



# **TRABAJO FIN DE GRADO**

## **GRADO EN DERECHO**

**CURSO ACADÉMICO 2023 / 2024**

### **TÍTULO:**

**La Inteligencia Artificial en el proceso de contratación laboral**

### **WORK TITLE:**

**Artificial intelligence in the labor recruitment process**

**AUTOR/A: Celia Lucía Krid Peña**

**DIRECTOR/A: Lourdes López Cumbre**

## RESUMEN

La inteligencia artificial ha irrumpido en todos los ámbitos de la sociedad moderna, hasta tal punto que se ha encargado de modificar la forma en la que las empresas gestionan y organizan sus recursos. En el contexto de las relaciones laborales, la IA se ha consolidado como una herramienta poderosa, que cuando se utiliza de la forma adecuada, puede optimizar los procesos selectivos, mejorar la gestión del talento y aumentar la eficiencia en el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, su implementación en este ámbito también trae consigo grandes desafíos, especialmente en términos de equidad, privacidad y derechos laborales. Ante esto, nos surgen diversos interrogantes: ¿Cuáles son las medidas que se deben garantizar para evitar la aparición de sesgos? ¿Será imprescindible en un futuro cercano considerar la cotización de los robots? ¿Deberían incluirse cláusulas concretas sobre el uso de IA en los convenios colectivos? ¿Existen unos marcos legales adecuados para poder abordar estos desafíos?

De esta manera, a lo largo del trabajo se analizará el impacto que la inteligencia artificial tiene en las relaciones laborales, incluyendo un análisis de los beneficios, así como los riesgos que lleva asociados el empleo de estas técnicas. Asimismo, se discutirá la necesidad de establecer un marco normativo sólido que garantice la protección de los derechos de los trabajadores en un entorno cada vez más digitalizado.

**Palabras clave:** inteligencia artificial, tecnología, plataformas digitales, relación laboral, trabajador.

## ABSTRACT

Artificial intelligence has burst into all areas of modern society, to such an extent that it has been responsible for changing the way companies manage and organise their resources. In the context of labour relations, AI has established itself as a powerful tool that, when used in the right way, can optimise recruitment processes, improve talent management and increase efficiency in the decision-making process. However, its implementation in this field also brings with it great challenges, especially in terms of fairness, privacy and labour rights. This raises a number of questions: What measures should be ensured to avoid the emergence of bias, will it be essential in the near future to consider the contribution of robots, should specific clauses on the use of AI be included

in collective bargaining agreements, and are there adequate legal frameworks to address these challenges?

In this way, the paper will analyse the impact that artificial intelligence has on labour relations, including an analysis of the benefits as well as the risks associated with the use of these techniques. It will also discuss the need to establish a solid regulatory framework to ensure the protection of workers' rights in an increasingly digitalised environment.

**Keywords:** artificial intelligence, technology, digital platforms, employment relationship, worker.

# INDICE

<b>I. INTRODUCCION .....</b>	<b>6</b>
<b>II. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL .....</b>	<b>7</b>
2.1 HISTORIA DE LA IA .....	7
2.2 QUÉ ES Y CÓMO FUNCIONA LA IA .....	8
2.3 LA IMPORTANCIA DEL BIG DATA Y DEL IOT PARA EL DESARROLLO DE LA IA .....	11
2.4 TIPOS DE APRENDIZAJE .....	12
<b>III. SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>14</b>
3.1 CONTEXTO HISTÓRICO .....	15
3.2 PROCESO DE SELECCIÓN TRADICIONAL VS PROCESO DE SELECCIÓN MEDIANTE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	17
3.3 SISTEMAS Y HERRAMIENTAS DE CONTRATACION DE LA IA. DESAFIOS. ....	20
3.4 DERECHOS Y PROTECCION DE DATOS EN EL AMBITO LABORAL RELACIONADOS CON LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL .....	23
3.4.1 Interpretación y alcance del deber de información sobre la utilización de algoritmos.....	23
3.4.2 El derecho a la intimidad de los trabajadores y los poderes del empresario como limite	25
3.4.3 Protección de Datos. La influencia de las redes sociales en la selección de personal.....	29
3.5 LA INFLUENCIA DE LA IA EN EL ÁMBITO PÚBLICO .....	34
<b>IV. SESGOS PRODUCIDOS POR EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....</b>	<b>36</b>
4. 1. LA IA Y LOS ANUNCIOS DE EMPLEO .....	45
4. 2. INFLUENCIA DE LA IA EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES. ....	46
<b>V. VENTAJAS Y DESAFIOS DE USAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE SELECCIÓN .....</b>	<b>50</b>
5. 1. VENTAJAS .....	50
5.2. DESAFÍOS. ESPECIAL REFERENCIA A LA COTIZACIÓN DE LOS ROBOTS.....	51
<b>VI. SUPUESTOS EN LOS QUE SE UTILIZA LA IA PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. CASO HR BOT FACTORY Y AMAZON.....</b>	<b>56</b>
6.1 CASO HR BOT FACTORY .....	56
6.2 CASO AMAZON.....	58
<b>VII. CONCLUSIONES .....</b>	<b>60</b>
<b>VIII. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>64</b>



## **I. INTRODUCCION**

En la era digital actual, el uso y la adopción de las tecnologías emergentes está desvirtuando de forma profunda diversos ámbitos de la vida cotidiana y de los procesos empresariales. Entre dichas tecnologías resulta evidente la aparición de la Inteligencia Artificial (IA), siendo una herramienta capaz de revolucionar los procesos de reclutamiento y contratación de las empresas. En relación con ello, el proceso de contratación, que antiguamente se ha basado en métodos convencionales y subjetivos, ha experimentado una transformación como consecuencia de la aplicación de algoritmos y procedimientos automatizados.

Este trabajo de fin de grado pretende poner de manifiesto las implicaciones de la inteligencia artificial en los procesos de contratación, así como los beneficios y desafíos que existen tras el empleo de estos algoritmos. En un primer lugar, se examinará la forma en que la IA está siendo utilizada en las diferentes fases del proceso de reclutamiento, desde la búsqueda inicial de los aspirantes hasta su evaluación final como candidatos al puesto. Se van a tratar también las diversas técnicas y algoritmos que son utilizados en estos procedimientos, destacando la capacidad de la IA para el análisis de un gran volumen de datos y de una serie de patrones los cuales son empleados con el fin de pronosticar el rendimiento laboral.

Asimismo, se valorarán los diferentes beneficios aportados por la inteligencia artificial al proceso de contratación, entre los cuales son de destacable mención la agilización de los tiempos en las fases de contratación, la mejora en la elección de los candidatos y su compatibilidad con el puesto de trabajo y la reducción y evasión de ciertos costes empresariales. En otro sentido, también serán objeto de evaluación los desafíos a los cuales se enfrenta la IA, como los sesgos, la privacidad de los datos y la transparencia en el procedimiento de toma de decisiones.

En definitiva, este trabajo pretende otorgar una visión más esclarecedora de los acontecimientos que están teniendo lugar en nuestros días y la forma en la que la IA está poniendo en jaque los modelos tradicionales de contratación, ofreciendo una perspectiva actualizada de las utilidades y desafíos originados como consecuencia de la revolución

tecnológica que ya afecta tanto a individuos como a empresas competidoras en el mercado laboral.

## **II. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

### **2.1 HISTORIA DE LA IA**

Cuando hablamos de “inteligencia” en su sentido tecnológico nos solemos referir a la capacidad de las máquinas para recopilar, analizar y organizar los distintos datos e informaciones que en ellas se almacenan. Por otro lado, la utilización del término “artificial” implica la creación de la misma a través de máquinas y sistemas informáticos, no siendo esta inherente a los seres humanos.

Distintos autores han definido el concepto de inteligencia artificial, entre ellos el profesor Jordi Nieva Fenoll, quien define la inteligencia como “la capacidad de que las máquinas puedan pensar o imitar el pensamiento humano a base de aprender y utilizar las generalizaciones que las usamos para tomar nuestras decisiones habituales”.<sup>1</sup> No obstante, el término “inteligencia artificial” fue utilizado por primera vez en 1956 por John McCarthy<sup>2</sup>, un reconocido informático por sus aportaciones al mundo de la IA, definiéndola como “la ciencia y la ingeniería de crear máquinas inteligentes, especialmente programas de computación inteligentes”. Desde entonces han ido surgiendo un amplio conjunto de definiciones entorno a dicho concepto.

Cada avance en el desarrollo de la IA impide la elaboración de un concepto detallado de la misma. Por ello, resulta útil para su entendimiento proporcionar una definición aproximativa. Esta puede ser extraída de la definición otorgada por la Comisión Europea<sup>3</sup>, conforme a la cual la Inteligencia Artificial hace referencia a “los sistemas que manifiestan un comportamiento inteligente, pues son capaces de analizar su

---

<sup>1</sup> Nieva Fenoll, J. (2018) La impronta de la inteligencia artificial en el proceso, en Inteligencia artificial y proceso judicial. Marcial Pons, Madrid.

<sup>2</sup> Dorta, J. (2022, Abril 13). La Inteligencia Artificial Entre Gracias A Las Tecnologías De La Información Y Comunicación. Atlantis University.

<sup>3</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Inteligencia Artificial para Europa. 26 de junio de 2018. COM (2018) 237.

entorno y pasar a la acción –con cierto grado de autonomía– con el fin de alcanzar objetivos específicos”.

Por su parte, la concepción otorgada por el *Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo* por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial se encarga de definir los sistemas de IA como “el software que se desarrolla empleando una o varias de las técnicas y estrategias [...] y que puede, para un conjunto determinado de objetivos definidos por seres humanos, generar información de salida como contenidos, predicciones, recomendaciones o decisiones que influyan en los entornos con los que interactúa”.<sup>4</sup>

Asimismo, la Real Academia Española ha contribuido a la formación de ese conjunto de definiciones aportando la suya propia y definiendo la IA como la “disciplina científica que se ocupa de crear programas informáticos que ejecutan operaciones comparables a las que realiza la mente humana, como el aprendizaje o el razonamiento lógico”.

## **2.2 QUÉ ES Y CÓMO FUNCIONA LA IA**

Con carácter general podemos definir la Inteligencia Artificial como la combinación de sistemas tecnológicos en los que se combinan diversos algoritmos, datos y la capacidad de procesamiento informático.

La Inteligencia artificial actual se desarrolla a través de sistemas que se encargan de imitar o simular dos características pertenecientes al comportamiento de los seres humanos, tales como la conducta y el razonamiento.<sup>5</sup> Para poder desempeñar estas funciones es necesario que los ordenadores utilicen algoritmos complejos, los cuales sirvan para llevar a cabo la toma de decisiones de forma posterior.

---

<sup>4</sup> Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n° 300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

<sup>5</sup> Takeyas, B. L. (2007). Introducción a la inteligencia artificial. Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo.

Otros autores, como podría ser Rouhiainen, experto en inteligencia artificial, definen esta disciplina como la capacidad que tienen las máquinas para ejecutar las tareas que cotidianamente realizan las personas. Asimismo, y desde una definición un poco más detallada, lo define este mismo autor como “la capacidad de las máquinas para usar algoritmos, aprender de los datos y utilizar lo aprendido en la toma de decisiones tal y como lo haría un ser humano”.

Hoy en día, la inteligencia artificial se utiliza para asistir a los seres humanos en la mejora de su rendimiento y en el logro de una mayor eficiencia en casi todos los aspectos de la vida. Como consecuencia de ello, la IA está siendo utilizada en diversos sectores y existen algunas aplicaciones técnicas de la misma que están creciendo exponencialmente en la actualidad como podrían ser las siguientes:

- Reconocimiento de imágenes, así como su clasificado y etiquetado, herramientas que pueden ser de gran utilidad en las diversas industrias.
- Procesamiento de datos de pacientes de forma eficiente, lo que contribuirá a mejorar la atención sanitaria.
- Difusión de contenido en plataformas digitales. En este sentido, también puede emplearse para concienciar entre las asociaciones o fundaciones sin ánimo de lucro o para difundir información de interés público de una manera rápida y eficaz.
- Prevención de amenazas respecto a la seguridad cibernética. Viene a ser una herramienta esencial para las entidades bancarias y los sistemas de procesamiento de pagos en línea.<sup>6</sup>

En cuanto a su funcionamiento, para que pueda llevar a cabo las tareas es esencial que cuente con datos, motivo por el cual es imprescindible que la IA actúe en conjunto con lo que conocemos como Big Data o el Internet de las Cosas. Esto permitirá que a partir de dichos datos se puedan elaborar patrones sobre los cuales las máquinas puedan actuar.<sup>7</sup>

En segundo lugar, resulta fundamental contar con algoritmos, es decir, contar con instrucciones a través de las cuales se creen estructuras encargadas de manejar esos datos.

---

<sup>6</sup> Armstrong, M. (s. f.). The future of A.i. Statista Daily Data

<sup>7</sup> Rojas, J. (2022, noviembre 25). Qué es y cómo funciona la Inteligencia Artificial. Telefónica.

De esta manera, la combinación de datos y algoritmos es lo que permite que la Inteligencia Artificial aprenda de forma automática y pueda desarrollar diversas tareas.

Existe una cierta confusión entorno al concepto de Inteligencia Artificial y sus diferentes modalidades. Frecuentemente, dicho término se emplea de forma general e imprecisa, asociándolo a lo que se conoce como el aprendizaje automático o “Machine learning”, y en ocasiones se refiere específicamente a una modalidad de este último: el aprendizaje profundo o “Deep learning”. La correcta identificación de ambas modalidades resulta fundamental, ya que cada una se basa en un tipo específico de aprendizaje, lo que puede dar lugar a una variación en la intervención jurídica dependiendo del caso.<sup>8</sup>

El aprendizaje automático (o machine learning) hace referencia a la capacidad de las máquinas para aprender a partir de análisis de datos sin estar programadas específicamente para ello. En este sentido, una de las herramientas en las que está presente este tipo de aprendizaje es Gmail, cuyo servicio de correo electrónico tiene la capacidad de asistir a sus usuarios en la redacción de emails tomando en consideración correos anteriores, ya sea autocompletando frases o clasificando los emails en la bandeja de entrada según se trate o no de publicidad, entre otras funciones. Otros ejemplos incluyen asistentes personales como Google Home, Siri o Alexa, los cuales utilizan el procesamiento del lenguaje natural para simular la comunicación. También sería el caso de UPS, la empresa de paquetería, la cual emplea el machine learning para planificar sus rutas de forma que los conductores reduzcan los giros a la izquierda, siendo estos los que más peligros generan.

Por otro lado, el aprendizaje profundo, también conocido como Deep learning, es una tipología dependiente del aprendizaje automático que se emplea para gestionar problemas extremadamente complejos, los cuales conllevan el análisis de grandes cantidades de datos. La aplicación de este tipo de aprendizaje requiere la existencia de grandes volúmenes de información y una capacidad de procesamiento considerable. Un ejemplo

---

<sup>8</sup> Vicente Palacio, A. (2022) “Inteligencia artificial para la mejora de la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo: algunas propuestas (inconclusas)”, en AAVV, López Cumbre, L. (Dir.), Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización, Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, pp. 33-57.

de ello son los asistentes virtuales anteriormente mencionados, que se encargan de convertir la voz humana en texto con la finalidad de facilitar la interacción de los seres humanos con los dispositivos electrónicos. Una de las grandes ventajas del Deep learning es la detección temprana de enfermedades a través del reconocimiento de imágenes, ya que las redes neuronales que lo componen aprenden a identificar diferentes patrones en las imágenes, como pueden ser los tumores, lo que permite administrar tratamientos con anterioridad al surgimiento de los síntomas.<sup>9</sup>

### **2.3 LA IMPORTANCIA DEL BIG DATA Y DEL IOT PARA EL DESARROLLO DE LA IA**

La Inteligencia Artificial necesita un motor para poder funcionar y ese motor se compone de lo que se conoce por Big Data o Internet de las cosas (en inglés, Internet Of Things). La IA utiliza una serie de algoritmos a través de los cuales lograr sistematizar los datos que tiene almacenados. Ese proceso de almacenamiento y sistematización es lo que se conoce como Big Data.

La definición del Big Data es un tanto imprecisa y subjetiva, por lo que debido a la falta de claridad de la definición se hace uso de una serie de características para definir dicho concepto. Numerosos autores se refieren a estas características como las cuatro V's: volumen, variedad, velocidad y valor, aunque también se podría incluir una quinta característica, la veracidad.<sup>10</sup>

El volumen de datos hace referencia a la enorme cantidad de datos que se generan continuamente en nuestro entorno. Esta característica resulta fundamental para el de Big Data, ya que son esos datos los que se almacenan con la finalidad de ser procesados y transformados en acciones.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Rouhiainen, L (2018, enero 29). Inteligencia Artificial: 101 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro. Alienta editorial.

<sup>10</sup> Márquez, N. "El futuro se escribe con B de Big Data y Business Intelligence".

<sup>11</sup> Del Conocimiento, I. de I. (2016, junio 28). Las 7 V del Big data: Características más importantes - IIC. Instituto de Ingeniería del Conocimiento.

En segundo lugar, la variedad hace referencia a los tipos, formatos o estructuras en los que se presentan los datos. La capacidad de recopilar datos de diferentes fuentes no solo permite a las empresas el acceso a la edad, género, dirección de los usuarios, es decir, a los datos tradicionales de sus clientes, sino que también va a permitir el acceso a datos más detallados como pueden ser los hábitos alimenticios u orientaciones ideológicas. La variedad de datos permite entrecruzar diferentes tipos de notas, generando nueva información la cual va a permitir a las empresas predecir información sobre los usuarios dueños de esos datos, elaborar un perfil y realizar un examen de sus gustos.

Otra característica fundamental en el concepto de Big Data es la velocidad de los datos, es decir, la rapidez con la que se generan y procesan mediante el uso de diferentes y avanzados sistemas de procesamiento cuya creación resulta necesaria, ya que los métodos tradicionales poco a poco han ido quedando obsoletos.

Por último, y siendo la característica que otorga mayor importancia al Big Data, encontramos el valor de los datos. La extracción y precisión en la obtención de los datos puede suponer una fuente importante de conocimiento, que a su vez puede ser utilizado como fuente de competitividad o progreso en los distintos sectores empresariales.

Una característica adicional que posee gran relevancia es la veracidad de los datos. Distintos autores han abordado dicho tema, pero concretamente Puyol Moreno sostiene que la veracidad se refiere al nivel de fiabilidad que alcanzan los datos obtenidos. De esta manera, cuanto más fiables sean los datos, mayor será la calidad de la información, lo que a su vez constituye uno de los desafíos principales en el mundo del Big Data. No obstante, aún con los mejores métodos de limpieza de datos, sigue siendo imposible suprimir la imprevisibilidad innata de ciertos datos, como pudiera ser el clima o la economía, entre muchos otros.<sup>12</sup>

## **2.4 TIPOS DE APRENDIZAJE**

Podemos diferenciar tres tipos de aprendizaje automático en dicho ámbito: aprendizaje supervisado, aprendizaje no supervisado y aprendizaje por refuerzo.

---

<sup>12</sup> Puyol Moreno, J. (2014). Una aproximación al Big Data. Revista de Derecho UNED, núm. 14, págs. 471 y ss.

El aprendizaje supervisado implica el uso de datos, los cuales ya han sido etiquetados o procesados con anterioridad para indicar cómo debe categorizarse la nueva información. Después de procesar un gran volumen de datos, la IA puede encontrar la solución a un problema en base a los ya resueltos. Un ejemplo típico sería la clasificación de imágenes de perros y gatos, pudiendo el *machine learning* clasificar cada animal en función de las características generales que poseen, aunque dichas imágenes no hayan sido procesadas previamente.

Como resulta evidente, existe un cierto margen de error que ha de ser reducido hasta considerarse aceptable mediante un entramiento previo. Para lograrlo, se identifican y aportan variables hasta que el algoritmo acumule suficiente experiencia como para minimizar ese margen de error. Una desventaja presente en este tipo de aprendizaje es la necesidad de conocer de antemano los fracasos y éxitos de los datos utilizados. En definitiva, con este método se requiere la intervención humana como forma de retroalimentación.

En segundo lugar, en el aprendizaje no supervisado, el algoritmo no hace uso de datos ya procesados y previamente organizados, sino que debe ser capaz de clasificar la información de manera autónoma. Por este motivo no requiere la intervención del ser humano, ya que este no es capaz de analizar el gran volumen de datos necesarios para obtener el patrón. Continuando con el ejemplo anterior, los algoritmos deberían clasificar de forma autónoma todas las imágenes de gatos en una misma categoría. Una ventaja de este tipo de aprendizaje es que permite la detección de patrones de comportamiento que pueden tener incidencia en la efectividad del emparejamiento entre la oferta y la demanda.

Por último, el aprendizaje por refuerzo permite que los algoritmos aprendan de la experiencia de los usuarios, es decir, debemos darles un *feedback* positivo cada vez que realizan una acción de forma acertada. La forma de aprender que utilizan estos algoritmos puede asimilarse o compararse a las recompensas que los perros reciben de sus dueños cuando ejecutan correctamente una acción, como sentarse o dar la pata.

En este punto, me gustaría hacer una mención especial a las redes neuronales, las cuales se encargan de ejecutar los datos de forma similar al cerebro humano. Estas redes

neuronales se pueden definir como un conjunto de neuronas artificiales encargadas de manejar datos de entrada (inputs), los cuales resultan necesarios para obtener determinados resultados (outputs). De esta forma se crea un sistema conforme al cual los ordenadores aprenden de sus errores y mejoran continuamente.<sup>13</sup>

Asimismo, al introducir información en la red neuronal con las características de cada uno de los candidatos que se han presentado al puesto de trabajo se obtiene información detallada sobre las cualidades que debe poseer el candidato idóneo para cubrir la vacante. Los valores positivos se representan con un “1” y los negativos con un “0”, de tal manera que, introduciéndose dicha información en la red neuronal, obtenemos como resultado las condiciones o características óptimas que ha de reunir el candidato idóneo para la vacante solicitada.<sup>14</sup>

Este modelo no solo permite la identificación del candidato ideal para el puesto solicitado, sino que también contribuye a la mejora de la precisión y eficiencia del proceso de contratación. A través de un análisis continuo y la retroalimentación, las redes neuronales pueden ajustar de forma efectiva sus algoritmos, asegurando de esta manera una precisa correlación entre la vacante y los candidatos. En consecuencia, las empresas pueden acelerar y mejorar la efectividad de sus procesos de contratación asegurando dar cobertura al puesto de trabajo con los talentos que mejor cumplan los requisitos exigidos.

### **III. SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES**

La finalidad de esta introducción histórica coadyuva al entendimiento de las distintas fases por las que han pasado los procesos de selección teniendo en cuenta las circunstancias económicas y sociales que han prevalecido en cada época. En definitiva, esta perspectiva histórica permite contextualizar la evolución soportada por el proceso de

---

<sup>13</sup> López, L y Revuelta, M. (2022). Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización. Thomson Reuters Aranzadi.

<sup>14</sup> Glendamira Serrano, F.; Gea Pérez, M.A.; González Silva, M. A.; Zamudio García, V. M. (2021). Redes neuronales: nueva estrategia de inteligencia artificial para implementar dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal. Revista Internacional de Tecnología, Conocimiento y Sociedad, Volumen 9, Número 2.

selección de personal, mostrando como se han ido adaptando dichos procesos en respuesta a los cambios económicos y sociales.

### **3.1 CONTEXTO HISTÓRICO**

Situándonos en la prehistoria, la combinación del hombre con el trabajo generó la necesidad de dividir las tareas existentes en la comunidad, donde a su vez era típico que dichas tareas se organizaran en función de la edad, género y características físicas. Además, es en este lapso de tiempo donde surge la primera actividad de selección de individuos de forma totalmente natural y espontánea.

Avanzando ya a la Edad Media, el trabajo poseía un carácter hereditario y dependía de la clase social a la que se perteneciera, caracterizándose dicha época por el desempeño de la actividad artesanal.

Posteriormente, la Revolución Industrial Inglesa de 1780, con la introducción de la máquina de vapor, transformó de forma significativa la industria, la agricultura y el transporte, circunstancias que tuvieron lugar junto con la sustitución del vapor por la electricidad, el surgimiento de la máquina automática, la introducción de los avances de la ciencia en la industria, entre otras cosas. Por ende, la actividad laboral se modificó sustancialmente haciéndose necesaria la organización de grandes grupos de personas como consecuencia de la creación de las organizaciones fabriles.

El incremento de la interacción social y la creciente complejidad en los ámbitos económico, social y técnico obligaron al surgimiento de nuevas ciencias, como pueden ser la administración y la psicología, desarrollándose a su vez un proceso de selección con el objetivo de servir como conciliación en la relación individuo-trabajo.

Frederick Winslow Taylor fue pionero en el desarrollo de la escuela clásica de la organización científica del trabajo abordando a través de un enfoque científico el proceso administrativo y encontrando su fundamento en el estudio de tiempos y movimientos con los que se pudiese llevar a cabo un aumento del rendimiento de los trabajadores. En su libro “Shop Management”, Winslow propuso varios principios de administración basados en la supervisión del trabajo. El primero de ellos establecía la obligatoriedad de “asignar

a cada trabajador la tarea más elevada posible de acuerdo con sus aptitudes personales”. Posteriormente introdujo el principio de preparación, conforme al cual se prevé la necesidad de seleccionar a los trabajadores y prepararlos y entrenarlos para que produzcan más y mejor. Como resulta evidente, la aplicación de dichos principios conlleva el análisis individual de las aptitudes y características psicofisiológicas de cada trabajador.

Las guerras mundiales catalizaron el desarrollo de determinados campos de conocimiento al requerir el aglutinamiento de diferentes grupos de personas, dando pie a la apertura de un espacio para la psicología y, concretamente, para la selección de personal. Los conflictos bélicos dirigieron la atención de los psicólogos hacia áreas cruciales como el ejercicio del liderazgo, el trabajo en equipo, la moral y la mejora de los métodos de selección.

Al término de la Segunda Guerra Mundial, los psicólogos debían incorporarse a su actividad laboral. En este contexto, la Asociación Americana de Psicología, dando respuesta a esta situación, creó la sección de Psicología Industrial y Comercial, trasladándose así la experiencia adquirida en dichas guerras al mundo empresarial, lo que posteriormente se vio reflejado en los departamentos de personal de las empresas cuyas funciones se centraban en la selección de personal y el desarrollo de técnicas de selección, actividades que obtuvieron una notable importancia en dicha época. En este contexto, los especialistas se centraron en analizar mediante diversos test las habilidades motoras, la habilidad en el razonamiento, el vocabulario, el cálculo numérico... habilidades de los individuos que debían ser tenidas en cuenta de cara al proceso de selección.

No fue hasta finales de los años 70 y principios de los 80 cuando se acuñó el concepto “Recursos Humanos”. Este fue popularizado por autores estadounidenses con el matiz de que ya había sido utilizado por representantes de la propia Escuela de las Relaciones Humanas. Los avances sociales y la demanda de una competitividad constante han puesto en la balanza la importancia de los recursos humanos en la forma de obtener ventajas competitivas con las que se adquieran niveles más elevados de rendimiento, lo que ha llevado a situar al ser humano en el epicentro de cualquier proceso organizacional. En este sentido, se reconoce al ser humano como el eje central y se introducen términos como capital humano, capital intelectual o potencial humano. En definitiva, resulta fundamental contar con los recursos adecuados para poder equipar a las organizaciones

con personal capacitado para enfrentarse a los desafíos actuales y futuros del desarrollo socioeconómico.

### **3.2 PROCESO DE SELECCIÓN TRADICIONAL VS PROCESO DE SELECCIÓN MEDIANTE INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

El proceso de contratación tradicional podría ser definido como aquel cuyo objetivo principal consiste en cubrir una vacante específica. Es importante poner de manifiesto las diferencias que existen en comparación con el proceso de selección a través de inteligencia artificial, ya que los criterios de selección varían según el tipo de sistema empleado.

El sistema tradicional gravita entorno a tres características: el currículum, la experiencia profesional que posea el candidato y la entrevista personal. En este tipo de sistemas, el rol de la persona reclutadora es crucial, ya que la base del proceso se fundamenta en el presencialismo, en el sentido de que, una vez valorado el currículum del aspirante, se procede a la realización de una entrevista. Este sistema ha sido utilizado desde el comienzo de la relación laboral que data del siglo XX, donde el individuo, a través de la adquisición de conocimientos, aprende un determinado oficio.

En cambio, en los sistemas donde se encuentra implantada la IA, la experiencia profesional o el currículum pierden relevancia, ya que estos sistemas se centran en la adquisición de otro tipo de habilidades como puede ser el uso y manejo de las nuevas tecnologías, buscándose aspirantes que posean las competencias digitales oportunas para poder funcionar en el mercado laboral actual.

Es evidente que la irrupción de la tecnología ha obligado a modificar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, siendo la pandemia el principio catalizador de este cambio. Como consecuencia de esta situación, se hizo necesaria la imposición de medidas urgentes que permitiesen el desarrollo de la actividad profesional desde los hogares. Ello dio lugar a la Ley de trabajo a distancia, modificando el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual se establece que *“Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia”*.

Esto provocó la aparición de dos conceptos contrapuestos, el presentismo y el absentismo laboral. El primero de ellos hace referencia a la necesidad de acudir al puesto de trabajo para poder desempeñarlo, aunque la persona no se encuentre en buenas condiciones de salud, lo que pone en riesgo su integridad física y la del resto de sus compañeros. En cambio, el segundo permite el desarrollo de la actividad laboral sin necesidad de acudir presencialmente al lugar de trabajo, llevándose a cabo a distancia.

La relación presentismo y salud no encuentra cobertura en nuestro ordenamiento jurídico como derecho fundamental, pero sí como principio rector de la política social y económica en el artículo 43.1 y 2 de la Constitución Española. Como consecuencia de ello el presentismo posee una relación lógica con la salud, en el sentido de que muchos trabajadores se ven obligados a acudir a sus puestos de trabajo en malas condiciones de salud para evitar la pérdida de su puesto de trabajo y en este mismo sentido se pronuncia la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 5118/2022 en un caso relacionado con una trabajadora que fue despedida disciplinariamente como consecuencia de no acudir al trabajo por haber sufrido una recaída con respecto a una lesión previa que poseía. De esta manera, esta situación puede ser solventada mediante la implantación del teletrabajo o trabajo a distancia, que a su vez contribuye a la creación de inteligencias artificiales en el ámbito laboral, lo que puede generar un aumento de la productividad.

Aunque nos parezca incierto, la introducción de la inteligencia artificial en la relación laboral posee sus beneficios, entre los que se encuentran los siguientes<sup>15</sup>:

- Fomento de la flexibilidad en la jornada laboral para facilitar la conciliación familiar.
- Implementación de medidas que reduzcan la aparición de estrés
- Premiar la proactividad de aquellos trabajadores que lleven a cabo acciones para mejorar la productividad de la empresa.
- Motivación del trabajador
- Formación de la plantilla, ya que la falta de motivación muchas veces se encuentra relacionada con el presentismo laboral.

---

<sup>15</sup> Presentismo Laboral. (2019, septiembre 17). Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual; Bizneo HR. <https://www.bizneo.com/blog/como-evitar-el-presentismo-laboral/>

Para poder conocer los efectos que la IA puede llegar a tener en la relación laboral es necesario conocer las fases del proceso de selección.

- En primer lugar, es necesario conocer cuáles son las necesidades de la empresa, ya que en función del tipo de necesidad que se ha de cubrir se escogerá a un candidato o a otro.
- En segundo lugar, es necesario que dicha necesidad sea cubierta mediante la búsqueda de candidatos, queriendo reclutar al que mejor cualidad posea para el desempeño del puesto de trabajo. Para lograr la búsqueda de los perfiles más adecuados, se publican las ofertas en los medios de comunicación o redes sociales, en portales de empleo o incluso se acude a centros formativos.
- En tercer lugar, se lleva a cabo una preselección una vez se han reunido todos los candidatos en función de sus habilidades o experiencia y se comprueban dichas habilidades a través de preguntas técnicas, juegos de reacción...
- En cuarto lugar, se encuentra la fase más importante de todo el proceso, la entrevista personal. Mediante su realización se tienen en cuenta aspectos de la persona aspirante, como sus gestos o su forma de expresión, pudiéndose analizar de esta manera la comunicación no verbal del individuo.
- Finalmente, se contrata al individuo que mejor capacitado este para el desempeño del trabajo y se le informa de su incorporación a la empresa. En este sentido también es importante la formación del trabajador para evitar futuros problemas y la realización de un seguimiento de sus progresos para tener conocimiento del rendimiento del empleado<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> *Proceso de selección: qué es y cuáles son sus fases - Escuela Select.* (2023, febrero 21). Select Business School. <https://escuelaselect.com/pasos-del-proceso-seleccion-recursos-humanos/>



Ilustración 1. Obtenida de la web [www.mohure.com](http://www.mohure.com)

### 3.3 SISTEMAS Y HERRAMIENTAS DE CONTRATACION DE LA IA. DESAFIOS.

La introducción de la IA en los procesos de selección tiene como finalidad evitar la realización de tareas repetitivas por parte los humanos, las cuales a su vez ocupan una gran cantidad de tiempo provocando un descenso de la productividad humana.

Para acelerar y optimizar el proceso de selección se emplean diversas herramientas. La primera de ellas hace referencia al empleo de chatbots, los cuales pueden definirse como algoritmos encargados de imitar el comportamiento de los seres humanos. Estos se encargan de segmentar las candidaturas que se presentan para cubrir una vacante, lo que agiliza de manera notable el tiempo dedicado a las primeras fases del proceso de reclutamiento. Además, este tipo de algoritmos permiten la realización de entrevistas durante cualquier hora del día, por lo que los aspirantes podrán llevar a cabo la prueba en el momento que ellos deseen y además permitirá que el encargado de llevar a cabo el reclutamiento no tenga que modificar su agenda para realizar dicha actividad.

La utilización de chatbots también proyecta una imagen más innovadora y tecnológica de la empresa, lo que resulta crucial a la hora de atraer talentos, ya que los

profesionales mas cualificados actualmente buscan empresas donde puedan desarrollar todo su potencial y el uso de una tecnología avanzada contribuye a dar dicha imagen<sup>17</sup>.

Sin embargo, el uso de chatbots también plantea una serie de desafíos. En primer lugar, pueden afectar al derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, ya que proporcionan respuestas basadas en un entrenamiento previo y ese entrenamiento puede derivar de interacciones no supervisadas, lo que a su vez puede llegar a generar un conflicto. Así ocurrió con Tay, el chatbot de Microsoft, que en el año 2016 emitió respuestas racistas. Por otro lado, esta tecnología también va a tener incidencia en la protección de datos, ya que para funcionar correctamente necesita nutrirse de datos de los usuarios con los que va a interactuar, lo que a menudo implica la obtención de datos personales. Además, en este contexto adquiere gran relevancia el consentimiento otorgado por el usuario<sup>18</sup>.

Otro elemento característico de los procesos de selección es el empleo de video entrevistas. Como consecuencia de la pandemia y las distancias geográficas fue necesario adoptar otro tipo de medidas para poder llevar a cabo las entrevistas en la forma en la que hasta ahora se habían realizado. Para dar cumplimiento a este deber, se hizo uso de la videoconferencia. En este ámbito se pueden identificar dos tipos de entrevistas: las que se realizan online, es decir, se trata de una entrevista tradicional realizada a través de dispositivos electrónicos y, por otro lado, también cabe la posibilidad de que el aspirante grabe las respuestas dadas a las preguntas que se le han planteado a través del correo electrónico o a través de un chatbot diseñado para llevar a cabo tal actividad y las suba a una plataforma digital.

También existen herramientas que se encargan de filtrar y analizar los currículos presentados ante una vacante, como es Human Pandora, creada por VenturesSoft. Se trata de una tarea tediosa que a un ser humano le puede llevar horas e incluso días ejecutarla. Es por ello que la introducción de la inteligencia artificial en este tipo de procesos resulta

---

<sup>17</sup> Rubio, P. (2020, junio 2). *El chatbot en el proceso de selección: ahorro de tiempo y dinero*. GDX Group. <https://gdx-group.com/el-chatbot-en-el-proceso-de-seleccion-ahorro-de-tiempo-y-dinero/>

<sup>18</sup> (S. f.). Ecija.com, de [https://ecija.com/wp-content/uploads/2018/10/ECIJA\\_Chatbot-Chocolate\\_Paper\\_Aspectos-jurídicos-y-de-mercado\\_Chatbots-compressed.pdf](https://ecija.com/wp-content/uploads/2018/10/ECIJA_Chatbot-Chocolate_Paper_Aspectos-jurídicos-y-de-mercado_Chatbots-compressed.pdf)

tan beneficiosa, ya que en cuestión de segundos es capaz de analizar cada uno de los currículos que aparecen en la bolsa de empleo o en la bandeja de entrada del correo y todo ello mediante la utilización de palabras clave. De esta manera, los CV se ordenan en función de la presencia o ausencia de determinadas palabras clave y la herramienta toma en consideración ciertos factores como la distinta significación de las palabras en función del contexto o también la utilización de sinónimos que dan lugar a un mismo concepto.

Estos métodos han permitido que las empresas puedan adaptar sus procesos de selección a las nuevas realidades actuales, asegurando que la distancia física no constituya una barrera para evaluar a los candidatos de manera eficaz. Sin embargo, su empleo no se encuentra exento de riesgos importantes como los sesgos algorítmicos, es decir, existe el riesgo de que este tipo de algoritmos si no son entrenados de forma adecuada o si se basan en elementos sesgados den lugar a un proceso de selección comprometido. También puede darse el caso de que la propia IA no sea capaz de comprender cuáles son las habilidades o experiencias de un candidato más allá de lo que figura en su CV<sup>19</sup>. Esto podría llevar a evaluaciones sesgadas sobre la idoneidad de un sujeto respecto a un puesto.

Por último, el empleo de la inteligencia artificial en la publicación de ofertas también tiene incidencia en el proceso de reclutamiento. En este sentido, el hecho de que la IA pueda analizar grandes volúmenes de datos permite a las empresas realizar anuncios de empleo mucho más atractivos y con un lenguaje más adecuado de cara a la atracción de candidatos. La IA también permite determinar cuáles son los mejores canales para llevar a cabo la publicación de las ofertas en base a datos y comportamientos históricos, de tal manera que las mismas lleguen a un público óptimo en el momento adecuado. Incluso, los sistemas de IA permiten la elaboración de oportunidades de empleo y su difusión a través de los canales oportunos, permitiendo que los propios reclutadores se centren en tareas más específicas y estratégicas.

En definitiva, existen sistemas a través de los cuales la IA influye en el proceso de contratación, como son la publicación de ofertas de empleo, la realización de entrevistas, los chatbots o videoentrevistas y la interpretación de los CV. Sin embargo, este tipo de

---

<sup>19</sup> Zamarrón, Israel. Forbes.cl. Así es como una inteligencia artificial podría seleccionar tu CV para tu próximo trabajo, de <https://forbes.cl/capital-humano/2023-10-04/asi-es-como-una-inteligencia-artificial-podria-seleccionar-tu-cv-para-tu-proximo-trabajo>

sistemas no pueden ser desarrollados si no cuentan con una herramienta que los ponga en funcionamiento, de tal manera que cada función tendrá su propia aplicación. Como ejemplo de estas herramientas encontramos Avature, encargada de realizar el análisis de los CV; Workforce, quien gestiona los turnos y horarios de trabajo; Sembly, encargado de procesar la información extraída de reuniones virtuales; Hireveu, quien analiza la comunicación no verbal y Mya, encargada de realizar las entrevistas.

Todos estos sistemas y herramientas poseen beneficios indiscutibles, pero también ponen de manifiesto una serie de riesgos potenciales que pueden poner en jaque los derechos de los trabajadores.

### **3.4 DERECHOS Y PROTECCION DE DATOS EN EL AMBITO LABORAL RELACIONADOS CON LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

#### **3.4.1 Interpretación y alcance del deber de información sobre la utilización de algoritmos**

La introducción de las nuevas tecnologías ha exigido la adaptación de los sistemas de contratación tradicionales, lo que obliga a plantearnos el futuro del trabajo y a repensar el papel que posee el Derecho frente a esta ola de cambios. Fue el legislador español quien dio el primer paso y fue con la aprobación del Real Decreto-Ley 9/2021, quien a su vez introdujo dos modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores.

La primera de ellas se refiere a la presunción de laboralidad de los empleados en las plataformas digitales de reparto, recibiendo el conocido nombre de “Ley rider”; y la segunda hace referencia al apartado d) del artículo 64.4 del Estatuto, el cual contempla un derecho de información sobre *“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”*.

En este punto, resulta pertinente cuestionarse si la introducción de este derecho de información debería ser incluida entre aquel conjunto de materias sobre las cuales la empresa tiene obligación legal de informar a los representantes de los trabajadores. En este sentido, no debería integrarse este derecho en la medida en que afecta a los

trabajadores bajo la cláusula recogida en el apartado primero del artículo 64, ya que, de ser así, estaríamos contribuyendo a la creación de obligaciones de manera casi infinita, resultando ser un enfoque que nuestra propia jurisprudencia rechaza. Un ejemplo relevante en dicho ámbito es la sentencia del Tribunal Supremo, de noviembre de 1999 (rec. 1387/1999), que aborda la limitación a la información fijada en el convenio colectivo respecto al complemento de destino. El Tribunal Supremo establece que, en este tipo de materias, el comité no posee facultad absoluta para exigir cualquier información que considere oportuna a la empleadora, sino que su derecho de información se encuentra limitado en base a la información que él mismo obtenga y a aquella que la empresa tenga la obligación legal de proporcionarle. No obstante, en ningún caso se impone a la empresa la obligación de suministrar la información que el propio comité exija.

Por otro lado, tampoco parece coherente incluir esta nueva obligación bajo las materias relacionadas con circunstancias económicas, productivas y organizativas, ya que la obligación de transferir los datos al comité de empresa no incluye en ningún caso suministrar información acerca de las herramientas digitales o algoritmos que van a ser utilizados para la obtención de dicha información. En definitiva, la forma en la que se obtienen esos datos y su forma de ser tratados no forman parte del derecho que posee el comité a recibir información en tanto no hacen referencia a datos económicos, de empleo, sobre accidentalidad, entre otros.<sup>20</sup>

En otro sentido, resulta evidente que la introducción de este nuevo derecho puede ampliar los deberes de información que han estado vigentes hasta el momento. Un ejemplo de esta posible ampliación es el deber de informar sobre el ejercicio del poder disciplinario, que hasta ahora había estado limitado a las faltas muy graves. En este sentido, como consecuencia del uso de algoritmos, este deber se extiende también a las sanciones por faltas leves y graves, resultando así aplicable a cualquier tipo de medida disciplinaria<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Gómez Gordillo, R (2021) Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras.

<sup>21</sup> Villalón, J. C. Blog de Jesús Cruz Villalón. Blogspot.com, de <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/05/la-participacion-de-los-representantes.html>

La interpretación de dicho precepto resulta sumamente compleja, por lo que considero conveniente realizar algunas matizaciones al respecto. En primer lugar, la empresa no tiene la obligación de informar a los representantes de los trabajadores sobre el uso de estos algoritmos en todos los casos, sino únicamente cuando estos posean relación con la gestión de los trabajadores de la empresa, es decir, cuando afecten a *“las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*. De esta manera, la obligación de informar acerca del uso de dichas técnicas se circunscribe a dichas materias.

En segundo lugar, el precepto no hace referencia al uso del algoritmo en su conjunto, sino únicamente a *“los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial”*. Esto es significativo, en el sentido de que la obligación de informar se centra en los elementos que proporcionan mayor funcionalidad a los órganos de representación, permitiéndoles entender y evaluar el impacto de estos sistemas en las relaciones de trabajo.

En otro termino, hay autores que defienden que *“en la fase de acceso al empleo su impacto vulnerador de derechos fundamentales es especialmente intenso”*. En este sentido, pueden ponerse en jaque determinados derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho a la no discriminación, el derecho a la protección de datos personales y el derecho a la intimidad. Este tipo de derechos son considerados derechos fundamentales inespecíficos, en el sentido de que, no teniendo un exclusivo contenido laboral, sí tienen gran trascendencia en la relación laboral<sup>22</sup>. Así lo establece el propio Tribunal Constitucional en la sentencia 88/1985 según la cual se establece que la celebración de un contrato de trabajo no priva al trabajador de los derechos que posee como ciudadano habiendo sido otorgados estos por la Constitución.

### **3.4.2 El derecho a la intimidad de los trabajadores y los poderes del empresario como limite**

En el contexto laboral actual, la relación entre el derecho a la intimidad de los trabajadores y los poderes que posee el empresario representa un terreno complejo y

---

<sup>22</sup> Rodríguez Crespo, M. J (2018). La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial

delicado. Sin duda alguna, la utilización de estos sistemas aporta grandes beneficios a la relación laboral, pero también plantea una serie de desafíos que con anterioridad al surgimiento de estos avances tecnológicos no se habían generado.

Cuando hablamos de intimidad nos referimos a un bien jurídico protegido por el artículo 18 de la Constitución, considerado como un derecho fundamental y también amparado por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Además, este derecho también ha sido recogido en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, adquiriendo así gran relevancia.

El concepto de intimidad no se encuentra claramente delimitado, por lo que ha sido necesario acudir a la doctrina del Tribunal Constitucional, más concretamente a la sentencia 231/1988, de 2 de diciembre, la cual nos viene a decir que los derechos fundamentales recogidos en el artículo 18 de la Constitución son inherentes a la personalidad del sujeto y derivan de la dignidad personal reconocida el artículo 10 de la Carta Magna, implicando a su vez la existencia de un espacio personal reservado frente a intromisiones de terceros con el objetivo de garantizar una mínima calidad de vida.

No obstante, a pesar de la importancia que posee dicho derecho, su protección no es absoluta, ya que como también ha establecido el propio artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos existen límites que han de ser definidos legalmente y de la misma forma el Tribunal Constitucional recuerda en la sentencia 186/2000, de 10 de julio, reiterando a su vez la doctrina de la Sala, que *“el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho”* (SSTC 57/1994, FJ 6, y 143/1994, FJ 6, por todas).

En este contexto, un tribunal de Países Bajos<sup>23</sup> ha emitido una sentencia pionera en lo que se refiere al ámbito digital al declarar ilegal un algoritmo que fue diseñado para

---

<sup>23</sup> Sentencia de 5 de febrero de 2020.

combatir el fraude fiscal. Más concretamente, condena al Estado neerlandés por el uso del sistema SyRi, cuya finalidad era predecir qué solicitantes de beneficios estatales defraudaban a la Hacienda pública en el pago de impuestos o contribuciones sociales. El Tribunal concluyó que el uso de dicho algoritmo incumplía el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, el cual se encarga de proteger el derecho al respeto de la vida privada y familiar.

En definitiva, el derecho a la intimidad no es ilimitado y puede estar sujeto a restricciones siempre que se respete su núcleo esencial. Por este motivo nos pueden surgir varios interrogantes, entre ellos, si los propios empresarios respetan dicho derecho en el ejercicio de sus facultades de dirección y control.

Centrándonos ya en el ámbito laboral, su importancia se pone de manifiesto en el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, según el cual, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a que se respete su intimidad y dignidad.

Resulta evidente que el trabajador como tal mantiene los mismos derechos fundamentales que posee como ciudadano, sin que estos puedan ser minorados o restringidos como consecuencia de la celebración de un contrato. Tal como se ha mencionado anteriormente, existe una reiterada doctrina del Tribunal Constitucional que sostiene que los derechos otorgados a los ciudadanos por la Constitución no pueden sufrir menoscabos como consecuencia de la formalización de un contrato de trabajo.

Este derecho fundamental a la intimidad en el ámbito laboral se ve un tanto restringido por el poder de dirección y control empresarial que encuentra su regulación en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, resulta claro que dicho derecho se va a ver limitado como consecuencia de la prestación de servicios que el trabajador realiza para un empresario, lo cual implica respetar ciertos patrones de comportamiento y seguir las directrices establecidas por el empleador<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Gómez, E (2018). "¿Tiene un trabajador derecho a la intimidad en el ámbito laboral?". Actualidad Jurídica. Aranzadi, nº 940.

No obstante, es cierto que el Tribunal Constitucional ha sentado doctrina acerca de las intromisiones que el empleador puede ejercer en el derecho a la intimidad de sus empleados bajo el amparo de estar ejerciendo las facultades de dirección y control que posee. En particular, la sentencia 292/1993, de 18 de octubre, concede el recurso de amparo a un sujeto que reivindica el derecho a la afiliación sindical como derecho fundamental recogido en el artículo 28.1 de la Constitución. Según expone el propio Tribunal, es necesario el reconocimiento de dicho derecho, ya que el control y dirección que ha de llevar a cabo el empresario tiene como límite el respeto a los derechos fundamentales.

Por otro lado, el mismo Tribunal se ha pronunciado en la sentencia 160/2021, de 4 de octubre de 2021, sobre el poder de dirección empresarial y la tutela de los derechos de los trabajadores. Más concretamente, la sentencia se encarga de enjuiciar un caso donde un asesor comercial es despedido de su empresa por transgredir la buena fe contractual, tras haberse comprobado, mediante grabaciones de sus interacciones con clientes, que proporcionaba información errónea o brindaba un servicio deficiente. Por otro lado, los trabajadores tenían conocimiento de la existencia de estos sistemas de monitorización, en tanto se había firmado un acuerdo con la representación de los trabajadores en el que se especificaba que las grabaciones se realizaban con la finalidad de realizar mejoras en los servicios – fines de calidad y formativos -, pero en ningún caso como herramienta disciplinaria.

El trabajador impugnó el despido por entender vulnerado su derecho a la protección de datos, al haber incumplido la empresa su promesa de no utilizar esas grabaciones con finalidad disciplinaria. Esta cuestión llegó al TC en un supuesto de unificación de doctrina, quien finalmente concluyó afirmando que no hubo violación del derecho fundamental del empleado a la protección de datos, ya que el empresario cumplió con las exigencias de transparencia e información previa respecto de la utilización de esas grabaciones. Además, se había advertido al trabajador sobre la inadecuación de su conducta (fines de calidad de servicio) y se le había indicado como corregirla (fines formativos). Al no corregir su comportamiento, el Tribunal desestimó el recurso, validando así el despido.

En definitiva, podría defenderse que ni los derechos fundamentales son absolutos ni el poder empresarial es ilimitado.

### **3.4.3 Protección de Datos. La influencia de las redes sociales en la selección de personal**

En la actualidad, el papel de las redes sociales es fundamental en el proceso de selección de personal. Los algoritmos, alimentados de datos que se encuentran almacenados, permiten elaborar combinaciones de los mismos a través de técnicas distintas, lo que otorga la posibilidad de conocer cuáles son las cualidades, intereses o hábitos de un individuo.

Muchas empresas hacen uso de los datos personales de los aspirantes que se encuentran navegando por sus perfiles de redes sociales, y muchas de ellas incluso se decantan por descartar a candidatos que han hecho uso de palabras mal sonantes, insultos, o han publicado datos que contradicen lo recogido en el CV. También estas empresas ponen el foco en la imagen que el candidato proyecta en sus redes sociales o incluso algunos departamentos de Recursos Humanos han reconsiderado la candidatura una vez revisadas las redes del aspirante.

Así, en el proceso de selección del personal la finalidad principal es el reclutamiento de individuos con capacidades profesionales óptimas para el desarrollo del puesto de trabajo y para que el tratamiento de dichos datos se ajuste a la legalidad es necesario que se reúnan una serie de requisitos: a) tener en cuenta si las redes del candidato son públicas o privadas, b) obtener únicamente la información que sea necesaria para considerar la aptitud al puesto, c) desechar los datos una vez que el proceso haya finalizado y el aspirante no haya sido seleccionado, y d) informar al candidato del tratamiento que van a recibir sus datos personales<sup>25</sup>.

En este sentido, las empresas tienen la facultad de hacer uso de los datos que los usuarios publican en las redes sociales, pudiendo llegar a rechazar su candidatura siempre que no se base en motivos discriminatorios. Aunque resulte comprensible que los

---

<sup>25</sup> Goñi Shein, J.L (2018) La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (Incluido el Real Decreto-Ley 5/2018). Editorial Bomarzo.

empleadores quieran llegar a conocer las cualidades profesionales del individuo, no es aceptable que los mismos se inmiscuyan en los datos personales que nada tienen que ver con el desempeño de la actividad laboral.

En este ámbito adquiere gran relevancia el derecho a la intimidad reconocido por la propia Carta Magna en su artículo 18, derecho que en muchas ocasiones puede verse comprometido como consecuencia de las plataformas digitales, plataformas a través de las cuales los sujetos exponen su vida y datos personales ante millones de espectadores.

En relación con el derecho a la intimidad consagrado en el artículo 18 CE, el Tribunal Constitucional en su sentencia 76/2019, de 22 de mayo de 2019, declaró la nulidad del artículo 58 bis. 1 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del régimen electoral general. Este artículo permitía a los partidos políticos recopilar datos sobre las opiniones políticas de los ciudadanos. El Tribunal da la razón al Defensor del Pueblo, al considerar que un algoritmo bien entrenado y diseñado, al acceder a los datos que los individuos exponen en las redes sociales o en los motores de búsqueda, podría obtener información personal, como sus intereses o ideología política, lo que facilitaría la creación de perfiles de ideología política y conllevaría a su vez una vulneración del artículo 18.4 CE en relación con el artículo 53.1 CE.

Este derecho a la intimidad se caracteriza por ser un derecho defensivo, de protección frente a la intromisión de terceros o como medio de exclusión del conocimiento intrusivo que se puede producir si se logra el acceso a estos datos. Sin embargo, resulta evidente la inoperatividad de este derecho cuando es el propio sujeto el que expone sus datos personales en estas plataformas digitales. No obstante, dicho derecho podría ser invocado frente a esos contenidos que él mismo haya reservado a un grupo reducido de personas.

En este punto es crucial destacar la importancia de la tener un canal público, ya que dicha tenencia implica la no aplicación de este derecho al secreto de las comunicaciones, cuya finalidad es proteger lo emitido en un canal cerrado entre dos personas.

Más concretamente, el derecho que vela por los usuarios de las redes sociales es el derecho a la protección de los datos personales, definido a su vez como el derecho a la autodeterminación informativa, constituyéndose como una vertiente positiva del derecho a la intimidad. Respecto de ambos, podemos realizar una comparativa importante: mientras que el derecho a la intimidad protege aquellos datos que no han sido expuestos por parte del individuo, el derecho a la protección de datos garantiza un poder de disposición sobre aquellos datos que ya han sido revelados. Tal y como expone la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 254/1993, de 20 de julio, es el derecho a prestar el consentimiento para la recolección de esos datos, el derecho a conocer cuál es el uso y destino de los mismos y el derecho a acceder y poder rectificar dicha información.

El tratamiento de los datos personales por parte de los empleadores ha de ajustarse a una serie de cuestiones recogidas en el artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos, de cuyo cumplimiento es responsable el empresario, quien deberá ser capaz de demostrarlo.

- El primero de ellos hace referencia a la licitud, lealtad y transparencia. Los datos han de ser procesados de manera legal, justa y transparente.
- El segundo se refiere a la limitación de la finalidad para la cual han sido obtenidos, de tal manera que su uso no puede ser extrapolado a otros ámbitos que no mantengan relación con dicha finalidad.
- El tercer principio se refiere a la minimización de datos, es decir, han de ser recogidos únicamente aquellos datos necesarios para los fines previstos.
- El cuarto se refiere a la exactitud. Los datos han de ser actualizados y se deben adoptar las medidas que resulten pertinentes para poder rectificar aquellos datos que sean inexactos.
- El quinto expone la limitación de su conservación, de tal manera que los datos deberán ser mantenidos el tiempo que resulte imprescindible para llevar a cabo la finalidad para la que han sido tratados.
- Según el sexto y último principio, estos datos han de ser procesados de forma confidencial y con integridad, de tal forma que se protejan los mismos, mediante la aplicación de técnicas adecuadas, frente a intromisiones ilícitas y destrucciones o daños.

Con la creación de plataformas como LinkedIn, los empleadores pueden acceder a los datos que hace públicos el propio candidato como a aquellos que derivan de su actividad en la red. En consecuencia, se hace palpable la posibilidad de que las empresas acaben teniendo grandes posibilidades de indagación sobre los propios aspirantes. En este contexto, la licitud de la actividad que realiza el empresario en el seno de las redes sociales no ha de medirse en relación con el derecho a la intimidad, es decir, no puede defenderse que las empresas puedan hacer uso de esos datos por el mero hecho de que estén expuestos y sean públicos<sup>26</sup>. En consecuencia, esta licitud debe depender del respecto a la protección de datos personales.

Para lograr que el tratamiento de los datos sea legal, el artículo 6 del mencionado Reglamento General de Protección de Datos exige el cumplimiento de al menos uno de los siguientes requisitos:

- Consentimiento del interesado para el tratamiento de sus datos respecto a un fin o fines específicos.
- Existencia de un interés legítimo del encargado del tratamiento de dichos datos. El interés ha de ser real y actual, no puede basarse en una búsqueda indiscriminada de datos del candidato que se encuentren expuestos en las redes sociales.

Como consecuencia, los datos han de tener una naturaleza profesional, lo que implica que los datos a recabar sean exclusivamente aquellos que hayan sido expuestos por el empleador como necesarios para poder cubrir la plaza y que hagan referencia a la experiencia de la que disponga el candidato, formación, habilidades...

En relación con la selección de personal, como ya hemos dicho anteriormente, en muchos casos los empleadores tienen la posibilidad de acceder a las redes sociales de los trabajadores para conocer sus aficiones, relaciones y otros aspectos personales para tomarlos en cuenta de cara al proceso de selección.

---

<sup>26</sup> Cruz Villalón, J. (2019) Protección de datos personales del trabajador en el proceso de contratación: Facultades y límites de la actuación del empleador. Editorial Bomarzo.

La jurisprudencia no se queda al margen de este tipo de situaciones y el Tribunal Supremo se pronunció acerca del uso de las redes sociales en la sentencia de 14 de junio de 2013. En dicho supuesto, una trabajadora obtuvo la incapacidad temporal como consecuencia de una contractura cervical. Sin embargo, días posteriores ella misma publicó una foto en Facebook en la que se encontraba de viaje con sus amigas en un parque de atracciones. Además, la investigación realizada por un detective privado reveló que también estuvo de fiesta hasta altas horas de la madrugada, lo que pone de manifiesto la apta capacidad que la empleada poseía para desempeñar su trabajo. De esta manera, el tribunal termina fallando que el uso de la imagen es totalmente lícito para proceder al despido, ya que la imagen era pública y la propia trabajadora no había establecido ninguna restricción de acceso a su cuenta.

Otro caso ilustrativo en materia de protección de datos es la solicitud de decisión prejudicial planteada por un tribunal alemán. Schufa, una empresa alemana de evaluación crediticia, hace uso de algoritmos matemáticos para determinar el valor de solvencia de una persona, lo que influye en decisiones financieras, como es la concesión de préstamos (scoring). Como consecuencia del empleo de este sistema, la empresa le denegó la concesión del préstamo a un solicitante, y este solicitó el acceso a sus datos personales y la eliminación de cualquier información incorrecta que pudiera haber afectado a la decisión.

El TJUE concluyó diciendo que la emisión de valores probabilísticos por parte del algoritmo constituye una decisión automatizada que debe cumplir con el Reglamento General de Protección de Datos. El tribunal sostiene que el término “decisión” engloba el cálculo de solvencia de una persona. Además, señala que la actividad de la empresa alemana se basa en la elaboración de perfiles y que tales decisiones tienen efectos jurídicos. Por lo tanto, al adaptarse a lo establecido en el RGPD, el individuo tiene derecho a no ser objeto de una decisión completamente automatizada<sup>27</sup>.

En definitiva, la irrupción de las redes sociales en el proceso de selección de personas requiere de una regulación exhaustiva. El Reglamento General de Protección de

---

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, de 7 de diciembre de 2023. Asunto C-634/21

Datos no aborda específicamente el uso de las redes sociales en el ámbito laboral y en las fases previas al proceso de contratación, dando lugar a una laguna que resulta especialmente relevante en el contexto actual<sup>28</sup>.

### **3.5 LA INFLUENCIA DE LA IA EN EL ÁMBITO PÚBLICO**

Uno de los objetivos contemplados por el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-24 consiste en la mejora de los servicios públicos de empleo mediante la implementación de herramientas inteligentes. Este objetivo se enmarca dentro un conjunto normativo que incluye el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo; el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo; y el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Este marco legal tiene como meta mejorar la intermediación laboral mediante el diseño e introducción de sistemas de aprendizaje profundo. No obstante, el Real Decreto 818/2021 considera que la intermediación ha sido exitosa cuando los demandantes de empleo son contratados por un periodo mínimo de 6 meses, lo que realmente es cuestionable dado que en muchos casos el servicio público de empleo no tiene acceso a dicha información. Si la empresa no comunica este dato al SEPE, únicamente podemos conocer la ocupación o no del trabajador, una variación que no necesariamente refleja el éxito de la intermediación realizada.

Otro factor a tener en cuenta es que ciertos datos utilizados en el entrenamiento de la IA no son necesarios para el emparejamiento efectivo de la oferta y la demanda. Por ejemplo, aunque en el proceso de aprendizaje se pueden emplear datos como la edad, el sexo o la ubicación geográfica, estos pueden omitirse en el emparejamiento final para evitar posibles discriminaciones basadas en características personales o sociales. No obstante, esto no significa que las ofertas de empleo que requieran ciertas características personales sean contrarias al principio de igualdad, siempre y cuando estas características

---

<sup>28</sup> Monreal Bringsvaerd, E; Thibault Aranda, J; Jurado Segovia, A (2020). Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Editorial Tirant lo Blanch.

resulten cruciales para el ejercicio de la actividad laboral. En el ámbito deportivo, por ejemplo, muchas veces es necesaria una diferenciación por edades y sexos debido a las distintas ligas que existen.

Por otro lado, el género también es un aspecto relevante en muchas ofertas de empleo sin que ello implique discriminación, especialmente cuando responde al cumplimiento de un plan de igualdad negociado en la empresa o se trate de una medida amparada por el RD 818/2021. Lo mismo ocurre con los jóvenes, adultos desempleados de larga duración o personas con discapacidad, donde es legítimo que la oferta de trabajo se ajuste a estas características.

Es innegable que la implementación de estos sistemas conlleva grandes riesgos, como la protección de datos personales, la complejidad en la programación del sistema debido a la gran cantidad de variables, la falta de transparencia derivada de la complejidad que posee la red neuronal, así como la discriminación que puede surgir a partir del tratamiento de ciertos datos. Sin embargo, también genera grandes oportunidades, como un seguimiento más preciso y real de la intermediación laboral, el fortalecimiento de la colaboración interterritorial de los Servicios Públicos de Empleo, la liberación de recursos del SPE permitiendo al personal enfocarse en las tareas que requieran específicamente la intervención humana, y un aumento de la eficacia y eficiencia de la inserción laboral, lo que facilitará una mejor integración laboral de los demandantes de empleo. Por otro lado, la identificación de necesidades específicas de la empresa, como la formación de los trabajadores o la detección de carencias formativas, podría incluso realizarse de manera más eficiente mediante el uso de sistemas de IA.

En definitiva, estos sistemas, al estar libres de sesgos subjetivos, permiten una detección más precisa de las necesidades existentes en cada ámbito geográfico, lo que hace mucho más fácil la conexión entre la oferta y la demanda. No obstante, son los servicios autonómicos quienes han de coligarse para poder compartir la información sobre ofertas y demandas dentro de sus respectivas competencias.

A continuación, me gustaría exponer algunas propuestas para garantizar la máxima imparcialidad posible en el proceso de emparejamiento entre la oferta y demanda.

- Anonimización de datos sensibles. En algunos casos, puede ser necesario anonimizar ciertos datos del demandante de empleo, especialmente aquellos que son particularmente sensibles y están protegidos por la normativa de protección de datos personales.
- Limitación del acceso a datos en redes sociales. La exposición de información personal en las redes sociales puede permitir que el algoritmo acceda a los mismos, lo que puede conducir a decisiones sesgadas. Por lo tanto, es importante restringir la capacidad del algoritmo para acceder a este tipo de información.
- Transparencia del algoritmo. Es fundamental asegurar la transparencia del algoritmo con la finalidad de garantizar la fiabilidad del mismo y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos.
- Intervención humana. La intervención humana en estos procesos es muy importante y debe estar garantizada, ya que esto contribuirá a aumentar la confianza que los usuarios poseen en dichas plataformas y a asegurar un trato justo en el emparejamiento de ofertas y demandas de empleo.

