

## *La información algorítmica en el ámbito laboral*

Teniendo en cuenta el uso de la tecnología, cada vez más habitual en las empresas, el pasado viernes día 10 de junio de 2022 el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentó la *“Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral”*, (en adelante, *“la Guía”*) elaborada por la Comisión de expertos correspondiente.

El objetivo de dicho documento, teniendo en cuenta los riesgos y la vulneración de derechos fundamentales que pueden entrañar para los trabajadores los sistemas de decisión automatizada, es el de recoger las obligaciones y derechos en materia de información algorítmica que los empresarios deben facilitar a la representación legal de los trabajadores, así como a los propios empleados.

Tras realizar una breve descripción sobre los aspectos técnicos de los algoritmos y sistemas de decisión automatizada, el documento establece las diferentes obligaciones empresariales en este sentido.

Además, la Guía contiene una herramienta - cuestionario para concretar y sistematizar las obligaciones de información referidas.

**Guía práctica y  
herramienta sobre la  
obligación empresarial  
de información sobre  
el uso de algoritmos en  
el ámbito laboral**

## 2. Obligación empresarial de información algorítmica

Distingue la Guía, así como la normativa vigente, dos planes de derechos de información en materia del uso de algoritmos o sistemas de decisión automatizada en las relaciones laborales:

- **Derecho individual de información** (art. 22 del Reglamento General de Protección de Datos): incluye una obligación de información en favor de los trabajadores sujetos a decisiones íntegramente automatizadas, sin intervención humana.

Por ejemplo, que un algoritmo seleccione determinados candidatos para un perfil concreto, descartando automáticamente el resto de perfiles.

- **Derecho colectivo de información** (art. 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores), que incorpora la obligación de información en favor de los representantes de los trabajadores en materia del uso de “algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso, y el mantenimiento de empleo.

Señala el documento que la obligación de información algorítmica individual la tienen todas aquellas empresas que tengan trabajadores a su cargo y utilicen algoritmos o sistemas de decisión automatizada para la gestión de personas. Las empresas con representación legal, adicionalmente, deberán cumplir con la información colectiva.

La información a proporcionar por parte de las empresas, es la siguiente:

- Información sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones automatizadas, incluyendo la elaboración de perfiles, identificando la tecnología utilizada y las decisiones de gestión de personas respecto de las que se utiliza tal tecnología;
- Información significativa, clara y simple 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.

El documento igualmente especifica que, con motivo de la falta precisión normativa a ese respecto, cualquier algoritmo utilizado en el ámbito laboral para la toma de decisiones automatizada está sujeto a la obligación empresarial de información.

Dicha información deberá facilitarse a los trabajadores previamente al tratamiento de datos y a la representación legal de la plantilla con la periodicidad que proceda.

***Cualquier algoritmo utilizado en el ámbito laboral para la toma de decisiones automatizada está sujeto a la obligación empresarial de información. Dicha información deberá facilitarse a los trabajadores previamente al tratamiento de datos y a la representación legal de la plantilla con la periodicidad que proceda***

No existe a la fecha actual obligación como tal de negociar el algoritmo con la representación legal de los trabajadores, si bien la propia Guía establece que *“es posible que el Estatuto de los Trabajadores sea objeto de mejoras por la negociación colectiva, por ejemplo, introduciendo la obligación de la empresa de no solo de informar, sino también de negociar con la representación legal de la plantilla las variables, parámetros u otras características del algoritmo o sistema de decisión automatizada que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*.

### **3. Obligación de evaluación de impacto y auditoría algorítmica**

Dispone el artículo 35.3 del Reglamento General de Protección de Protección de Datos que en el diseño e implementación del algoritmo la empresa debe realizar una evaluación de impacto en, al menos, dos supuestos:

- (i) tratamientos que impliquen la toma de decisiones automatizadas o que contribuyan en gran medida a la toma de tales decisiones; y
- (ii) tratamientos que impliquen la utilización de nuevas tecnologías o un uso innovador de tecnologías consolidadas.

Asimismo, el documento establece los contenidos mínimos de la evaluación de impacto que debe realizarse.

Como normal general, no será necesario realizar una auditoría algorítmica. No obstante, en caso de que el empleo de algoritmo pudiese afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, dicha tecnología podría formar parte de la auditoría correspondiente en materia de riesgos laborales.

### **4. El Algoritmo MAX**

El Ministerio de Trabajo anunció igualmente la puesta en marcha, en los próximos meses, del Algoritmo MAX (*'Más algoritmos para menos horas extras'*) cuya función será la de, cruzando determinados datos de los registros horarios informatizados de las empresas, limitar los excesos de jornada y localizar el fraude en este punto.

*En caso de que el empleo de algoritmo pudiese afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, dicha tecnología podría formar parte de la auditoría correspondiente en materia de riesgos laborales*

## La información algorítmica en el ámbito laboral

Marimón Abogados es un despacho fundado en 1931 que ofrece servicios legales en todas las áreas del Derecho y que cuenta con oficinas en Barcelona, Madrid y Sevilla.

### Para cualquier información sobre el contenido de esta publicación:

Diana Rodríguez | Socia  
drodriguez@marimon-abogados.com



Carmen Mato | Abogada  
cmato@marimon-abogados.com

### Barcelona -

Aribau, 185  
08021  
Tel.: +34 934 157 575

### Madrid -

Paseo de Recoletos, 16  
28001  
Tel.: +34 913 100 456

### Sevilla -

Balbino Marrón, 3  
Planta 4ª-10  
(Edificio Viapol)  
41018  
Tel.: +34 954 657 896

[www.marimon-abogados.com](http://www.marimon-abogados.com)

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborada por Marimón Abogados. La información que se incluye en el mismo no constituye asesoramiento jurídico alguno. Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Marimón Abogados. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea de forma extractada, sin previa autorización.