



# Discriminación y tecnología (geolocalización, inteligencia artificial, teletrabajo, ciberacoso)

por Antonio Fernández García

## 1. Introducción

Tradicionalmente, el uso de tecnologías en el trabajo ha conllevado un riesgo de vulneración de los derechos a la intimidad, a la protección de datos personales y a la salud de las personas trabajadoras. No obstante, conocemos la existencia de diversas tecnologías con capacidad para favorecer las discriminaciones e incluso para llevarlas a cabo, actuando como auténticos agentes discriminadores. De ellas hablaremos en este trabajo.

Antes debemos señalar que la discriminación en el trabajo puede darse por varias causas o factores tasados en la normativa española (Constitución, Estatuto de los Trabajadores, etc.) y comunitaria (Directivas 2006/54/CE, 2000/78/CE y 2000/43/CE) como serían el sexo, la edad, la discapacidad, el origen racial o étnico, la orientación sexual, la religión, etc. Dicho trato peyorativo puede producirse de forma [directa \(abierta u oculta\)](#) o [indirecta](#), tipologías ya conocidas a las que se han ido sumando la [discriminación por asociación](#), la [discriminación por error](#), [la discriminación múltiple](#), [la discriminación interseccional](#), el acoso discriminatorio, la inducción, orden o instrucción de discriminar, la represalia y el incumplimiento de las medidas de acción positiva, recogidas todas por fin en una única norma, la [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#). Este importante texto legal resulta aplicable al ámbito del empleo y, entre otros, a “Internet, redes sociales y aplicaciones móviles” y a “Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación” (art. 3.1).

## 2. Geolocalización

Esta tecnología se relaciona con riesgos para el derecho a la intimidad y a la protección de datos de carácter personal cuando se utiliza como medio de control empresarial. Pero para encontrar vulneraciones al derecho a la no discriminación debemos situarnos en la fase previa al contrato de trabajo, esto es, los procesos de intermediación laboral y de reclutamiento. Se ha demostrado la existencia de una [práctica empresarial consistente en excluir a aspirantes de otros países o que residan fuera de la localidad o provincia donde se oferta la vacante](#). Estas prácticas agravan su impacto por el aumento del uso de Internet en la búsqueda de empleo y el recurso a intermediarios laborales digitales (portales de empleo, aplicaciones móviles, redes sociales, etc.) que ofrecen herramientas que facilitan el filtrado de candidatos de dos formas: la primera son los filtros que, activados por el seleccionador de personal, descartan automáticamente a un candidato por residir fuera del país, la localidad o la provincia donde se oferta la vacante; la segunda es el descarte automático a candidatos según su origen geográfico (o que se priorice la visualización de la oferta a los que residan cerca) que se lleva a cabo mediante un sistema de geolocalización (GPS).

Con el uso de estas herramientas se vulnera el principio comunitario de libre circulación de trabajadores y se provoca discriminación directa por razón de nacionalidad, ya que cualquier persona ciudadana de la Unión Europea (UE) tiene derecho a responder a ofertas efectivas de trabajo de cualquier Estado miembro. Por otro lado, tomar decisiones sobre selección y contratación de trabajadores teniendo en cuenta criterios geográficos puede llevar a cometer discriminación indirecta por razones étnicas si la mayoría de residentes de las “zonas desestimadas” pertenecen a una minoría étnica e incluso cuando algunos afectados por la decisión no pertenezcan a dicha minoría ([STJUE de 16 de julio de 2015, C-83/14, asunto CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD](#)).

### 3. Inteligencia artificial

La [Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital \(COM/2022/28 final\)](#), de 26 de enero de 2022, afirma en su capítulo III que las instituciones comunitarias se comprometen a velar por la transparencia en el uso de los algoritmos y de la inteligencia artificial (IA) y a asegurar que esos sistemas se basen en conjuntos de datos adecuados para evitar la discriminación ilegal, proporcionando salvaguardias que garanticen que la IA es segura y se utiliza con pleno respeto de los derechos fundamentales de las personas. A tal efecto, se está preparando en la UE un [Reglamento o Ley de Inteligencia Artificial](#) que, de momento, define los sistemas de IA como un “software que se desarrolla empleando una o varias de las técnicas y estrategias que figuran en el anexo I 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” (art. 3.1). Por su parte, el anexo I enumera las siguientes técnicas: (i) estrategias de aprendizaje automático (*machine learning*), incluidos el aprendizaje supervisado, el no supervisado y el realizado por refuerzo, que emplean una amplia variedad de métodos, entre ellos el aprendizaje profundo; (ii) estrategias basadas en la lógica y el conocimiento, especialmente la representación del conocimiento, la programación (lógica) inductiva, las bases de conocimiento, los motores de inferencia y deducción, los sistemas expertos y de razonamiento (simbólico); (iii) estrategias estadísticas, estimación bayesiana, métodos de búsqueda y optimización.