Por otro lado, también sería conveniente implementar un procedimiento específico del derecho de acceso a los datos utilizados por estos sistemas. Esto debería de ir acompañado de la realización de auditorías con el fin de comprobar que se está cumpliendo la normativa, y la publicación de los resultados por parte del Servicio Público de Empleo, asegurando así el cumplimiento del deber de transparencia<sup>29</sup>.

#### **IV. SEGOS PRODUCIDOS POR EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

En la actualidad carecemos de un sistema normativo que aborde el ámbito de la aparición de sesgos en la gestión algorítmica del proceso de selección, lo que nos obliga a recurrir a las escasas normas que poseemos en dicha materia.

---

<sup>29</sup> Vicente Palacio, A. (2022) “Inteligencia artificial para la mejora de la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo: algunas propuestas (inconclusas)”, en AAVV, López Cumbre, L. (Dir.), Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización, Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, pp. 33-57.

El principal límite a la libertad de contratación es el derecho a la no discriminación, que se encuentra enunciado en los artículos 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores. En dichos preceptos podemos observar una distinción entre lo que es considerado discriminación directa e indirecta. La discriminación directa se da cuando una persona es tratada de forma diferente a otra debido a factores como su sexo, raza, religión... entre otros; mientras que la discriminación indirecta ocurre cuando “*una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de los colectivos definidos por los anteriores motivos*”<sup>30</sup>, a menos que dicha práctica pueda justificarse de forma legítima y los medios para su consecución hayan sido los adecuados.

Los departamentos de recursos humanos de las empresas recurren cada vez con más frecuencia a los sistemas ATS (Applicant Tracking System) con la finalidad de gestionar los procesos de selección. En este contexto, la discriminación algorítmica puede surgir con antelación al inicio del proceso de selección mediante un ATS. De hecho, estudios como el de Google Ads demuestran que las ofertas de empleo se dirigen a diferentes personas en atención a criterios que no son siempre equitativos.

El problema adquiere aún más importancia en la fase precontractual. En esta etapa, es poco común que un candidato presente una reclamación judicial como consecuencia de haber sido excluido de un proceso selectivo, además de que también son poco frecuentes las inspecciones en dicho ámbito<sup>31</sup>. Asimismo, la fase precontractual se caracteriza por el derecho a la libertad de empresa, lo que limita significativamente la aplicación de normativas en dicha etapa precontractual, dado que estas son escasas.

Otro obstáculo relevante en este contexto es la ausencia de negociación colectiva en la fase precontractual, junto con la limitada presencia de convenios que tratan específicamente el uso de algoritmos en la selección de personal. La situación en la que se encuentra el trabajador también es un factor clave a considerar a la hora de intentar

---

<sup>30</sup> Saez Lara, C (2020). El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, Nº 155, pág. 7.

<sup>31</sup> Serrano Falcón, C. (2021) “La selección a través de modelos de IA”. Jornada Discriminación Algorítmica laboral. UAB

demostrar la existencia de discriminación. El trabajador se encuentra en una posición de vulnerabilidad respecto del empleador, lo que en ocasiones puede llevarlo a aceptar determinadas condiciones, incluso cuando aquellas son ilícitas o claramente discriminatorias<sup>32</sup>.

Un aspecto importante que puede inducir a la discriminación algorítmica es el currículum. Por este motivo, se amplía la doctrina que aboga por el empleo de un “currículum ciego”, en el que se omiten los datos personales del sujeto con el objetivo de suprimir posibles sesgos discriminatorios. Al eliminar elementos que pueden constituir la base de la discriminación, se pretende crear un proceso más justo. No obstante, el empleo de este modelo de currículum no garantiza la eliminación completa de la discriminación, ya que el proceso de selección no se fundamenta únicamente en lo expuesto en el currículum.

En este contexto adquiere gran relevancia la entrevista personal, ya que es el momento en el que el empleador puede obtener información personal del candidato a través de preguntas personalizadas, logrando provocar así lesiones en el derecho a la no discriminación. Sobre esta cuestión se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 25 de abril de 2013, en un caso en el que un futbolista profesional es excluido de un proceso de selección como consecuencia de su orientación sexual, lo que supone una violación del principio de igualdad.

La discriminación algorítmica también puede tener su base en el derecho a mentir que poseen los candidatos, en tanto los algoritmos son capaces de identificar las emociones o gestos que realizan los mismos. En este sentido, durante el proceso de selección estos tienen la facultad de mentir sobre aspectos que no tienen relevancia para su situación profesional, lo que puede perjudicarlos de cara a la decisión final, ya que los algoritmos pueden interpretar dicha falta de sinceridad de manera negativa.

Otro factor que puede resultar discriminatorio en la relación laboral es la pertenencia del aspirante a un grupo específico. Por ejemplo, la realización de preguntas

---

<sup>32</sup> Cruz Villalón, J. (2020). “El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales”. *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Aranzadi, p. 60.

relacionadas con la jornada laboral puede llevar a situaciones en las que se descarte a mujeres que tratan de compatibilizar el trabajo con su vida familiar<sup>33</sup>.

En definitiva, el uso de inteligencia artificial en los procesos de selección puede proporcionar información muy útil para el empleador, pudiendo incluso llegar a conocer datos muy valiosos del candidato como por ejemplo los obtenidos a través del análisis de su lenguaje corporal. Sin embargo, en otras ocasiones también puede vulnerar el derecho a la no discriminación. Un caso ilustrativo es el uso de chatbots, que podrían excluir de una candidatura a personas con problemas auditivos que no logran escuchar la pregunta que esta máquina les formula. Por esta razón tiene especial trascendencia la carga de la prueba si se pretende impugnar una decisión algorítmica, ya que, en España, conforme a la Ley orgánica 3/2007, si han existido indicios de discriminación, corresponde al empresario demostrar que los mismos no han tenido lugar. Es más, el TJUE, en el asunto C-395/15<sup>34</sup> recuerda que *“Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y en el caso en que se verifique tal situación a fin de que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual”*.

Como hemos podido comprobar, la implementación de la IA en los procesos de selección plantea un desafío legal significativo. Los algoritmos no solo complican la detección de decisiones empresariales basadas en aspectos discriminatorios, sino que también tienen un gran potencial para generar dichas situaciones de desigualdad, lo que en definitiva nos lleva a cuestionar la eficacia normativa actual en materia de discriminación.

---

<sup>33</sup> Fernández García, A. “La Lucha contra la discriminación en el acceso al empleo mediante el curriculum vitae anónimo”. IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball, 2019, n.º 1, pp. 233-266, <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i01.05>.

<sup>34</sup> Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 1 de diciembre de 2016, Sala 3ª, asunto C- 395/15. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185743&pageIndex=0&doclang=es&mode=Ist&dir=&occ=first&part=1&cid=792978>

En respuesta, ha habido diferentes proposiciones de cara a completar la regulación existente en esta materia. Para ello, la Unión Europea ha elaborado un reglamento que subraya la importancia de establecer exigencias de transparencia, explicabilidad y rendición de cuentas para fomentar la implementación de la IA en estos procesos. Ello supone la necesidad de establecer unos criterios con los que se puedan identificar y eliminar los sesgos algorítmicos en la recopilación de datos o en el proceso de programación del algoritmo. En esta materia, el Reglamento de la UE exige la presencia humana en la ejecución de procesos automatizados, prohibiendo, salvo casos excepcionales, que las decisiones se tomen únicamente mediante sistemas automatizados. No obstante, existen excepciones a dicha prohibición, como en casos donde la utilización de la IA sea necesaria debido al gran volumen de datos y al número de personas implicadas en la celebración y ejecución de un contrato.

Cuando las decisiones se toman exclusivamente de manera automatizada, los artículos 13.2 f) y 14.2 g) del Reglamento establecen la necesidad de un derecho de explicación sobre la lógica subyacente en la aplicación de estos algoritmos. En este contexto, el responsable del algoritmo no está obligado a proporcionar una explicación técnica de los algoritmos empleados, pero si debe ofrecer una explicación exhaustiva que permita al interesado comprender el motivo de la decisión tomada.

Asimismo, el Reglamento no puede incidir en la normativa laboral europea o nacional. Más concretamente, en relación con el trabajo en plataformas digitales, no puede afectar a aquellas disposiciones recogidas en la Directiva del Parlamento Europeo que buscan mejorar las condiciones laborales de quienes trabajan en dichas plataformas. Por otro lado, dicho Reglamento también influye en la aceptación o revocación de las prestaciones sociales, cuya aprobación o rechazo condiciona la vida de multitud de personas. Tanto es así que la utilización de sistemas de IA que determinen la capacidad de las autoridades para conceder o denegar dichas prestaciones se consideran de alto riesgo. El acceso o la negación de estas prestaciones puede afectar gravemente a la subsistencia de las personas y poner en riesgo sus derechos fundamentales, como el derecho a la protección social o a la dignidad humana. Sin embargo, el Reglamento no puede convertirse en un obstáculo que impida a la Administración utilizar nuevos sistemas de IA, siempre y cuando no supongan un riesgo elevado tanto para las personas físicas como para las jurídicas.

Otra cuestión relevante es el análisis emocional llevado a cabo por estos algoritmos, ya que la detección de emociones a partir del análisis de sus datos biométricos puede conducir a resultados discriminatorios y vulnerar los derechos de la persona afectada. Por este motivo, deberían prohibirse los sistemas de IA o algoritmos que utilicen los estados emocionales de las personas en contextos relacionados con su lugar de trabajo<sup>35</sup>.

Como ejemplo ilustrativo de esta materia encontramos la sentencia de un tribunal de Bolonia, de 31 de diciembre de 2020, el cual consideró discriminatorio el sistema de asignación de franjas horarias de los repartidos de Deliveroo, ya que penalizaba a quienes cancelaban una reserva que se había realizado previamente, sin considerar las razones que se encontraban detrás de ese rechazo. Cabe destacar que la plataforma Deliveroo únicamente consideraba justificadas las ausencias al puesto de trabajo por accidente del rider o por fallo de la aplicación, no contemplando otras como la enfermedad o compromisos inevitables, como el cuidado de menores. El tribunal apreció discriminación en tanto el algoritmo no había valorado las cancelaciones motivadas por la participación o realización de funciones sindicales<sup>36</sup>, en el sentido de que puntuaba negativamente tanto la ausencia o falta de puntualidad del rider, sin más, como aquellas que se deben al ejercicio de cuestiones ineludibles, como puede ser el cuidado de los menores, la asistencia a citaciones judiciales, entre otras.

Esta sentencia en particular ha sido objeto de diversas críticas doctrinales, ya que se limita a condenar la potencialidad lesiva del algoritmo sin analizar de manera individual las situaciones de objetiva y real discriminación. Sin embargo, la jurisprudencia consolidada de la UE establece que la discriminación puede existir incluso si la víctima no ha sido identificada<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> López Cumbre, L. (mayo 2024) “Algunas consecuencias laborales derivadas de la aprobación de del Reglamento europeo de Inteligencia Artificial”. GA\_P. [https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2024/05/Aprobacion\\_Reglamento-Europeo\\_IA\\_.pdf](https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2024/05/Aprobacion_Reglamento-Europeo_IA_.pdf)

<sup>36</sup> Fernández Sánchez, S. (2021) “Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo”, RTSS (CEF), nº. 457, pág. 179 y ss.

<sup>37</sup> Sentencia TJUE, de 10 de julio de 2008. Asunto C.54/07

Asimismo, el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>38</sup>, en el caso Meister, juzgó un supuesto donde una trabajadora de origen ruso mayor de 45 años se presentó a una candidatura en Alemania, país donde residía, para la que estaba perfectamente cualificada y nunca fue convocada ni llamada para la entrevista. El Tribunal de Justicia de la UE reconoce a la trabajadora el derecho a conocer el resultado de ese proceso de selección, incluyendo si otra persona fue contratada y cuáles fueron los méritos que se tuvieron en cuenta, con el fin de permitirle elaborar y presentar una demanda por discriminación. Aparentemente, la interesada fue excluida de dicho proceso selectivo y aunque el criterio discriminatorio podría estar basado en factores como el sexo, nacionalidad y/o edad, el Tribunal subrayó que la discriminación puede ser reconocida e imputada independientemente de si la decisión fue tomada por una persona física o por un algoritmo, ya que ello no impide apreciar discriminación ni imputar responsabilidades.

Siguiendo con lo anterior, el mismo tribunal en su auto del 22 de abril de 2020 frente a la empresa de paquetería Yodel Delivery Network sostuvo que, aunque la empresa haya calificado al empleado como contratista autónomo independiente, este debía ser considerado trabajador a efectos de la Directiva 2003/88. La independencia del trabajador era ficticia, en tanto actuaba bajo la dirección de la empresa. Fue la Sala Octava del TJUE quien abordó la compleja cuestión de la calificación jurídica de los denominados “riders”, repartidores que, a través del uso de dispositivos móviles, prestan sus servicios en plataformas digitales tanto para las empresas como para los propios usuarios<sup>39</sup>.

Por último, en el ámbito del TJUE, también se ha dictado una sentencia el 7 de diciembre de 2023 sobre el caso de una mujer que fue excluida de una candidatura debido a su edad. En dicho supuesto, la empresa, dedicada a la prestación de servicios de asistencia a personas con discapacidad, publicó una oferta en la que una estudiante de 28 años requería una asistente que la ayudara en las situaciones de la vida cotidiana y que tuviera entre 18 y 30 años, lo que llevó a la candidata al puesto a interponer una demanda

---

<sup>38</sup> Sentencia de 19 de abril de 2012. Asunto C-415/10

<sup>39</sup> Asunto C-692/19

por discriminación. Parece claro que en dicho supuesto se da una colisión entre el principio de igualdad y el derecho a la autodeterminación de las personas con discapacidad recogido en el artículo 19 de la Convención de la ONU. En este juicio, el tribunal estableció que la elección de una determinada franja de edad puede considerarse legítima si viene motivada por la necesidad de integración en el entorno personal y social de la persona asistida, así como por la planificación de necesidades estrictamente personales. Estas circunstancias permiten la adopción de tales medidas y permiten justificar la diferencia de trato por razón de la edad<sup>40</sup>.

En el caso de España, la Audiencia Nacional, el 10 de mayo de 2021, abordó una cuestión sobre discriminación algorítmica, donde un empleador llevaba a cabo un control programático de las pausas de los trabajadores, exigiéndoles permanecer continuamente conectados. El algoritmo empleado en dicho caso discriminaba a las personas mayores, quienes debido a su edad necesitaban realizar más pausas fisiológicas que sus compañeros más jóvenes<sup>41</sup>.

El Tribunal Supremo también se ha pronunciado sobre una cuestión similar en la sentencia de 23 de mayo de 2023<sup>42</sup>, en la que condenó al Banco Santander y a otra empresa contratista de servicios de atención al cliente por cesión ilegal de datos. El Banco Santander había contratado a esta empresa con la finalidad de que desarrollara un algoritmo destinado a evaluar la calidad de las llamadas realizadas por los trabajadores de la contratista. En su fallo, el Tribunal Supremo consideró que dicha herramienta no solo permitía a la empresa principal supervisar los objetivos llevados a cabo por la contratista de forma global, sino que también afectaba a cada uno de los trabajadores, evaluando la calidad de los servicios prestados por los mismos y los objetivos alcanzados de manera particular. De esta manera, la intervención del Banco Santander privaba a la empresa contratista de la capacidad de gestionar sus propios recursos humanos.

Finalmente, ante la creciente influencia de la Inteligencia Artificial en este ámbito, han sido distintos convenios colectivos los que se han encargado de regular esta cuestión,

---

<sup>40</sup> Sentencia del TJUE, de 7 de diciembre de 2023. Asunto C-518/22

<sup>41</sup> SAN 1855/2021. ECLI: ES:AN:1855.

<sup>42</sup> Rec. 183/2021

alineándose con lo establecido en el Reglamento de Inteligencia Artificial elaborado por la Unión Europea. Concretamente, y como ejemplo de ello, el artículo 80.5 del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca recoge la necesidad de excluir aquellas decisiones que sean exclusivamente automatizadas y garantiza el derecho a la no discriminación de los procesos cuando se basen en algoritmos. Además, este artículo exige que las empresas informen a los representantes legales de los trabajadores sobre los sistemas de inteligencia artificial y analíticas de datos empleados en las relaciones laborales cuando se basen únicamente en sistemas digitales sin intervención humana. Ello incluye la obligación de proporcionar a los representantes los *“datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de resultados”*.

