de junio de 1996, de 14 de junio de 2022.*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Constitucional, de 2 de junio de 2022, sobre discriminación por razón de identidad sexual.* El Tribunal Constitucional diferencia entre sexo, género e identidad de género, como faceta especialmente importante de la identificación de una persona, y, por tanto, encuadra la discriminación a las personas transgénero dentro del artículo 14 de la Constitución, indicando, además, que dicha discriminación se encuentra estrechamente vinculada al derecho fundamental a la propia imagen, del artículo 18 de la Constitución.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de mayo de 2022, Rec. 499/2020, sobre prestación por desempleo.* El Tribunal Supremo corrige la Disposición Adicional Décima del Estatuto del Trabajo Autónomo, y declara que es discriminatorio que queden excluidos de la prestación por desempleo los hijos menores de treinta años que estén contratados por sus padres, mientras que los mayores de esa edad sí que tienen acceso.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 18 de mayo, Rec. 1646/2020, sobre prorrateo de pagas extraordinarias.* El Tribunal Supremo cambia su doctrina, y determina que la contravención por parte de la empresa de la prohibición en convenio colectivo del prorrateo de las pagas extraordinarias no implica que la empresa tenga que abonarlas de nuevo en verano y en Navidad si el trabajador ha ido mostrando su consentimiento tácito.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de mayo, Rec. 3307/2020, sobre gastos laborales de las comunidades de propietarios.* El Tribunal Supremo determina que los integrantes de una comunidad de propietarios son responsables solidarios del pago del salario de las personas que presten servicios en ella en calidad de conserjes, incluso cuando el servicio se encuentre externalizado a través de otra empresa.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 31 de mayo, Rec. 1819/2020, sobre despidos disciplinarios.* El Tribunal Supremo recuerda que las obligaciones de buena fe en las relaciones con superiores y compañeros se extienden más allá de la jornada laboral, y que, por tanto, las ofensas verbales ocurridas fuera del lugar de trabajo también constituyen causa de despido.



RESEÑA DE INTERÉS

La introducción de los algoritmos en las relaciones laborales

La progresiva introducción en nuestro país de empresas con sistemas de trabajo en los que los algoritmos forman parte esencial del mecanismo de desarrollo de las relaciones laborales ha implantado por la fuerza de los hechos un nuevo modelo de relaciones laborales: las directrices empresariales son impartidas a través de algoritmos, y permite a los usuarios, en cierto modo, valorar a los trabajadores.

Evidentemente, la toma de decisiones de una manera tan radicalmente objetiva como extremadamente aséptica, abre la puerta a la vulneración de diversos derechos fundamentales, incluso sin que ésta sea, ni mucho menos, la intención de las empresas.

En palabras de la Real Academia de la Lengua, un algoritmo es *“un conjunto ordenado y finito de operaciones o reglas que permite hallar la solución de un problema”*.

Según la Guía ofrecida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para el uso de los algoritmos en las relaciones laborales, podemos distinguir dos tipos de algoritmos: Los que han sido programados de forma más o menos explícita, en la que la persona programadora escribe una serie de reglas explícitas que el sistema seguirá para tomar decisiones; y los sistemas de decisión automatizada que aprenden estas reglas de forma implícita a partir del análisis de datos para identificar patrones estadísticos y tomar decisiones automatizadas en atención a dichos patrones.

El uso empresarial de algoritmos puede convertirse en una manera de reforzar a los trabajadores más aptos de la empresa. El posible abandono por parte de los departamentos de recursos humanos de ciertas decisiones organizativas en materia de horarios o remuneraciones, entre otras, por la aplicación de este marco algoritmo, puede provocar una despersonalización de las relaciones laborales, siendo en última instancia una fórmula matemática quién tome las decisiones, evitando cualquier tipo de sesgo subjetivo.

Sin embargo, ello contiene un peligro manifiesto: el impulso algorítmico del marco laboral puede comportar una pérdida encubierta de derechos para los actores más débiles de la cadena laboral; aquellos sobre las que las decisiones afectan puesto que no conocen en su conjunto y de forma global quién las adopta y el mecanismo por el que se adoptan estas decisiones.

En este sentido, el Legislador impuso a las empresas la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores de los funcionamientos de los algoritmos



utilizados, a través de la introducción del artículo 64.4 d) en el Estatuto de los Trabajadores a través de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Dicha obligación de información también viene consagrada en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD).

El RGPD ofrece tres grandes bloques de información que debe proporcionarse a los trabajadores con relación a las decisiones empresariales tomadas mediante algoritmo:

- Información sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones automatizadas -elaboración de perfiles, por ejemplo-.
- Información sobre la lógica y funcionamiento del algoritmo, incluyendo las variables y parámetros utilizados.
- Información sobre las consecuencias que pueden derivarse de la decisión adoptada mediante el uso de algoritmos o sistemas de decisión automatizada.

En cualquier caso, la toma de decisiones por parte de un algoritmo, basado en una fórmula matemática, puede reputar una serie de beneficios empresariales, tales como la eliminación de cualquier sesgo discriminatorio en sus decisiones.

Ligado con lo anterior, ¿se podría producir algún tipo de discriminación si un algoritmo, en base a la fórmula matemática que acredite objetivos resultados de producción, decide despedir a una trabajadora embarazada o a un trabajador que lleve a cabo una intensa labor sindical? La defensa que ofrece la ley ante alegaciones de despidos nulos por discriminación es, precisamente, demostrar que la decisión está exenta de todo sesgo discriminatorio. El uso correcto de un algoritmo y su programación; podría acabar, si se utilizan adecuadamente, con la declaración de nulidad de los despidos.

Dados los intereses contrapuestos, nuestra primera conclusión debe ser que existe una apremiante necesidad de regular la materia en profundidad y de forma global con intervención de todos los agentes sociales y económicos, en interés de todas las partes.

Luchar contra la implantación en las relaciones laborales, y en el marco de la Justicia en general, de los algoritmos resulta inútil: no hay duda de que los algoritmos como



herramienta laboral han venido para quedarse.

Por todo ello, resulta perentorio encontrar una fórmula de encuentro que permita conocer a todos los implicados, y en profundidad, los principales aspectos de la programación del algoritmo, con el objetivo de que una ventaja tecnológica aplicable a la Justicia no se convierta en un elemento de discrepancia y, en última instancia de discriminación en el seno de la nueva Justicia algorítmica con la que, sin duda, tendremos que aprender a convivir en un futuro que ya es presente.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD