



ANTRÀS



JUNY 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Juny 2022



L'obligació d'informació algorítmica en l'àmbit laboral: entrada en vigor imminent i publicada una guia pràctica.

El Reial decret llei 9/2021, d'11 de maig, va modificar l'article 64.4.d) del TRLET per incloure una nova obligació d'informació empresarial a la representació legal dels treballadors. D'acord amb aquest nou precepte, la representació legal dels treballadors té dret a ser informada per l'empresa "dels paràmetres, les regles i les instruccions en els quals es basen els algorismes o sistemes d'intel·ligència artificial que afecten la presa de decisions que poden incidir en les condicions de treball, l'accés i el manteniment de l'ocupació, inclosa l'elaboració de perfils". La norma entrava en vigor al cap de tres mesos de la seva publicació en el BOE, que es va produir el 12 de maig del 2022. Ja estem, per tant, a les portes de la seva entrada en vigor: el 12 d'agost del 2022.

Amb vista a facilitar el compliment d'aquesta obligació, el Ministeri de Treball ha publicat una [Guia pràctica](#). Sobre aquest tema convé destacar els següents aspectes:

- L'obligació s'imposa a totes les empreses que tinguin persones assalariades a càrrec seu i utilitzin algorismes o sistemes de decisió automatitzada per a la gestió de persones (incloent-hi decisions de selecció, contractació, assignació d'horaris, tasques, mesurament de productivitat, promocions, fixació de salaris, acomiadament, etc.).
- L'obligació imposada a l'article 64 del TRLET (pla col·lectiu) no és l'única obligació

informativa imposada a les empreses que utilitzin algorismes, ja que l'article 22 del Reglament General de Protecció de Dades (RGPD) estableix una obligació d'informació, en un pla individual, a favor de les persones treballadores subjectes a decisions íntegrament automatitzades.

- Ambdues obligacions d'informació (obligació d'informació algorítmica) tenen un contingut comú pel que fa a la informació que s'ha de subministrar, que s'explicita a l'apartat 3.3 de la guia, i especialment a les seves pàgines 12 a 15. Sintèticament: 1) Informació sobre l'ús d'algorismes o sistemes d'intel·ligència artificial per prendre decisions automatitzades, incloent-hi l'elaboració de perfils, identificant la tecnologia utilitzada i les decisions de gestió de persones respecte de les quals s'utilitza aquesta tecnologia; 2) Informació significativa, clara i simple sobre la lògica i el funcionament de l'algoritme, incloent-hi: (i) les variables i els paràmetres utilitzats, com són la tipologia de perfils que elabora l'algoritme, les variables utilitzades per part de l'algoritme, enteses com la informació o els factors utilitzats, (ii) els paràmetres utilitzats per part de l'algoritme per a la presa de decisions automatitzades, entesos com la ponderació relativa de cada variable, (iii) les regles i les instruccions utilitzades per l'algoritme, enteses com les regles de programació, (iv) les dades



d'entrenament, (v) les mètriques de precisió o error en les tasques automatitzades, i (vi) les auditories o l'avaluació d'impacte realitzades per part de l'empresa; 3) Informació sobre les conseqüències que es poden derivar de la decisió adoptada mitjançant l'ús d'algoritmes o sistemes de decisió automatitzada.

- La informació s'ha de facilitar de forma clara, simple i comprensible per a persones sense coneixements tècnics, sense que aportar informació merament tècnica resulti suficient, ja que aquesta pot ser informació opaca o confusa. L'obligació d'informació no pot interpretar-se en el sentit de facilitar el codi font de l'algoritme.

- Respecte al moment de facilitar la informació, aquesta s'ha d'adreçar: als treballadors afectats individualment per decisions íntegrament automatitzades, prèviament al tractament de dades; és a dir, prèviament a l'elaboració del perfil o la presa de la decisió automatitzada; a la representació dels treballadors amb la periodicitat que procedeixi, cosa que s'interpreta com de manera prèvia a la utilització dels algoritmes i davant de qualsevol canvi en les variables, paràmetres o qualsevol altra característica de l'algoritme.

- S'ha de destacar que, com a regla general, no existeix l'obligació de negociar l'algoritme

amb la representació legal dels treballadors. No obstant això, sí que existeix aquesta obligació quan l'algoritme és utilitzat en el marc d'un acomiadament col·lectiu per, per exemple, determinar les persones afectades per l'acomiadament, o altres mesures col·lectives.