Como he mencionado, existen otros convenios que también han abordado la regulación de esta cuestión, como es el Convenio de Grandes Almacenes (21/22). En el mismo se establece la creación de un observatorio sectorial que se encargará de abordar diversas cuestiones. En particular, el observatorio prestará especial atención a la utilización de algoritmos que afecten a las condiciones de trabajo. Asimismo, el Convenio de la Construcción<sup>43</sup> también se pronuncia al respecto en el artículo 29.3 estableciendo lo siguiente:

*“La implantación de cualquier sistema por parte de la empresa de tecnologías de la información deberá respetar en todo momento la normativa de protección de datos, y en concreto el 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 y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación o que la sustituya.*

*En cualquier caso, las medidas que se adopten deben ser proporcionales a la finalidad que tengan, respetando la dignidad y el derecho a la protección de datos, teniendo en cuenta no obstante que ya que deriva de la existencia de una relación laboral*

---

<sup>43</sup> Resolución de 23 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se modifica el Convenio colectivo general del sector de la construcción.

*no se requiere consentimiento del trabajador. Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a los trabajadores afectados que se establecen en la legislación vigente. Asimismo, cuando estas medidas tengan carácter colectivo o plural deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de los trabajadores, indicando la finalidad que se persigue.”*

Dado que el avance de la IA es imparable, es esencial que su regulación se enfoque en la protección y promoción de la igualdad y de la diversidad como valor fundamental también dentro del ámbito empresarial, siendo necesario fomentar el uso de algoritmos justos y equitativos. De esta manera, una intervención normativa no solo podría mitigar la aparición de sesgos y discriminaciones en el ámbito laboral, sino que también podría transformar estos sistemas en una oportunidad para avanzar hacia la igualdad y diversidad.

#### **4. 1. LA IA Y LOS ANUNCIOS DE EMPLEO**

En este ámbito concreto, un equipo multidisciplinar de personas se ha encargado de elaborar un algoritmo para prevenir cualquier discriminación en la búsqueda de personas o empleos online, que permitirá evitar prejuicios en portales de empleo basados en razones de género, nacionalidad o apariencia física. La iniciativa, denominada FA\*IR, ha analizado distintos datos de ofertas empleo con la finalidad de identificar patrones discriminatorios en los sistemas digitales que puedan favorecer o excluir a determinados colectivos.

Uno de los miembros del proyecto expone que, si en un portal de empleo hay 100 perfiles de hombres y mujeres, pero solo aparecen hombres en los primeros resultados del buscador, estamos ante un problema de discriminación. Para solucionarlo, se ha creado un algoritmo que incorpora “*un mecanismo de acción positiva*” con el fin de “*reorganizar los resultados y evitar la discriminación sin afectar la validez del ranking*”<sup>44</sup>.

Este tipo de herramientas digitales buscan erradicar casos como puede ser el de la plataforma Facebook, cuya inteligencia artificial discriminó a las mujeres en los anuncios

---

<sup>44</sup> Fedit. (2017, septiembre 27). Proyecto FA\*IR: un algoritmo para evitar discriminaciones en la búsqueda de trabajo o de pareja. Fedit. <https://fedit.com/2017/09/proyecto-fair-un-algoritmo-para-evitar-discriminaciones-en-la-busqueda-de-trabajo-o-de-pareja/>

de empleo. Estas plataformas a menudo cambian la etnia, edad y sexo de las personas protagonistas de sus anuncios en función de la audiencia a la que llegarán estos anuncios. Investigaciones recientes han demostrado que las imágenes de personas negras se muestran con mayor frecuencia a personas negras, mientras que a mujeres mayores de 55 años se les muestran más anuncios relacionados con niños, y a los hombres de esa misma edad o mayores se les muestran más imágenes de mujeres jóvenes. Además, en relación con los anuncios de empleo, la plataforma adapta la oferta función de la edad, sexo o intereses de la persona candidata, o incluso en función de la ubicación geográfica en la que se encuentre la persona.

Meta, la empresa propietaria de Facebook, es consciente de los sesgos presentes en sus herramientas digitales y está trabajando para mejorarlos. No obstante, la modificación de los algoritmos es una tarea tediosa, ya que estos aprenden automáticamente a partir de millones de imágenes que se encuentran almacenadas en la nube, lo que dificulta aún más su transformación<sup>45</sup>.

#### **4. 2. INFLUENCIA DE LA IA EN EL EMPLEO DE LAS MUJERES.**

Nuestra era se caracteriza por un intercambio masivo de datos, lo que ha generado una notable asimetría de los mismos<sup>46</sup>, con una mayor cantidad de datos disponibles sobre los hombres en comparación con los de las mujeres. Además, esta disparidad es mucho más pronunciada en supuestos donde las mujeres poseen alguna discapacidad o bajo poder adquisitivo, donde los datos son casi inexistentes<sup>47</sup>. Este fenómeno se debe, en parte, a la inequidad en el acceso a internet entre hombres y mujeres. Tanto es así que un estudio realizado por la Unión Internacional de Telecomunicaciones revela que solo el 63% de las mujeres a nivel mundial utiliza internet, en comparación con el 69% de los hombres. Este tipo de situaciones, donde la brecha digital se hace aún más palpable,

---

<sup>45</sup> Andreu, A. (2022, octubre 27). El algoritmo de Facebook tiene «sesgos dramáticos»: muestra anuncios de mujeres jóvenes con mayor frecuencia a hombres mayores de 55 años. Business Insider España. <https://www.businessinsider.es/sesgos-dramaticos-algoritmo-facebook-edad-sexo-etnia-1146945>

<sup>46</sup> Jaume-Palasi, L. (2023). Informe preliminar con perspectiva interseccional sobre sesgos de género en la inteligencia artificial. *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, 8, 159-174. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/822>

<sup>47</sup> Criado Pérez, C. (2020). “La mujer invisible. Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres”. Seix Barral.

suelen darse en países con infraestructuras tecnológicas limitadas o donde el acceso a la educación y a la tecnología es mucho más restringido<sup>48</sup>.

Además, en el proceso de aprendizaje de los algoritmos se ha empleado predominantemente el patrón masculino para la captura de datos, lo que hace que los datos referentes a mujeres no hayan sido tomados en consideración. Esto desemboca en decisiones sesgadas, donde los datos masculinos prevalecen sobre los femeninos. Concretamente, el sistema de inteligencia artificial de la empresa Gild otorga mayor puntuación a aquellas personas que frecuenten un sitio específico de manga japones. Sin embargo, las mujeres que realizan el 75% del trabajo de cuidados no recompensado pueden no disponer del tiempo necesario para acceder a esas cuestiones, lo que las sitúa en una posición de clara desventaja<sup>49</sup>.

Otro factor que contribuye al afloramiento de este tipo de sesgos es la utilización de datos históricos en el entrenamiento de los algoritmos. Los algoritmos no son capaces de conocer lo que sucederá en el futuro, de tal manera que si el entrenamiento se lleva a cabo a partir de una serie de datos antiguos esto puede acabar condicionando las decisiones del algoritmo. Aplicado al ámbito laboral, esto significa que la mayoría de las decisiones estarán influenciadas por roles de género tradicionales, donde los hombres y mujeres ocupaban puestos y empleos diferentes a los que se pueden desempeñar en la actualidad. Como resultado, los algoritmos pueden perpetuar estos sesgos como consecuencia de basar sus decisiones en un pasado que no refleja las dinámicas actuales del mercado laboral.

En este contexto adquiere gran relevancia el deber de transparencia, es decir, han de ser los usuarios de los servicios de IA los que puedan tener a su alcance las herramientas necesarias para verificar que los proveedores de IA están cumpliendo con sus obligaciones. No obstante, en la Ley de Inteligencia Artificial (LIA) el deber de transparencia engloba también a los usuarios y estos se definen en el artículo 3 como

---

<sup>48</sup> Collet, C; Neff, G; Gouvea Gomes, L (2022). “Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres”. UNESCO, Banco Interamericano de Desarrollo y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

<sup>49</sup> Criado Perez, C (2019) “La mujer invisible. Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres”.

*“toda persona física o jurídica, autoridad pública, agencia u organismo de otra índole que utilice un sistema de IA bajo su propiedad”*, normativa que deja de lado el deber de transparencia respecto de las personas afectadas por las decisiones de la IA. Este vacío podría subsanarse con el artículo 15 del Reglamento General de Protección de Datos, que garantiza a las personas afectadas el acceso a los datos personales que están siendo objeto de tratamiento. No obstante, esta medida solo ofrece una imagen individualizada de la captura de datos que se está realizando, sin permitir la verificación colectiva del cumplimiento las obligaciones marcadas por el artículo 10.2 de la propuesta de la LIA. Por este motivo, resulta crucial el establecimiento de un derecho de acceso colectivo, que permita a los representantes y defensores de los trabajadores acceder a los datos de los mismos a fin de comprobar si tales previsiones se están cumpliendo y, en consecuencia, si se están llevando a cabo las medidas adecuadas para evitar posibles decisiones sesgadas.

Estos datos evidencian el alto riesgo que conlleva la utilización de este tipo de herramientas digitales, en tanto son capaces de suprimir o reducir la igualdad entre hombres y mujeres. Aunque se trate de valores digitales o algorítmicos, no pueden estar al margen de los derechos reconocidos por la propia Constitución, entre ellos el derecho a la igualdad por razón de sexo recogido en el artículo 14 de la misma. En todos estos casos, la responsabilidad recae sobre quien hace uso de estas herramientas tecnológicas, siendo las empresas las encargadas de responder por las posibles discriminaciones generadas, al igual que ocurre cuando dichas actuaciones son llevadas a cabo a través de medios humanos.

A su vez, la Carta de Derechos Digitales reconoce los riesgos que la introducción de la inteligencia artificial en este ámbito puede suponer para la preservación de la igualdad de género y subraya la importancia de prevenir su producción. De esta manera, en su apartado VIII dedicado a la igualdad de género, se hace hincapié en la necesidad de implementar mecanismos para evitar la presencia de sesgos en los datos empleados. Asimismo, en su apartado XIX, relativo a los aspectos laborales, se establece la obligación de realizar evaluaciones de impacto donde se prevea *“la perspectiva de género y la proscripción de cualquier forma de discriminación tanto directa como indirecta, con especial atención a los derechos de conciliación”*.

En definitiva, aunque estas directrices marcan el camino a seguir para evitar la aparición de sesgos, su falta de fuerza jurídica las convierte en meras recomendaciones tanto para los poderes públicos como para los privados.

Existen numerosos ejemplos de cómo estos sesgos pueden manifestarse. Por ejemplo, las mujeres suelen optar por empleos con menos ingresos como consecuencia de la percepción que ellas mismas poseen sobre el valor de su propio trabajo, considerándolo inferior al de los hombres. Otro caso sería la diferencia en el tiempo de ausencia para ir al baño, donde las pausas de las mujeres suelen ser mucho más prolongadas que las de los hombres. Si ello condiciona las métricas del algoritmo, es evidente que las mujeres podrán verse perjudicadas. Del mismo modo, en los trabajos que requieren disponibilidad en días festivos, la responsabilidad familiar influye a la hora de tomar decisiones, y es probable que los hombres, al acudir a dichos trabajos, obtengan mayor puntuación ante el algoritmo, mientras que, en el caso de las mujeres, es más probable que la respuesta sea negativa y ello penalice su situación en el ranking<sup>50</sup>.

Si bien es cierto que este tipo de situaciones discriminatorias también pueden darse en procesos supervisados por humano<sup>51</sup>, la intervención de algoritmos despersonaliza el proceso, eliminando cualquier posibilidad de matizar o cuestionar la decisión tomada. En este sentido, las decisiones algorítmicas no se adecuan a la realidad existente en cada relación de trabajo, ya que no poseen capacidad de adaptación a las circunstancias concurrentes. Esto no necesariamente conduce a desigualdades de género, pero sí que puede plantear interrogantes sobre cómo ciertos comportamientos, como las ausencias de trabajo derivadas de un problema de salud de un hijo, pueden afectar de manera distinta a hombres y mujeres.

---

<sup>50</sup> European Institute for Gender Equality (2021) “Artificial intelligence, platform work and gender equality”.

<sup>51</sup> Sentencia Tribunal Constitucional 108/2019 (ECLI:ES:TC:2019:108). El Tribunal valoró un caso en el que una mujer fue excluida de la plaza que había obtenido en un proceso selectivo tras solicitar la reserva de la misma debido a su embarazo. El tribunal entendió que existía discriminación por razón de sexo, ya que, como él mismo señala, la discriminación puede darse con carácter previo a la formalización de la relación laboral y, además, reitera que han de ser los servicios públicos los que faciliten el acceso al empleo de estas mujeres, de forma que la maternidad no suponga un obstáculo en su carrera profesional. El Tribunal falló a favor de la trabajadora, reconociendo que dicha exclusión la colocaba en una situación de clara desventaja por su condición de mujer trabajadora y madre.

Por este motivo, ha de valorarse lo contenido en el artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos, ya que mediante la prohibición de someter a las personas a decisiones únicamente automatizadas se logra la intervención de la figura humana, lo que permite introducir los matices y apreciaciones que sean oportunos en cada situación.

Por último, una cuestión que me gustaría poner de manifiesto y que está directamente relacionada con la aparición de la IA y los sistemas digitales es la polarización del trabajo de las mujeres en relación con las herramientas tecnológicas. En los niveles más altos, donde se encuentran los empleos más vinculados con la matemática, la presencia de la mujer es mínima. En contraste, estas adquieren mayor relevancia en puestos más bajos donde se encargan de tareas como la limpieza y organización de los datos que alimentan el algoritmo. El problema latente en esta situación es la perpetuación del rol tradicional de cuidado asociado a las mujeres, ya que su participación en el empleo relacionado con la IA suele estar influenciada por la posibilidad de conciliar de mejor manera su vida laboral y familiar.

Además, los empleos que se encuentran en la cúspide de la estructura laboral, que están más valorados tanto económica como socialmente, son mucho más complejos de alcanzar por las mujeres, lo que agrava la dificultad de lograr la igualdad.

## **V. VENTAJAS Y DESAFIOS DE USAR LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL PROCESO DE SELECCIÓN**

### **5. 1. VENTAJAS**

El empleo de la IA en las relaciones de trabajo no resulta algo novedoso en los tiempos actuales. En este sentido, son muchas las empresas que hacen uso de este tipo de tecnologías con la finalidad de reducir costes, pero una ventaja adicional y competitiva es su capacidad para conectar de forma automática la oferta y la demanda. Esto nos permite conocer cuál va a ser la fuerza de trabajo necesaria para satisfacer la demanda de la clientela, lo que conlleva una fragmentación de la prestación de trabajo. Sin embargo, pese a los beneficios que tal fragmentación pueda tener, la misma también puede plantear importantes desafíos.

Otra ventaja clave del uso de este tipo de herramientas digitales en el proceso de selección es la capacidad de superar subjetividades humanas que pueden influir en la toma de decisiones, permitiendo que las contrataciones no se basen en prejuicios o impresiones sobre el candidato, sino en los méritos que este haya obtenido. Además, logra mejorar la experiencia del candidato, en tanto los chatbots ofrecen respuestas inmediatas a las preguntas formuladas por los aspirantes, haciendo que el proceso sea mucho más fluido y eficiente.

Algunos sistemas de IA también son capaces de mitigar los sesgos inconscientes, ya que no consideran aspectos como el género o la edad del candidato, centrándose únicamente en las habilidades y experiencias que posee<sup>52</sup>.

Otro aspecto relevante es la capacidad de la IA para detectar patrones de comportamiento o emociones que el ojo humano no es capaz de analizar. No obstante, si bien esto puede ser beneficioso para los empleadores, ayudándoles a seleccionar al candidato más adecuado para el puesto en cuestión, también pone en jaque otros derechos que el aspirante posee, como el derecho a la intimidad de los mismos. Por este motivo es fundamental que las empresas se abstengan de recopilar aquellos datos que no se encuentren intrínsecamente relacionados con la ejecución del contrato.

La implementación de esta tecnología en las empresas impulsa la modernización y aumenta la productividad, lo que a su vez mejora la competitividad favoreciendo así el crecimiento económico y, por tanto, la creación de empleo. Una vez obtenida la riqueza, esta puede ser gravada y transformada en ingresos fiscales, lo que beneficia de forma notable nuestra economía y nuestro estado de bienestar.

