
Trabajo y discriminación algorítmica. El género como factor transversal

*Work and algorithmic discrimination:
gender as a cross-cutting factor*

Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

SUMARIO: 1. La desigualdad digital. Colectivos más desfavorecidos. 2. El género como muestra señera de marginación. 2.1.- La segregación horizontal y vertical como inconvenientes. 2.2.- Pobreza laboral femenina. La incidencia de las innovaciones técnicas. 2.3.- Sesgos de diseño, de entrenamiento y de despliegue de los algoritmos. 2.4.- Gaps del teletrabajo. 2.5.- El acoso tecnológico. 3.- Respuestas jurídicas frente a las discriminaciones. 4.- Conclusiones y propuestas.

RESUMEN: Ciertamente es que los adelantos técnicos conllevan apreciables ventajas para la rentabilidad empresarial bajo la atenta mirada de la reducción de costes. No menos verdad resulta que la introducción de las tecnologías inteligentes en los procesos productivos favorece también una segmentación creciente ante la creación de nuevas situaciones de desigualdad y de exclusión social y laboral. En este contexto, el género se muestra como factor altamente preocupante, pues en un mercado de trabajo presidido por la segregación, las mujeres quedan en muchos casos alejadas de lo tecnológico.

PALABRAS CLAVE: inteligencia artificial, algoritmos, digitalización, condiciones laborales, acceso al empleo, sexo, género

ABSTRACT: *It is true that technical advances bring significant advantages for business productivity under the watching eye of cost reduction. It is no less true that the introduction*

of intelligent technologies in production processes also promotes increasing segmentation in the face of the creation of new situations of inequality and social and labour exclusion. In this context, gender is a highly worrying factor, as in a labour market dominated by segregation, women are often left behind in the technological field.

KEYWORDS: *artificial intelligence, algorithms, digitalisation, working conditions, access to employment, sex, gender*

1. LA DESIGUALDAD DIGITAL. COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS

El vertiginoso desarrollo de infraestructuras digitales unido al imparable acceso e interconexión a la red, están promoviendo la generalización del uso de las nuevas tecnologías por parte de la ciudadanía, las instituciones y las empresas. Tal circunstancia está favoreciendo la configuración de un ecosistema de innovación capaz de presionar con fuerza hacia la transformación de los modelos tradicionales de negocio y del patrón de crecimiento de las economías y del desarrollo empresarial¹. Cada vez son más las corporaciones que, bajo una atenta mirada a la reducción de costes, incorporan robots y algoritmos en sus procesos estratégicos, «a veces casi en calidad de socios»², tanto en sectores tradicionales de la actividad como en industrias emergentes. Como con acierto se ha dicho, «con originalidad se presentan nuevos aparatos inteligentes, con imaginación se mejoran y con celeridad se innovan. La corrección de errores y defectos impulsa su desarrollo imparable»³, convirtiendo a numerosas empresas emergentes o «start-up» en proveedoras de tecnología automatizada con una necesidad imperiosa de «conseguir usuarios e inversores»⁴.

No obstante estos legítimos avances, la introducción de las tecnologías avanzadas en los procesos productivos favorece también una segmentación creciente ante la creación de nuevas situaciones de desigualdad y de exclusión de muchas personas que no pueden acceder a una ciudadanía construida sobre el trabajo como pilar fundamental para el asentamiento de la personalidad humana máxime cuando, según la última Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas

¹ CARMINE EGIA, E.: «Transformación digital y economía social. Hacia un nuevo paradigma», en ARRIETA IDIAKEZ, J., dir., *Consecuencias jurídicas de la transición digital. Especial mención al empleo*, Ed. Atelier, 2025, p. 13.

² VALLECILLO GÁMEZ, R.: «La digitalización de la intermediación laboral: análisis, retos y casuística comparada», en AA. VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 361.

³ FUERTES LÓPEZ, M.: *Metamorfosis del Estado. Maremoto digital y ciberseguridad*, Madrid, Marcial Pons, 2023, p. 16.

⁴ GOÑI SEIN, J. L.: «Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo», *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019, vol. II, p. 65.

(2023-primer trimestre 2024), prácticamente la totalidad de las organizaciones disponen a día de hoy de ordenadores. Es más, el 74 por ciento de las empresas han acelerado su iter de transformación digital, en línea con la hoja de ruta marcada por el Gobierno a través de la Agenda Digital en su última actualización España Digital 2026 y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado en abril de 2021⁵.