La mencionada Propuesta de Reglamento distingue entre cuatro tipos de sistemas de IA en atención a su nivel de riesgo: sistemas de IA prohibidos, de alto riesgo, de riesgo limitado y de riesgo mínimo. En el grupo de alto riesgo (anexo III) se encuentran los relacionados con el ámbito laboral, es decir, los destinados a utilizarse para: (i) contratación o selección de personas físicas, anunciar puestos vacantes, clasificar y filtrar solicitudes o evaluar a candidatos en el transcurso de entrevistas o pruebas; (ii) tomar decisiones relativas a la promoción y resolución de relaciones contractuales de índole laboral, a la asignación de tareas y al seguimiento y evaluación del rendimiento y la conducta de las personas en el marco de dichas relaciones; (iii) acceso a prestaciones públicas, por ejemplo, de Seguridad Social.

Existen [ejemplos de discriminaciones favorecidas o protagonizadas por sistemas de IA](#) en todas las áreas de gestión de Recursos Humanos: algoritmos que priorizan la disponibilidad de un repartidor provocando así discriminaciones indirectas por razón de sexo o afiliación sindical en la retribución, sistemas de IA diseñados con datos sesgados por parámetros discriminatorios que perpetúan discriminaciones presentes en nuestra sociedad (selección de personal masculinizada), sistemas de análisis facial que no identifican a mujeres de determinado origen racial (discriminación interseccional), etc. En definitiva, los sistemas de IA son capaces de obtener información sensible a través de otros datos, violando el derecho a la intimidad a la vez que el de protección de datos, y sentando la base para una futura lesión del derecho a no ser discriminado.

La conocida como [“Ley rider”](#) constituye un primer paso en España para el control de estas tecnologías en el trabajo, estableciendo el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA 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.

#### 4. Teletrabajo

La condición de persona que teletrabaja no puede suponer un menoscabo de los derechos que hubiera ostentado si prestase servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no cabe sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación, promoción profesional, conciliación, corresponsabilidad y derecho de adaptación a la jornada. Así lo expresa el art. 4 de la [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#), que lleva la rúbrica “Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación”, destacando la materia retributiva a tenor del redactado del segundo párrafo: “derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo”. Asimismo, la norma obligada a evitar “cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes” (art. 4.3).

Finalmente, pese a que la posibilidad de teletrabajar es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la empresa, la negativa de esta última podría considerarse una práctica discriminatoria si se fundamenta en un factor o causa de discriminación (por ejemplo, la afiliación sindical) o constituye una represalia por intervenir, participar o colaborar en un proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria en la empresa, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto (art. 6.6 Ley 15/2022).

#### 5. Ciberacoso

El acoso discriminatorio se define como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la normativa, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 6.4 Ley 15/2022). También otras tipologías de acoso se consideran prácticas discriminatorias como el [acoso sexual ambiental o el acoso sexual de intercambio](#).

Todas las mencionadas conductas de acoso pueden llevarse a cabo utilizando la tecnología. Se habla entonces de “ciberacoso laboral” que en muchas ocasiones trasciende la esfera estricta del lugar de trabajo, alcanzando a la víctima en cualquier momento y lugar por el recurso del agresor a las TIC. Precisamente el reciente [Convenio 190 OIT \(2019\) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#) resulta de aplicación a estos fenómenos cuando ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (art. 3). Entre los ámbitos enumerados destaca “el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación” (art. 3.d).

## 6. Tecnologías para luchar contra la discriminación

Pese a que la tecnología puede favorecer nuevas (y tradicionales) formas de discriminación en el trabajo, también puede utilizarse con fines preventivos y sancionadores. A vuelapluma, y sin ánimo de ser exhaustivos, se nos ocurren las siguientes herramientas: (i) el [curriculum vitae anónimo o ciego](#) en procesos de selección de personal precisa de tecnología para garantizar el anonimato; (ii) para evitar discriminaciones salariales puede utilizarse la [herramienta informática de registro retributivo](#), la [herramienta informática de valoración de puestos de trabajo](#) y la [herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género](#); (iii) los sistemas digitales de información de denuncia interna y externa garantizan el anonimato de la víctima (o de *whistleblowers*) así como su uso no presencial y fuera del lugar de trabajo; (iv) el teletrabajo puede actuar como medida de alejamiento físico víctima-acosador mientras dura la investigación.

*Antonio Fernández García*

Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

\* Una versión ampliada del presente artículo se publicará durante el año 2023 como capítulo de obra colectiva. Se dará aviso de dicha publicación a través del blog del autor ([aflabor.wordpress.com](http://aflabor.wordpress.com)).