## **5.2. DESAFÍOS. ESPECIAL REFERENCIA A LA COTIZACIÓN DE LOS ROBOTS**

Es evidente que la introducción de la IA en los procesos de selección posee grandes ventajas, pero también genera grandes riesgos e inconvenientes para las personas trabajadoras.

---

<sup>52</sup> La inteligencia artificial en RRHH: ¿está cambiando para siempre la forma de contratar? (2024, junio 5). Revista Seguridad & Defensa. <https://revistaseguridad.cl/2024/06/05/la-inteligencia-artificial-en-rrhh/>

Uno de esos desafíos principales es la percepción de autonomía que sienten los empleados. Las personas que trabajan en plataformas digitales tienen un sentimiento de mayor autonomía, ya que pueden decidir cuándo conectarse, cuando aceptar o rechazar determinados servicios, etc. Sin embargo, esa autonomía está bastante limitada, ya que se encuentra condicionada por restricciones temporales, como el tiempo disponible para recoger un pedido del almacén, el escaso tiempo para aceptar o rechazar ese servicio, lo que reduce de manera significativa su libertad real<sup>53</sup>.

Otro aspecto preocupante de la IA es la falta de información que poseen las personas trabajadoras sobre cómo funcionan los algoritmos que determinan gran parte de sus actividades laborales. Mientras que la empresa conoce y controla dichos algoritmos, los trabajadores apenas tienen información sobre el funcionamiento de los mismos, lo que les obliga a seguir ciegamente las instrucciones que estos mismos les dan para obtener buenas puntuaciones y así maximizar los beneficios<sup>54</sup>. Es crucial que los trabajadores conozcan que están siendo sometidos a sistemas automatizados y que sus datos personales están siendo utilizados en dicho proceso, debiendo contar, como consecuencia, con la capacidad necesaria para impugnar cualquier tratamiento de datos que consideren inapropiado o irrelevante para el desempeño de su trabajo.

Relacionado con esto, existe una problemática en cuanto al limitado deber de información que poseen los trabajadores. Es decir, las personas trabajadoras únicamente tienen el deber de conocer cuál es el tratamiento que se está haciendo de sus datos personales, pero no tienen ningún tipo de control sobre las decisiones que toma el algoritmo. Por este motivo algunos autores defienden la existencia de un derecho de autodeterminación, en el sentido de que sean los empleados los que decidan qué hacer con sus datos personales<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> Boccardo, G., Castillo, A. y Ojeda-Pereira, I. (2022) “Beyond Algorithmic Control: Ordering and Delivery Platforms Labor Process in the Chilean Retail Production Network”, *Journal of Labor and Society*, pp. 1-38.

<sup>54</sup> O’Neil, C. (2017) *Armas de destrucción matemática. Cómo el Big Data aumenta la desigualdad y amenaza la democracia*.

<sup>55</sup> Baiocco, S; Fernández-Macías, E; Rani, U; Pesole, A (2022) *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*. European Commission.

En definitiva, es esencial establecer un deber de transparencia de carácter colectivo con la finalidad de garantizar la autenticidad de los derechos de los trabajadores y su cumplimiento. Un ejemplo reciente de cómo abordar esta necesidad es el acuerdo firmado entre CC.OO. y UGT con la empresa Just Eat. Dicho acuerdo no solo define cuales son los datos que pueden ser utilizados por el algoritmo, excluyendo variables como el sexo, sino que también establece un modelo de gobernanza colectivo a través de la creación de una comisión paritaria denominada “comisión algoritmo”, que tendrá como función analizar todas las cuestiones que se den entre la empresa y el sindicato en relación con las decisiones algorítmicas. A pesar de que está comisión se encuentre en sus primeras etapas, sí que pone de relieve la importancia de la negociación colectiva para condicionar las decisiones que se lleven a cabo a través de estas herramientas digitales<sup>56</sup>.

A pesar de las ventajas que esta tecnología ofrece, entre ellas la capacidad de emparejar de manera eficiente la oferta y la demanda, también suscita una serie de problemáticas. Una de las principales es la precarización de los empleos. Cada vez se hace más compleja la búsqueda de empleos de larga duración, ya que estos sistemas algorítmicos permiten obtener el fragmento de tiempo necesario para poder llevar a cabo la prestación, lo que se traduce en jornadas de trabajo de corta duración y muy inestables en el tiempo. Esto conduce a una despersonalización del contrato de trabajo, que tradicionalmente se basaba en la relación personal entre empleador y empleado (*intuitu personae*). Esta fragmentación del empleo favorece la contratación de un servicio más que de un contrato de trabajo, donde se contrata a la persona, ya que en lugar de centrarse en la persona que desempeña el trabajo, pone el énfasis en la tarea en sí misma, lo que favorece la contratación de servicios temporales en lugar de relaciones duraderas.

Otra cuestión que posee grandes ventajas, pero a la vez plantea grandes inconvenientes es el teletrabajo o trabajo a distancia. La tecnología moderna permite que las personas se conecten y colaboren globalmente sin necesidad de estar físicamente presentes a través de los dispositivos digitales, lo cual facilita el desempeño laboral y puede ayudar a conciliar la vida personal y laboral. Sin embargo, el uso constante de estos dispositivos puede conducir a una obligación implícita de estar disponible o conectado en

---

<sup>56</sup> Rodríguez Fernández, M.L. (2024) “Collective bargaining on IA: the experience in Spain”. En Ponce de León, A (ed.), *Artificial intelligence, labour and society*, ETUI.

todo momento. En este sentido, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales ha reconocido dentro de los derechos digitales el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral con el fin de garantizar el derecho al descanso y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar. Aunque la determinación de las condiciones específicas de dicho derecho suele encomendarse a la negociación colectiva, también recae en los empleadores la responsabilidad de garantizarlo mediante la implementación de las medidas y acciones adecuadas<sup>57</sup>.

En relación con el trabajo a distancia, más concretamente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia recoge en un artículo 18 el deber del empresario de garantizar ese derecho al descanso de los trabajadores. No obstante, no existe criterio específico que aborde las particularidades del trabajo a distancia, lo que resulta realmente cuestionable y genera cierta incertidumbre. Por otro lado, el artículo 7 c) de la misma ley destaca la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran estos trabajadores remotos y exige la necesidad de definir claramente la jornada de trabajo y en su caso, las reglas de disponibilidad, así como de llevar un registro de jornada (artículo 14 de la Ley) como parte del contenido mínimo del contrato entre trabajador y empleador<sup>58</sup>.

Finalmente, me gustaría hacer mención a una cuestión que representa uno de los mayores desafíos en la sociedad actual y es la llamada “cotización de los robots”. Actualmente, los sistemas de pensiones representan un papel fundamental en nuestra sociedad y resultan necesarios para preservar la igualdad entre generaciones y dentro de ellas.

Es evidente que el sistema actual de pensiones se enfrenta a un desafío considerable, influido tanto por factores demográficos, como el envejecimiento de la población, como por factores económicos, derivados de la transformación del sistema productivo como consecuencia de la implementación de la robotización y de la

---

<sup>57</sup> Revuelta García, M. (2022). “Desconexión digital y criterios convencionales”, en AAVV López Cumbre, L. (Dir). Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización. Thomson Reuters-Aranzadi. Pp 155-189.

<sup>58</sup> López Cumbre, L. (2021) “El teletrabajo y su redimensionamiento laboral”. Revista jurídica hispano-alemana. Num. 1, pp 4-1.

inteligencia artificial. No obstante, es cierto que la pérdida de empleo no necesariamente implica una disminución de la productividad, de tal manera que el verdadero reto radica en identificar mecanismos que complementen la financiación de la Seguridad Social, más allá de las propias cotizaciones tradicionales. En definitiva, sería conveniente obtener nuevas fuentes de ingresos con las que se pueda garantizar el derecho a las pensiones y, en consecuencia, la sostenibilidad económica y social.

La expresión “cotización de los robots” podemos decir que hace referencia a la sustitución del trabajo humano por robots, donde serán estos quienes finalmente desempeñen la actividad laboral. Una de las propuestas que se han planteado sugiere que los empleadores realicen contribuciones al sistema de seguridad social proporcionalmente al número de trabajadores que han sido sustituidos por robots. No obstante, esta propuesta podría tener limitaciones y generar debate sobre su viabilidad.

La introducción de este tipo de tecnologías ha reducido el número de empleos, lo que ha llevado a la búsqueda de soluciones para mitigar los efectos de la digitalización en nuestro sistema de bienestar. Algunas alternativas incluyen el establecimiento de un impuesto en el momento de adquisición de un robot, aplicar una renta ficticia al robot por el trabajo que sustituye, o gravar la producción del robot con un nuevo impuesto de sociedades<sup>59</sup>. Sin embargo, de forma paradójica, también hay investigaciones que muestran que el aumento del empleo es más considerable en aquellos puestos donde se implementa la informática, permitiéndoles a las personas liberarse de tareas monótonas y dedicarse a otras mucho más creativas.

En definitiva, si la destrucción de empleo resulta en una disminución de las aportaciones por cotizaciones y necesariamente aumentan otras fuentes de financiación, cabe la posibilidad de que el desequilibrio entre las diversas fuentes nos conduzca a la necesidad de llevar a cabo cambios significativos en el sistema como, por ejemplo, mediante la introducción de estos robots en la cadena de cotizaciones. Por este motivo, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales propuso en su momento (aunque el texto

---

<sup>59</sup> Tortuero Plaza, J.L (2022) “Las pensiones del futuro y la cotización de los robots. Un apunte sobre el nuevo mecanismo de equidad intergeneracional”, en AAVV López Cumbre, I. (Dir). Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización. Thomson Reuters-Aranzadi. Pp 253-277.

finalmente no lo recogiera) que los beneficios derivados del uso de estos robots debían contribuir no solo a la reducción de los costes, sino también al incremento de la productividad derivado de una menor tasa de errores, una mayor producción y mejoras en la calidad, seguridad y velocidad de los mismos<sup>60</sup>.

Dado que el sistema de cotizaciones constituye un pilar fundamental para nuestro sistema de bienestar, resulta crucial encontrar formas alternativas de financiación que permitan mantener la protección y seguridad social en un entorno cada vez más digitalizado.

## **VI. SUPUESTOS EN LOS QUE SE UTILIZA LA IA PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. CASO HR BOT FACTORY Y AMAZON.**

### **6.1 CASO HR BOT FACTORY**

Un caso relevante es el de la start-up Hr Bot Factory, una empresa creada en 2019 por un grupo de emprendedores españoles con el objetivo de simplificar la cantidad de trámites que se generan en los procesos de selección. En concreto, se trata de un asistente virtual que automatiza las primeras etapas del proceso de reclutamiento.

Entre sus principales clientes se encuentran empresas como McDonald's o Prosegur, lo que le otorga gran relevancia, ya que cada vez es más frecuente la utilización de este tipo de IA no solo en grandes corporaciones, sino también en pequeñas start-ups.

Sus fundadores, con más de 20 años de experiencia en el sector de los recursos humanos, coinciden en que las primeras fases del proceso se caracterizan por una gran cantidad de papeleo y son realmente ineficientes. Por ejemplo, revisar un currículum puede tomar alrededor de 2 minutos, y si ese tiempo lo multiplicamos por la gran cantidad de solicitudes que se presentan en las empresas, se vuelve casi imposible llegar a evaluar a todos los candidatos de manera efectiva.

---

<sup>60</sup> López Cumbre, L. (febrero 2017) “Robots con derechos y obligaciones civiles...y laborales”. <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/03/robots-con-derechos-y-obligaciones-civiles-y-laborales.pdf>

Para agilizar el proceso, la herramienta cuenta en primer lugar con un sistema informático que centraliza todos los medios usados por las empresas para captar talento, como redes sociales, emails o páginas web. A continuación, si la persona está interesada, ella misma tendrá una conversación con el chatbot de Hr Bot Factory, que le ofrecerá información más detallada sobre el puesto. Si el candidato sigue interesado, el asistente le pedirá los datos personales para continuar con el proceso.

En la siguiente etapa, la herramienta implementa la gamificación. Aquí el asistente va formulando distintas preguntas sobre el futuro del aspirante, ofreciéndole a su vez distintas opciones de respuesta con la finalidad de que el sistema vaya trazando su perfil. Esta interacción simula el tipo de evaluación que realizaría un reclutador humano, pero se realiza a través de la proposición de una serie de situaciones ficticias. Al finalizar, el algoritmo convierte las respuestas en puntuaciones para medir la afinidad del candidato con el puesto ofertado.

Llegados a este punto es cuando los trabajadores de recursos humanos intervienen para tomar la decisión final y en función de los conocimientos y experiencias que posean los aspirantes deciden quien continuará en las siguientes fases del proceso selectivo<sup>61</sup>.

En este supuesto se hace evidente la necesidad de encontrar un equilibrio entre la máquina y el ser humano, ya que, a pesar de la intervención de la IA en estos procesos, la decisión final recae sobre los reclutadores.

Por otro lado, para humanizar la experiencia, Hr Bot Factory ha dado un rostro y un nombre al asistente virtual, facilitando así que los candidatos puedan empatizar con él.

Como ha confirmado la propia empresa, este asistente aporta una serie de ventajas, entre ellas, logra mejorar la experiencia del interesado, reduce los tiempos de cobertura de vacantes, optimiza el proceso de preselección y ahorra tiempo a los reclutadores. Además, un aspecto destacado de este sistema es el hecho de que son las personas de entre 20 y 40 años quienes hacen uso del mismo, y como consecuencia de la utilización

---

<sup>61</sup> Allievi, M. (2022). “Quién decide si logro este trabajo es un robot”. Periódico El País. Carreras y Capital Humano, p.25.

cotidiana del teléfono móvil, encuentran más natural interactuar con el asistente y mantener una conversación con él. Asimismo, otro punto a favor es el feedback que el asistente proporciona al aspirante, haciendo que este se sienta acompañado a lo largo del proceso.

Esta claro que las organizaciones van a tener que adaptarse a estos avances tecnológicos si no quieren quedar rezagadas, y los procesos de selección de personal no son una excepción a dicha transformación.

## 6.2 CASO AMAZON

No todos los aspectos de los sistemas de IA son ventajosos; existen cuestiones que deben revisarse y considerarse de forma cuidadosa, como es el caso del gigante del comercio electrónico: Amazon. Esta plataforma es ampliamente conocida como una de las mayores empresas de comercio electrónico a nivel mundial, empleando a un gran número de trabajadores y contando con una extensa red de centros logísticos y repartidores.

En sus procesos de contratación, la empresa ha utilizado el algoritmo denominado *K-Nearest Neighbours (KNN)*, algoritmo que ha sido objeto de gran controversia por presentar sesgos sexistas durante la selección de candidatos. Este algoritmo analizaba los aspectos de los candidatos a técnicos cualificados basándose en datos de los 10 años anteriores a la presentación de la candidatura. Dado que la mayoría de los datos analizados correspondían a hombres, el sistema tendía a excluir automáticamente aquellas candidaturas que incluían el término “mujer” en el currículum<sup>62</sup>. Esto se debió a que, durante la fase de entrenamiento, el algoritmo se entrenó mayoritariamente con datos masculinos, lo que llevó al sistema a interpretar que ser hombre era requisito sine qua non para poder ser seleccionado.

El resultado discriminatorio de este proceso no se originó por un mal funcionamiento del algoritmo, sino que fue una consecuencia directa de la política de contratación previa utilizada por la empresa, derivada de cauces humanos. Como

---

<sup>62</sup> Rivas Vallejo, P. (2020) *La aplicación de la Inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Aranzadi, Cizur Menor, p. 231.

consecuencia de ello, el algoritmo, al ser alimentado con estos datos, amplificó las desigualdades existentes en dicha política. De esta manera, si la misma no hubiese existido, el algoritmo no habría tenido acceso a esos datos y no habría generado las prácticas discriminatorias que se observaron.

Fue en el año 2014 cuando Amazon detectó este problema e intentó abordarlo, pero los esfuerzos no fueron realmente exitosos. Finalmente, en el año 2017 la empresa decidió prescindir de dicho algoritmo. No obstante, dicha decisión resulta ineficaz si con ello se pretende evitar la aparición de sesgos discriminatorios, ya que la eliminación del sesgo requeriría revisar y modificar la política de contratación previa, la cual fue elaborada por cauces humanos.