En este contexto, no cabe olvidar que no todas las personas tienen la posibilidad de invertir en equipos informáticos o de contratar y pagar mensualmente el suministro de internet o, incluso, puede que en la zona en la que viven ni siquiera cuente con tal opción. Surge, así, una evidente «desigualdad digital» basada en las diferencias existentes entre unos usuarios de aplicaciones y otros en función de sus capacidades para obtener ventajas y beneficios del uso de una tecnología en constante evolución. Las personas desconectadas se convierten en personas en desventaja y engrosan las filas de los colectivos vulnerables⁶ y, a su vez, las personas con menos recursos tienen mayores dificultades para adquirir dispositivos tecnológicos o pagar por el acceso a internet⁷.

El impacto tecnológico en términos de potencial agravante de las desventajas sociales se traduce, así, en dos realidades convergentes: por un lado, en el incremento de las diferencias preexistentes por cuanto añade nuevas formas de marginación social que distan considerablemente de las tradicionales y, por otro, en el ámbito productivo, ante un crecimiento de mercados excluyentes y exclusivos⁸. Como fácilmente puede intuirse, la realidad técnico-empresarial perjudica sobremanera a aquellos colectivos que más dificultades presentan en el acceso y mantenimiento del empleo.

En términos generales, es fácil describir, a la postre, un alineamiento entre los colectivos vulnerables o victimizados y los que sufren la brecha de la digitalización. Muy en particular, la pobreza en sus diferentes manifestaciones y, entre otras, el desempleo de larga duración, son asuntos indisolubles de la desventaja en el aprovechamiento de las tecnologías, al tiempo que la edad, la discapacidad, el sexo y el género están estrechamente vinculados con la brecha digital y tienen con ella una relación directa. Es más, conjuntamente combinadas, se pueden descubrir fácilmente situaciones de discriminación múltiple e interseccional, para las cuales hay que tener en cuenta, además de las circunstancias mencionadas, la raza o etnia, el lugar

⁵ En concreto, según el Barómetro Europeo de IA de EY, el 77 por 100 de las empresas españolas mejora su productividad y el 70 por 100 obtiene beneficios con IA. https://www.ey.com/es_es/newsroom/2025/07/ii-barometro-europeo-de-ia-de-ey.

⁶ CABEZA PEREIRO, J.: «La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo», *Temas Laborales*, núm. 155, 2020, pp. 15 y ss.

⁷ DE LA CASA QUESADA, S.: «Discriminación por razón de género: un viejo problema en un nuevo contexto sociolaboral», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024, p. 145.

⁸ CABEZA PEREIRO, J.: «La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo», *Temas Laborales*, núm. 155, 2020, pp. 15 y ss.

de residencia o incluso la religión y convicciones, con el trasfondo permanente de las diferencias sociales⁹.

Si las nuevas tecnologías no son suficientemente accesibles, albergan sesgos respecto al acceso, mantenimiento y/o promoción en el empleo; y si no se garantiza efectivamente la adquisición de competencias digitales para la adaptación a los cambios, representarán un factor claro de desigualdad y, por ende, de exclusión social y laboral¹⁰. No hay que desconocer que la tecnología constituye un factor más de preterición que se suma a los vectores clásicos (edad, pobreza, alfabetización, sexo, género...) que exige la intervención de los poderes públicos en un intento de reequilibrio¹¹.

2. EL GÉNERO COMO MUESTRA SEÑERA DE MARGINACIÓN

Sin poder abordar la preocupante casuística de cada uno de los colectivos marginados, un racional esfuerzo de síntesis aconseja adoptar una perspectiva transversal capaz de aglutinar frecuentes supuestos de interseccionalidad o de discriminación múltiple, cual es el género, pues no hace falta realizar un acopio exhaustivo de materiales para constatar que en un mundo presidido por la segregación, tradicionalmente las mujeres se han visto alejadas de lo tecnológico, pues se ha pensado que los requerimientos técnicos son más acordes con las características propiamente masculinas.