- A més de l'obligació informativa al·ludida, la guia interpreta que existeix una obligació empresarial de consultar la introducció d'algoritmes per a la gestió de persones a l'empara de l'article 64.5 de l'ET (que preveu el dret de la representació legal dels treballadors a ser informada i consultada sobre totes les decisions de l'empresa que poguessin provocar canvis rellevants respecte a l'organització del treball i als contractes de treball). A més, recorda el dret de la representació dels treballadors a emetre un informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresa sobre la "implantació i la revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball".

- Encara que la guia publicada no té valor normatiu, creiem que pot ser utilitzada per les autoritats laborals amb vista a verificar el compliment de l'obligació d'informació algorítmica. En aquest sentit, pot ser d'utilitat l'eina/questionari que conté el seu Annex final.

Pròrroga fins a final d'any de les mesures econòmiques per fer front a la crisi.

El BOE de 26 de juny de 2022 va publicar el Reial decret llei 11/2022, de 25 de juny, pel qual s'adopten i es prorroguen determinades mesures per respondre a les conseqüències econòmiques i socials de la guerra a Ucraïna, per fer front a situacions de vulnerabilitat social i econòmica, i per a la recuperació econòmica i social de l'illa de La

Palma. Es tracta d'una norma que conté diverses mesures que bàsicament **prorroguen fins al 31 de desembre les mesures acordades pel Reial decret llei 6/2022**, de 29 de març, pel qual s'adopten mesures urgents en el marc del Pla Nacional de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la guerra a Ucraïna.



Així, pel que fa estrictament a l'àmbit laboral, la norma prorroga fins al 31 de desembre l'article 44 d'aquella norma. Un precepte que estableix per a les empreses beneficiàries de les ajudes directes previstes en el reial decret llei una prohibició d'acomiarar per causa objectiva al·legant l'augment dels costos energètics. Una prohibició que, a més d'incidir en la qualificació de l'eventual acomiadament, suposa, en cas de transgredir-se, el reintegrament de l'ajuda rebuda. La norma, com ja va passar anteriorment, no identifica les conseqüències que té a l'efecte de la qualificació de l'acomiadament, però sembla que ens situaria, tret de futurs pronunciaments judicials, davant la seva improcedència i no la nul·litat. Cal entendre que només l'acomiadament emparat en causes objectives vinculades a l'increment dels costos energètics determinarà el reintegrament de les ajudes rebudes, no altres acomiadaments aliens a aquella situació.

La norma prorroga, així mateix, fins al 31 de desembre del 2021, la prohibició que les empreses que s'acullin a les mesures de reducció de jornada o suspensió de contractes regulades en l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors per causes relacionades amb la invasió d'Ucraïna, i que es beneficiïn de suport públic, puguin utilitzar aquestes causes per realitzar acomiadaments. Cal notar que aquí la prohibició d'acomiarar afecta les empreses en les quals concorrin dues circumstàncies: 1) haver adoptat mesures de reducció de jornada o suspensió de contractes, de l'article 47 TRLET; 2) haver-se beneficiat de "suport públic", i no només de les ajudes previstes en el RDL 6/2022. De nou, no s'indica quins efectes tindria per a la qualificació de l'acomiadament, però entenem que, com abans, hauríem de moure'ns en el terreny de la improcedència.

Al costat d'aquesta mesura de contingut laboral, es prorroguen i s'adapten altres mesures de caràcter social, com poden ser, entre d'altres:

- La norma contempla un increment extraordinari del 15% en la prestació d'ingrés

mínim vital amb la finalitat d'evitar que les persones perceptores d'aquesta prestació, per pertànyer a col·lectius vulnerables, es vegin afectades en la seva precària situació.

- Així mateix, el reial decret llei contempla una mesura similar aplicable a les pensions de jubilació i invalidesa del sistema de la Seguretat Social, en la seva modalitat no contributiva, i estableix un increment extraordinari del 15% per a aquestes pensions des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre del 2022.

- S'introdueix, a més, una línia directa d'ajuda a persones físiques de baix nivell d'ingressos i patrimoni, que siguin assalariats, autònoms o aturats. Aclareix la norma que aquesta ajuda, de 200 euros de quantia en un pagament únic, té com a objectiu pal·liar l'efecte perjudicial en els preus ocasionat per la crisi energètica derivada de la invasió d'Ucraïna en situacions de vulnerabilitat econòmica, no cobertes per altres prestacions de caràcter social, com a pensions contributives, ingrés mínim vital, o pensions de jubilació i invalidesa no contributives. Els beneficiaris d'aquesta ajuda hauran hagut de percebre el 2021 uns ingressos inferiors a 14.000 euros anuals i tenir un patrimoni inferior a 43.196,40 euros anuals. L'ajuda s'haurà de sol·licitar abans del 30 de setembre del 2022.

- Recull també ajudes directes al transport públic terrestre, urbà i interurbà. Així, es recull una subvenció d'un 30% de tots els títols multiviatge de serveis de transport públic col·lectiu terrestre, ja siguin de competència estatal, autonòmica o local, entre l'1 de setembre de 2022 i el 31 de desembre de 2022. S'articula mitjançant una transferència des de l'Administració General de l'Estat a les comunitats autònomes i ajuntaments que prestin de manera habitual el servei regular de transport. La nova norma disposa així mateix la disminució de



les tarifes en els bitllets multiviatge en serveis corresponents a Obligacions de Servei Públic prestats per Renfe i en les concessions

de transport regular de viatgers per autobús competència de l'Administració General de l'Estat.

Licitud de l'acomiadament realitzat sobre la base de documents trobats al despatx del treballador. Sí, però amb condicionants.

DEL Tribunal Suprem ha considerat procedent l'acomiadament del director d'una sucursal bancària basat en els documents trobats a la seva oficina sense que la troballa es fes en presència de la persona treballadora ni dels representants legals dels treballadors. Cal destacar, no obstant això, una sèrie de condicionants que determinen que el tribunal consideri que no estem davant d'un registre que s'hagués realitzat "sobre la persona del treballador, a les seves taquilles i efectes particulars" i que, per tant, no es consideri vulnerat ni l'article 18 del TRLET ni el dret a la intimitat o dignitat del treballador. Així, han de destacar-se els següents aspectes:

1) El registre es produeix al despatx de direcció, però queda expressament provat que es tracta d'un lloc en el qual es guarden els expedients de tots els clients de l'oficina, en armaris que estan tancats i sense claus, als quals tenen accés tots els empleats de l'oficina i que per això, "de cap manera es tracta d'un espai d'ús privat del treballador, al qual se li pugui atribuir una categoria jurídica similar a la que contempla l'article 18 ET per a la seva taquilla i efectes personals".

2) L'absència del treballador del seu lloc de treball no era previsible, ni va ser buscada a propòsit per l'empresa per efectuar el registre, sinó que obeeix a la mateixa actuació de l'acomiatat que, de manera sorprenent, decideix demanar vacances dos dies abans, contra la pràctica habitual de fer-les a l'agost.

3) La inspecció de l'oficina troba causa justificada en la realització de l'anterior auditoria, en la qual s'havia observat un possible incompliment de la normativa en matèria de protecció de dades, per la ingent quantitat de documents a la vista observats damunt la taula del treballador.

Cal destacar que el tribunal no atorga rellevància suficient per contaminar tot l'aparell probatori al fet que també es registressin els calaixos de la taula, en els quals es van descobrir altres elements de prova comprometedors, però que podrien haver afectat pertinences personals, per considerar que són diverses les fonts dels quals sorgeixen les proves que desencadenen la ulterior investigació de l'empresa, i "no estem en conseqüència davant d'una sola i única font de prova l'eventual il·legalitat de la qual contamina la totalitat de les obtingudes posteriorment".



Rectificada la doctrina sobre la contravenció de la prohibició del prorrateig de les pagues extraordinàries: no obligació de tornar a pagar la paga extra prorratejada, tret que el conveni ho prevegi expressament.

El Tribunal Suprem, en una sentència dictada pel ple ha rectificat la doctrina que va establir en una sentència recent de finals de gener. En aquella sentència el tribunal va considerar que l'incompliment de la prohibició, continguda en un conveni, de prorratejar les pagues extraordinàries determinava que es consideressin no pagades, i que per això l'empresari havia de tornar-les a abonar en la seva integritat. Ara, de manera més coherent, tal com ja vam defensar en [la Newsletter del març](#), s'esmena i considera que aquesta solució suposaria un enriquiment injust del treballador que va acceptar el seu abonament, i que això, a més, constituïria una sanció per a l'empresa no prevista convencionalment. Ha d'advertir-se, no obstant això, que l'incompliment de la prohibició de prorrateig prevista convencionalment podria constituir una infracció administrativa greu sobre la base de l'article 7 de la LISOS i que el conveni podria establir alguna penalitat addicional.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net.