A pesar de este episodio, la empresa ha continuado haciendo uso de herramientas algorítmicas. Tanto es así que las entrevistas las realiza digitalmente a través de los medios que le proporciona el sistema Hire Vue, quién se encarga de analizar el lenguaje no verbal de los aspirantes.

Ante esta situación, es necesario preguntarse si realmente se ha conseguido la mejora que se preveía con dicho algoritmo, pero lo cierto es que actualmente se desconoce la magnitud de los sesgos discriminatorios que podrían estar presentes en las técnicas empleadas por Amazon.

A menudo se culpa al algoritmo de perpetuar prejuicios y de la aparición de sesgos derivados de la baja calidad que poseen los datos con los que han sido entrenados. Sin embargo, y como se puede ilustrar en dicho caso, en muchas ocasiones los sesgos no proceden del mal funcionamiento de los sistemas de IA, sino de errores humanos en la configuración y diseño de las políticas que alimentan a estos sistemas.

## VII. CONCLUSIONES

En primer lugar, la irrupción de la inteligencia artificial en todos los ámbitos del mundo actual es un fenómeno ineludible, al cual debemos someternos y condicionar nuestra legislación si queremos afrontar los nuevos cambios de la mejor forma posible. En este sentido, la introducción de la inteligencia artificial en el ámbito laboral supone un gran avance en muchos aspectos, pero también genera gran cantidad de riesgos. El punto de partida que debemos tener en cuenta para el abordaje de los mismos es el diminuto marco normativo que tenemos en esta materia, destacándose especialmente un precepto concreto: el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores.

Si queremos hacer frente a los cambios que se aproximan, es necesaria la existencia de un marco legal que regule de forma clara y concreta los avances de estos sistemas. Como respuesta a dicha necesidad ha surgido el Reglamento de Inteligencia Artificial, el cual clasifica los sistemas de IA en función del riesgo que presentan. Este Reglamento considera de alto riesgo los sistemas utilizados en los procesos de contratación, así como aquellos destinados a la toma de decisiones que afecten a relaciones de índole laboral. La elaboración de este Reglamento supone un gran avance en esta carrera de fondo que debemos recorrer y de la que aún nos queda un largo trayecto, ya que introduce la obligación de implantar sistemas de control de riesgos, la elaboración de documentación técnica, un nivel de transparencia suficiente, ciberseguridad y supervisión humana, entre otros aspectos. En cualquier caso, será el empleador quien, antes de poner en uso el sistema de IA en el lugar de trabajo, ha de informar a los representantes de los trabajadores y a los propios trabajadores de que estarán expuestos a la utilización de dichos sistemas.

De manera particular, el artículo 86 del Reglamento reconoce el derecho de las personas a recibir explicaciones de las decisiones que les afecten individualmente. Así, cualquier persona que considere comprometida su seguridad o sus derechos como consecuencia de alguno de los sistemas de IA recogidos en el anexo III del Reglamento podrá exigir explicaciones claras y significativas acerca de la influencia de la IA en la decisión tomada y los principales elementos de dicha decisión. En este sentido, la vigilancia de estas situaciones recae en mayor medida sobre las autoridades competentes, cuya labor es esencial para detectar y corregir este tipo de situaciones.

La aplicación de dichas técnicas a los procesos de selección afecta a numerosos derechos que posee el trabajador, entre ellos el derecho a la intimidad, el derecho a la protección de datos personales y el derecho a la no discriminación. No obstante, también es importante tomar en consideración la figura del empleador, quien, amparado por la libertad empresarial, puede hacer uso de estos recursos con el fin de garantizar la eficiencia y productividad de la empresa.

El uso de la inteligencia artificial en las empresas, junto con la escasa regulación actual, permite a los empresarios aprovechar los vacíos legales existentes con el fin de ejercer una vigilancia permanente sobre el trabajador, lo que podría vulnerar sus derechos. Asimismo, la capacidad que poseen para recopilar datos de los trabajadores también logra poner en jaque la privacidad de los mismos. En este sentido, una solución que podría emplearse y que ya muchas empresas hacen uso de ella es el “currículo ciego”, que facilita una valoración más objetiva del candidato basada en habilidades y experiencias del mismo sin considerar otros aspectos personales, como pueden ser la edad o el género.

Otra cuestión problemática es el hecho de que, en la actualidad, muchas empresas pretenden eludir su responsabilidad trasladándosela a los proveedores de estos sistemas, aprovechando la incertidumbre jurídica y las lagunas legales existentes en dicho ámbito. Con esta estrategia procuran evitar asumir las consecuencias de posibles errores o sesgos que deriven del uso de estos algoritmos.

Por otro lado, dejar en manos de la IA la gestión de todo el proceso de selección puede suponer un gran riesgo para la empresa. Como ya hemos mencionado, estos gozan de grandes ventajas, pero a la vez generan grandes desafíos en tanto su mal funcionamiento puede conducir a la exclusión de candidatos válidamente cualificados para el puesto. Los algoritmos pueden estar sesgados y pueden cronificar las desigualdades existentes en la sociedad, lo que podría llegar a afectar a diversos colectivos. Tampoco son capaces de evaluar cualidades intangibles que poseen los candidatos, por lo que se corre el riesgo de que aspirantes muy valiosos se queden fuera del proceso de selección. En este sentido, es crucial que en cada empresa haya una persona encargada de verificar las actuaciones llevadas a cabo por la IA o, al menos, que esté presente en la mayor parte del proceso de selección. Así, los sistemas algorítmicos actuarían como herramientas de apoyo en lugar de tomar decisiones definitivas.

En relación con esta cuestión, también hay aspectos importantes que han de ser valorados y en los que a día de hoy considero que es necesaria la intervención humana, como es la evaluación de la motivación del candidato. Aunque el avance de la IA sea veloz respecto a la capacidad de analizar emociones, considero que aún le queda mucho camino por recorrer y, en consecuencia, si únicamente dejamos que sea la IA quien decida, podemos cometer el error de excluir a candidatos con grandes motivaciones y perfectamente cualificados para desempeñar el puesto ofertado.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta la barrera digital que existe en nuestro país que, aunque no sea tan evidente como la de otros estados del mundo, sí resulta significativa. En este sentido, los jóvenes tenemos la tecnología al alcance de nuestra mano, ya que se puede decir que hemos nacido con ella. Sin embargo, hay muchas personas adultas que no tienen redes sociales o incluso no tienen dispositivos electrónicos y, en consecuencia, no tienen perfil en un portal de empleo, lo que les impide encontrar trabajo y hace que aún sea mucho más compleja la búsqueda de empleo. Una opción que podrían implementar las empresas es ofrecer programas de capacitación que ayuden a estas personas a crearse un perfil en un portal de empleo, a elaborar un currículum actualizado, asegurando así que cada uno de los aspirantes tenga una oportunidad justa de participar en el proceso. En relación con lo anterior, hay muchas empresas que ya no permiten la entrega de currículos de forma presencial, lo que exacerba esta desigualdad que viene motivada por la brecha digital existente en la actualidad.

Finalmente, es esencial que las empresas entrenen a los algoritmos con datos diversos y equilibrados que minimicen los sesgos. Por ello, es necesario que los candidatos conozcan las decisiones proporcionadas por los algoritmos, ya que resulta mucho más fácil constatar la existencia de un sesgo si el candidato ha tenido la posibilidad de conocer de forma clara y transparente los requisitos que han sido exigidos para la vacante y como se han tratado sus datos personales a lo largo del proceso. Por tanto, implementar mecanismos que permitan explicar de manera comprensible cómo y por qué se toman las decisiones es crucial para garantizar los derechos laborales.

En definitiva, la revisión continua de los datos es vital para que estos se adecuen a los cambios que está habiendo en la actualidad y con ello evitar decisiones sesgadas.

Además, la implementación de los algoritmos de selección avanza a un ritmo mucho más rápido que su regulación legal, lo que provoca vacíos legales que aún no ofrecen soluciones claras frente a sesgos, discriminación y desigualdad provocados por el uso de la IA.

## VIII. BIBLIOGRAFIA

Allievi, M. (2022). “Quién decide si logro este trabajo es un robot”. Periódico El País. Carreras y Capital Humano, p.25.

Andreu, A. (2022, octubre 27). El algoritmo de Facebook tiene «sesgos dramáticos»: muestra anuncios de mujeres jóvenes con mayor frecuencia a hombres mayores de 55 años. Business Insider España. <https://www.businessinsider.es/sesgos-dramaticos-algoritmo-facebook-edad-sexo-etnia-1146945>

Armstrong, M. (s. f.). “The future of A.i”. Statista Daily Data.

Baiocco, S; Fernández-Macías, E; Rani, U; Pesole, A (2022) “The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts”. European Commission.

Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual; Bizneo HR (2019, septiembre 17). “Presentismo Laboral”; Bizneo HR. <https://www.bizneo.com/blog/como-evitar-el-presentismo-laboral/>

Boccardo, G., Castillo, A. y Ojeda-Pereira, I. (2022) “Beyond Algorithmic Control: Ordering and Delivery Platforms Labor Process in the Chilean Retail Production Network”, Journal of Labor and Society, pp. 1-38.

Collet, C; Neff, G; Gouvea Gomes, L (2022). Los efectos de la IA en la vida laboral de las mujeres. UNESCO, Banco Interamericano de Desarrollo y Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Criado Pérez, C. (2020). “La mujer invisible. Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres”. Seix Barral.

Cruz Villalón, J (2019) “Protección de datos personales del trabajador en el proceso de contratación: Facultades y límites de la actuación del empleador”. Editorial Bomarzo.

Cruz Villalón, J. (2020). “El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales”. Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital, Aranzadi, p. 60.

Del Conocimiento, I. de I. (2016, junio 28). “Las 7 V del Big data: Características más importantes”. IIC. Instituto de Ingeniería del Conocimiento.

Dorta, J. (2022, Abril 13). “La Inteligencia Artificial Entre Gracias A Las Tecnologías De La Información Y Comunicación”. Atlantis University.

(S. f.). Ecija.com, de [https://ecija.com/wp-content/uploads/2018/10/ECIJA\\_Chatbot-Chocolate\\_Paper\\_Aspectos-jurídicos-y-de-mercado\\_Chatbots-compressed.pdf](https://ecija.com/wp-content/uploads/2018/10/ECIJA_Chatbot-Chocolate_Paper_Aspectos-jurídicos-y-de-mercado_Chatbots-compressed.pdf)

Escuela Select. (2023, febrero 21). “Proceso de selección: qué es y cuáles son sus fases”. Select Business School. <https://escuelaselect.com/pasos-del-proceso-seleccion-recursos-humanos/>

European Institute for Gender Equality (2021) “Artificial intelligence, platform work and gender equality”.

Fedit. (2017, septiembre 27). Proyecto FA\*IR: un algoritmo para evitar discriminaciones en la búsqueda de trabajo o de pareja. Fedit. <https://fedit.com/2017/09/proyecto-fair-un-algoritmo-para-evitar-discriminaciones-en-la-busqueda-de-trabajo-o-de-pareja/>

Fernández García, A. “La Lucha contra la discriminación en el acceso al empleo mediante el curriculum vitae anónimo”. IUSLabor. Revista d’anàlisi de Dret del Treball, 2019, n.º 1, pp. 233-266, <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i01.05>.

Fernández Sánchez, S. (2021) “Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo”, RTSS (CEF), n.º. 457, pág. 179 y ss.

Glendamira Serrano, F.; Gea Pérez, M.A.; González Silva, M. A.; Zamudio García, V. M. (2021). 2Redes neuronales: nueva estrategia de inteligencia artificial para implementar dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal”. Revista Internacional de Tecnología, Conocimiento y Sociedad, Volumen 9, Número 2.

Goñi Shein, J. L. (2018) “La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (Incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)”. Editorial Bomarzo.

Gómez Gordillo, R (2021) “Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras”.

Gómez, E (2018). “¿Tiene un trabajador derecho a la intimidad en el ámbito laboral?”. Actualidad Jurídica. Aranzadi, n.º 940.

Jaume-Palasi, L (2023). Informe preliminar con perspectiva interseccional sobre sesgos de género en la inteligencia artificial. Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum, 8, 159-174. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/822>

La inteligencia artificial en RRHH: ¿está cambiando para siempre la forma de contratar? (2024, junio 5). Revista Seguridad & Defensa. <https://revistaseguridad.cl/2024/06/05/la-inteligencia-artificial-en-rrhh/>

López Cumbre, L. (febrero 2017) “Robots con derechos y obligaciones civiles...y laborales”. <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/03/robots-con-derechos-y-obligaciones-civiles-y-laborales.pdf>

López Cumbre, L. (2021) “El teletrabajo y su redimensionamiento laboral”. Revista jurídica hispano-alemana. Num. 1, pp 4-1.

López Cumbre, L. (mayo 2024) “Algunas consecuencias laborales derivadas de la aprobación de del Reglamento europeo de Inteligencia Artificial”. GA\_P. [https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2024/05/Aprobacion\\_Reglamento-Europeo\\_IA\\_.pdf](https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2024/05/Aprobacion_Reglamento-Europeo_IA_.pdf)

Monreal Bringsvaerd, E; Thibault Aranda, J; Jurado Segovia, A (2020). “Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías”. Editorial Tirant lo Blanch.

Márquez, N. “El futuro se escribe con B de Big Data y Business Intelligence”.

Nieva Fenoll, J. (2018) “La impronta de la inteligencia artificial en el proceso, en Inteligencia artificial y proceso judicial”. Marcial Pons, Madrid.

O’Neil, C. (2017) “Armas de destrucción matemática. Cómo el Big Data aumenta la desigualdad y amenaza la democracia”.

Puyol Moreno, J. (2014). “Una aproximación al Big Data”. Revista de Derecho UNED, núm. 14, págs. 471 y ss.

Revuelta García, M. (2022). “Desconexión digital y criterios convencionales”, en AAVV, López Cumbre, L. (Dir), Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización. Thomson Reuters-Aranzadi. Pp 155-189.

Rivas Vallejo, P. (2020) “La aplicación de la Inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio”. Aranzadi, Cizur Menor, p. 231.

Rodríguez Crespo, M. J (2018) “La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial”

Rodríguez Fernández, M.L. (2024) “Collective bargaining on IA: the experience in Spain”. En Ponce de León, A (ed.), Artificial intelligence, labour and society, ETUI.

Rojas, J. (2022, noviembre 25). “Qué es y cómo funciona la Inteligencia Artificial”. Telefónica.

Rouhiainen, L (2018, enero 29). “Inteligencia Artificial: 101 cosas que debes saber hoy sobre nuestro futuro”. Alienta editorial.

Rubio, P. (2020, junio 2). “El chatbot en el proceso de selección: ahorro de tiempo y dinero”. GDX Group. <https://gdx-group.com/el-chatbot-en-el-proceso-de-seleccion-ahorro-de-tiempo-y-dinero/>

Saez Lara, C (2020). “El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación”. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N° 155, pág. 7.

Serrano Falcón, C. (2021) “La selección a través de modelos de IA”. Jornada Discriminación Algorítmica laboral. UAB

Takeyas, B. L. (2007). “Introducción a la inteligencia artificial”. Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo.

Tortuero Plaza, J.L (2022) “Las pensiones del futuro y la cotización de los robots. Un apunte sobre el nuevo mecanismo de equidad intergeneracional”, en AAVV, López Cumbre, L. (Dir), Efectos laborales, sindicales y de seguridad social de la digitalización. Thomson Reuters-Aranzadi. Pp 253-277.

Vicente Palacio, A. (2022) “Inteligencia artificial para la mejora de la intermediación laboral de los servicios públicos de empleo: algunas propuestas (inconclusas)”, en AAVV, López Cumbre, L. (Dir.), Efectos laborales, sindicales y de Seguridad Social de la digitalización, Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, pp. 33-57.

Villalon, J. C. Blog de Jesús Cruz Villalón. Blogspot.com, de <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/05/la-participacion-de-los-representantes.html>

Zamarrón, Israel. Forbes.cl. Así es como una inteligencia artificial podría seleccionar tu CV para tu próximo trabajo, de <https://forbes.cl/capital-humano/2023-10-04/asi-es-como-una-inteligencia-artificial-podria-seleccionar-tu-cv-para-tu-proximo-trabajo>