La brecha digital de género, entendida como la desigualdad en el acceso y uso de las tecnologías digitales entre hombres y mujeres, se traduce en una menor participación de las mujeres en la economía¹². Las féminas, sin lugar a duda, constituyen uno de los sectores más afectados por la discriminación algorítmica, revestida ahora con el disfraz de la objetividad o neutralidad que en apariencia adopta toda fórmula matemática¹³, quedando interrelacionada con factores sociales no por conocidos menos dignos de preocupación: desde «su menor actividad laboral por motivos relacionados con los cuidados, hasta el mantenimiento de relaciones de baja intensidad

⁹ VILA TIerno, F.: «El impacto de la transformación digital en el ámbito laboral: una especial atención a los colectivos vulnerables», en GÓMEZ SALADO, M. A. y RUÍZ SANTAMARÍA, J. L., dir., *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social*, Granada, Comares, 2022, p. 24.

¹⁰ MERCADER UGUINA, J. R.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Ed. Tirant Lo Blanch, 2022, p. 81.

¹¹ GOÑI SEIN, J. L.: «Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo», *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019, vol. II, p. 70.

¹² DE LA CASA QUESADA, S.: «Discriminación por razón de género: un viejo problema en un nuevo contexto sociolaboral», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024, p. 147.

¹³ SAEZ LARA, C.: «El algoritmo como protagonista de la relación laboral. Un análisis desde la perspectiva de la prohibición de discriminación», *Temas Laborales*, núm. 155, 2020, p. 42.

con el empleo, pasando por la todavía visible presencia de una segregación ocupacional que comienza ya en la elección de campos de estudios en el sistema educativo y formativo»¹⁴.

2.1. La segregación horizontal y vertical como inconvenientes

La segregación horizontal ha venido generando un reparto de tareas en atención al género, de forma que los quehaceres que suelen desarrollar ellos y ellas no coinciden en muchos casos, pues constituyen prolongación de los roles sociales (productivo y reproductivo) que respectivamente les han sido atribuidos, por lo que trabajadores y trabajadoras se enfrentan a cometidos profesionales distintos. A medida que se asciende a los niveles superiores en el organigrama de una empresa, la proporción de mujeres y hombres va progresivamente alterándose hasta llegar incluso a la desaparición de personas del sexo femenino en los puestos más elevados y más tecnificados.

Siendo cierto lo anterior, todo hace predecir que van a ser pocas las féminas que van a acceder a las nuevas profesiones y actividades cualificadas vinculadas a la robótica y a la tecnificación (mecatrónica, animación 3D, programación de algoritmos, TICs, ciberseguridad, nanotecnología, data engineer, arquitectura de sistemas en la nube, experto en infraestructuras informáticas, analistas de datos, desarrolladores de aplicaciones, data miners, data architects, software y aplicaciones, networking, simulación de sistemas, seguridad informática, negocios digitales y e-commerce...), pues evidentemente el aspecto nuclear vendrá de la mano de adquirir las competencias habilitantes en el nuevo escenario, caracterizado por una paradójica relación con la tecnología en el ámbito educativo¹⁵.

Hoy en día las cifras en formación y en estudios universitarios no pueden llamar a ningún engaño por el desequilibrio de género: la mujer está clarísimamente infra-representadas en la educación tecnológica y las ingenierías, ciencias y arquitectura, precisamente donde se encuentran las mayores posibilidades de empleo. Así lo ponen en evidencia numerosas estadísticas que analizan la distribución porcentual del alumnado por familia profesional, de manera que, en formación profesional, las mujeres representan una mayoría clara en sanidad, servicios sociales, imagen personal, servicios socioculturales y en la comunidad, textil, confección y piel. Los hombres, en cambio, acaparan transporte y mantenimiento de vehículos, informática y

CASAS BAAMONDE, M. E.: «Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo», en ALARCÓN CARACUEL, M. R. y MIRÓN HERÁNDEZ, M. M., (coords.): *El trabajo ante el cambio de siglo. Un tratamiento multidisciplinar*, Ed. Marcial Pons, 2000, pp. 192 y ss.

¹⁴ CES: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2024*, Ed. Ces, 2025, p. 326.

¹⁵ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: «Inteligencia artificial, género y trabajo», *Temas Laborales*, núm. 171, 2022, pp. 11 y ss. ó RIVAS VALLEJO, P.: *La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Ed. Aranzadi, 2020, p. 60.

comunicaciones, mecánica, energía y agua¹⁶. La presencia de mujeres en los estudios universitarios STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) es igualmente minoritaria y, como consecuencia, también lo es (y lo seguirá siendo) en los sectores tecnológicos punteros, sin duda más remunerados y con más posibilidades de ocupación¹⁷.

Por mor de la pervivencia de estereotipos de género, ellas siguen orientándose hacia estudios tradicionalmente «femeninos» (señaladamente ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud) y, en muchos casos, especialidades de difícil inserción laboral, descartando aquellos otros con más posibilidades de futuro por ser los más demandados y mejor remunerados en los nuevos contextos productivos, que requieren avanzados conocimientos tecnológicos¹⁸.

Los datos ponen de manifiesto también una escasa presencia femenina en el diseño y generación de algoritmos e inteligencia artificial, a saber: más del 80 por 100 del profesorado universitario especializado en esta materia está integrado por hombres; sólo un 13,8 por 100 de féminas figuran como autoras de artículos científicos; y únicamente un 18 por 100 de las personas al frente de proyectos de investigación son mujeres. Lo mismo puede decirse en relación con la ciberseguridad, ámbito funcional donde es muy superior la presencia masculina, que alcanza a nivel europeo el 93 por 100¹⁹.

Las mujeres con título de doctor van abandonando la investigación por diversas causas, como los problemas para conciliar la vida personal y, sobre todo, familiar, con una carrera en investigación que cuenta con dificultades propias como la competitividad, la inestabilidad, la movilidad o las altas exigencias de dedicación, que precarizan y dificultan la entrada y permanencia de las mujeres en el ámbito investigador. Otros motivos que las llevan a desistir son las barreras visibles e invisibles, los sesgos de género y el sexismo que sufren en algunos entornos laborales (tal y como señala el «Estudio sobre la situación de las jóvenes investigadoras en España», 2021, del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación) (Preámbulo del Real Decreto 669/2023).

Esta desalentadora realidad se traslada también al trabajo autónomo, pues las emprendedoras tecnológicas representan igualmente un porcentaje muy inferior al

¹⁶ FERNÁNDEZ GARCÍA, A.: «Tecnología y discriminación», en GUINDO MORALES, S. y ORTEGA LOZANO, P. G., dirs., *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2023, p. 182

¹⁷ KAHALE CARRILLO, D. T.: «Los algoritmos en las relaciones laborales», en FERNÁNDEZ COLLADOS, M. B., dir., *Relaciones laborales e industria digital: redes sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 53.

¹⁸ ASQUERINO LAMPARERO, M. J.: «Algoritmos, procesos de selección y reputación digital: una mirada antidiscriminatoria», *Documentación Laboral*, núm. 126, vol. II, 2022, p. 122.

¹⁹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: «Inteligencia artificial, género y trabajo», *Temas Laborales*, núm. 171, 2022, pp. 11 y ss.

de los hombres. Según el informe sobre «Mujer & Tecnología», elaborado por UGT en agosto de 2022, el volumen de mujeres en el conjunto de las especialidades técnicas no llega ni al 20 por 100 (parámetro semejante a 2013), sólo una de cada tres firmas españolas tiene una tecnóloga en plantilla y el 68 por 100 de las empresas no cuentan con la presencia de mujeres profesionalizadas en el sector de las TIC.

Por otro lado, si preocupante resulta el panorama de mujeres poco cualificadas o descalificadas en España, las estadísticas muestran que también lo es —desde el plano numérico— la sobrecualificación, no en vano, según los datos del INE en el cuarto trimestre de 2018, el nivel educativo de la población activa femenina más joven —hasta los 30 años— es claramente superior a la de los varones —el 54,7 por 100 de ellas ha finalizado estudios superiores frente a un 33,7 por 100 en el caso de los hombres—.

Estas mujeres, pese a sus cualidades subjetivas, ocupan los puestos más bajos en los escalafones de las empresas, quedando sumidas en un estado de frustración constante. Es más, en los escasos supuestos en los que acceden a puestos de trabajo más tecnificados y, por tanto, mejor remunerados, la realidad demuestra que los hombres se concentran en el desarrollo del interfaz (*front end*) mientras las mujeres son relegadas a tareas subordinadas (*back end*)²⁰.

Por tanto, más educación tampoco es suficiente para lograr mayor equidad, máxime cuando el ordenamiento jurídico apenas si ofrece mayor respuesta que la derivada de una incorrecta clasificación originaria, otorgando una acción declarativa a quien realiza funciones de nivel superior a las acordadas en contrato (salvo pacto de polivalencia funcional *ex art. 22.4 ET*), la posibilidad de instar un ascenso por formación y méritos cuando corresponda según lo previsto en convenio (*art. 24.1 ET*) o de obrar la vacante formal puesta de manifiesto por la realización de trabajos de grupo profesional superior durante un espacio significativo de tiempo (*art. 39.2 ET*).

Un ilustrativo ejemplo puede encontrarse en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de noviembre de 2022²¹, que reconoce la discriminación salarial sufrida por una mujer, ingeniera de caminos, canales y puertos, con titulación de Técnico Titulado Superior, que percibe menos ingresos que un compañero varón con titulación de Técnico de Grado Medio, quien además recibe una gratificación extraordinaria.

Es necesario, por tanto, instaurar vías adecuadas no sólo para la tutela reparadora de tales situaciones sino para erradicar las discriminaciones en el encuadramiento

²⁰ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. y GARCÍA PIÑEIRO, N. P.: «Robótica inclusiva: retos y oportunidades en el empleo y en la ocupación», en GÓMEZ SALADO, M. A. y RUÍZ SANTAMARÍA, J. L., (dirs.): *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social*, Ed. Comares, 2022, p. 39.

²¹ Rec. 762/2022.

profesional de las mujeres a través del pertinente análisis correlacional desagregado de puestos y retribuciones (art. 22 ET).

2.2. Pobreza laboral femenina. La incidencia de las innovaciones técnicas

Al margen de la falta de consenso sobre las cifras exactas, no cabe duda que la brecha digital-tecnológica conlleva una acusada destrucción de empleos susceptibles de automatización ocupados mayoritariamente por mujeres²². No es que únicamente se incremente la demanda de personas trabajadoras especializadas en las tecnologías de la información y el conocimiento, sino que la cada vez mayor implantación de la tecnificación tiene un efecto transversal en la práctica totalidad de las ocupaciones, de modo que en la actualidad cualquier trabajo requiere destrezas o habilidades complementarias en tales instrumentos, lo cual se convierte en un verdadero gap para el empleo femenino, máxime si se trata de mujeres que residen en el medio rural o que viven en situación de pobreza²³.

Sin restar la importancia de la innovación digital incorporada a sectores feminizados como restauración o pequeño comercio, lo cierto es que todavía se aprecia con mayor virulencia en el sector cuidados, mayoritariamente femenino, donde la asistencia domiciliaria implica el manejo de avanzados mecanismos técnicos para la atención de la persona trabajadora, pues en el momento presente los avances de la domótica ayudan a dispensar un servicio más completo al usuario con detección de movimiento, geolocalización dentro y fuera del domicilio (incluyendo el establecimiento de un área de seguridad, superada la cual salta un aviso en la centralita), monitorización de constantes, convulsiones, presión arterial o enuresis, detección de riesgos o emergencias por incidencias sobrevenidas (escapes de gas, de agua, de fuego y otras), descubrimiento de alteraciones en los hábitos o rutinas (que pueden poner de manifiesto circunstancias que requieran atención), incluidas posibles caídas, terapia emocional diaria, gestión de consultas médicas, tele-estimulación cognitiva, tele-rehabilitación física y funcional, seguimiento nutricional, auxilio en movimientos, soporte al tratamiento farmacológico o protocolos especiales (atención en situaciones de duelo o ante contingencias y grandes catástrofes o prevención del maltrato y del suicidio, por ejemplo).

En un contexto laboral altamente tecnificado, el temor a quedarse sin empleo o ver reducidos los ingresos genera elevadas dosis de incertidumbre para las mujeres; en otros muchos casos no se contrata ni siquiera a trabajadores sino a nuevos pres-

²² GOÑI SEIN, J.L.: «Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo», *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019, vol. II, p. 60.

²³ GINNES I FABRELLAS, A.: «Sesgos discriminatorios en la automatización de decisiones en el ámbito laboral: evidencias de la práctica», en RIVAS VALLEJO, P. (dir.): *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Ed. Aranzadi, 2022, p. 297.

tadores de servicios a un módico precio, lo que supone una búsqueda permanente de tareas, la necesidad de compatibilizar diferentes trabajos y la asunción directa de los costes de ejecución de la actividad e incluso de las condiciones de seguridad y salud laboral. Tal realidad puede detectarse en plataformas de trabajo en los hogares (plancha, limpieza, cuidados...) mayoritariamente feminizadas²⁴.

Igualmente, se extiende el rostro femenino en los «minijobs» y su peculiar forma de retribución, que evitan el desempleo completo pero proporcionan escasos ingresos pecuniarios, no en vano si se observan los datos del INE, el 70 por 100 de los contratos a tiempo parcial se celebran con mujeres.

Sin lugar a dudas, resulta muy marcado el desequilibrio en el recurso al empleo a tiempo parcial falsamente voluntario por parte de las mujeres (31,5 por 100 frente al 8,2 por 100 de los varones en la Unión Europea), lo cual encierra en sí mismo una auténtica discriminación, que responde a un estereotipo sexista, germen de unas considerables dificultades para el desarrollo y progreso de la carrera profesional de las féminas, de una lamentable brecha salarial que condena a las mujeres a la pobreza e, inclusive, de una más reducida (casi en un 34 por 100) protección social (singularmente, respecto del desempleo y la jubilación). Se trata del ámbito más característico de la discriminación indirecta por razón de sexo. La Encuesta de Condiciones de Vida desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) determina que, en 2022, la tasa AROPE —*at risk of poverty and/or exclusion*— es dos puntos superior en mujeres, situándose en un 27,2 por ciento frente al 24,8 por ciento en los hombres. El 8,2 por ciento de las mujeres sufren carencia material severa frente a un 7,2 por ciento de los hombres, esto es, no disponen de ciertos elementos en el hogar o la vida cotidiana (la posibilidad de irse de vacaciones, comer proteínas al menos dos días por semana, tener una temperatura adecuada en casa, afrontar gastos imprevistos, etc.) o a nivel personal (sustituir ropa estropeada, disfrutar de momentos de ocio, tener conexión a internet, etc.).

Todo ello sin olvidar que la robotización y digitalización de los procesos no ha hecho sino agrandar la brecha salarial entre las ocupaciones más expuestas (normalmente, las rutinarias y manuales) desarrolladas en amplia medida por mujeres y las menos expuestas (normalmente, profesiones superiores) llevadas a cabo en mayor porcentaje por hombres, de manera que, según la EPA, «las mujeres en 2023 percibieron un salario medio mensual 405 euros inferior al de los hombres, lo que arroja una diferencia bruta del 19,6 por 100 y una diferencia ajustada del 7,4 por 100 (178 euros/mes menos que los hombres)»²⁵.

²⁴ VALVERDE ASENSIO, A. J.: *Implantación de sistemas de inteligencia artificial y trabajo*, Ed. Bomarzo, 2020, p. 109.

²⁵ CES: *Memoria socioeconómica y laboral. España 2024*, Ed. CES, 2025, pp. 343 y 193.

2.3. Sesgos de diseño, de entrenamiento y de despliegue de los algoritmos

Junto a la señalada demarcación sexual de las actividades, quedando las mujeres relegadas de los avances científicos y a una mayor presencia femenina en las ocupaciones a tiempo parcial, tampoco cabe olvidar que las nuevas tecnologías pueden provocar discriminaciones derivadas, bien del diseño del sistema a partir un software de código cerrado o de «caja negra», bien del propio entrenamiento del algoritmo que se alimenta de la observación de la realidad donde los colectivos desfavorecidos ocupan un lugar minoritario que no es atendido en la programación, o bien de las correlaciones con otras variables para predecir comportamientos²⁶.

Varios extremos pueden resultar ilustrativos:

En primer lugar, la fase de reclutamiento implica un contexto paradigmático de preterición. Así, los algoritmos permiten, una vez definido en detalle un perfil profesional determinado (titulación, formación, trayectoria, años de experiencia, etc.) y los pesos asociados a cada una de esos ítems, no solo extraer de los «currícula» de los candidatos la información relevante y calcular el más preciso ajuste, sino optar a través de la metodología scoring por aquél previsiblemente más productivo ad futurum²⁷, pudiendo perjudicar a los colectivos más desfavorecidos como las mujeres, singularmente a aquellas con peor aspecto físico (obesidad, uso de determinada indumentaria, tatuajes, piercings...) o a aquellas que pudieran planificar la posibilidad de tener hijos²⁸. Es más, el uso de los sistemas de IA va más allá, y los modelos de decisión automatizada pueden limitar o excluir a los solicitantes de empleo a través de complejas fórmulas multicriteria muchas veces sutiles²⁹. Por ejemplo, un sistema que mide el tiempo de reacción ante una determinada circunstancia puede que elimine injustificadamente a mujeres con ciertas discapacidades o el planteamiento de las denominadas «killer questions», de necesaria contestación cuando la persona candidata pretenda inscribirse en una oferta, puede sacar del proceso a mujeres con responsabilidades familiares, residentes en zonas deprimi-

²⁶ GINÉS I FABRELLAS, A.: «Algoritmos sesgados en el trabajo. Consideraciones en torno a su tratamiento jurídico», *Trabajo y Derecho*, núm. 19, 2024 ó BAZ TEJEDOR, J.: «Responsabilidad algorítmica y gobernanza de la IA en el ámbito sociolaboral. Entre la perspectiva y la prospectiva», *Trabajo y Derecho*, núm. 89, 2022.

²⁷ FABREGAT MONFORT, G.: «Procesos de selección algorítmica y discriminación», *Labos*, Vol 5, 2023, pp. 131 y ss.

²⁸ MORENO CÁLIZ, S.: «Análisis del comportamiento de las plataformas de captación, selección y contratación de trabajadores que emplean algoritmos para la adopción de decisiones: evidencias», en RIVAS VALLEJO, P. (dir.): *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Ed. Aranzadi, 2022, p. 213.

²⁹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Selección de trabajadores y algoritmos: desafíos ante las nuevas formas de reclutamiento*, Ed. Aranzadi, 2022, p. 44.

das o mayores de determinada edad³⁰. Si todos los datos empleados para nutrir el algoritmo son de hombres sin discapacidad, el sistema de IA puede llegar a razonar que el factor hombre es decisivo, al igual que la ausencia de diversidad funcional. Incluso, hay sistemas de análisis facial que no son capaces de «leer» las caras de mujeres de piel oscura porque en su diseño no se han usado datos de esas personas o se han utilizado pocos³¹.

Como muestra meramente ejemplificativa puede señalarse que la compañía Amazon había estado utilizando durante cuatro años un sistema de IA en el proceso de contratación de su personal que tuvo que ser descartado por sexista. El modelo había sido entrenado con datos de los trabajadores de la empresa durante la década anterior y resultaba que, tratándose de un sector altamente masculinizado como es el tecnológico, la mayoría de los perfiles analizados eran de hombres. Como resultado, y aunque no se incluyera el sexo de las candidatas en la solicitud, el algoritmo «aprendió» a penalizar los currículos que incluían palabras que se pudieran asociar con el género femenino, descartando por sistema la contratación de mujeres³².

Puede suceder también, en segundo término, que a través de un sistema de IA se retribuyan más las tareas que requieran mayor esfuerzo físico o resistencia muscular o —con mayor frecuencia de la deseable— que la decisión automatizada produzca un perjuicio a las personas que disfruten de permisos de conciliación familiar, mayoritariamente utilizados por mujeres³³.

En tercer lugar, incluso la utilización de algoritmos para la organización de horarios (*just in time*) resulta muy eficiente desde el punto de vista empresarial por cuanto permite disponer del número exacto de personas necesarias en cada momento y, por tanto, ahorrar costes y tiempos de improductividad o inactividad. Sin embargo, afecta negativamente al colectivo de mujeres que asume significativamente mayores responsabilidades de cuidado de personas menores o dependientes con serias dificultades para asumir horarios intempestivos o sorpresivos³⁴.

³⁰ OLARTE ENCABO, S.: «Algoritmos retributivos y no discriminación salarial de las mujeres», en AA. VV.: RIVAS VALLEJO, P. (dir.): *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 257 ó ALAMEDA CASTILLO, M.T.: «Reclutamiento tecnológico. Sobre algoritmos y acceso al empleo», *Temas Laborales*, núm. 159, 2021, p. 15.

³¹ RIVAS VALLEJO, P.: «Sesgos de género en el uso de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales: análisis desde el derecho antidiscriminatorio», *e-Revista Internacional de Protección Social*, vol. II, núm. 1, 2022, p. 61.

³² DE LA CASA QUESADA, S.: «Discriminación por razón de género: un viejo problema en un nuevo contexto sociolaboral», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024, p. 149.

³³ FERNÁNDEZ GARCÍA, A.: «Inteligencia artificial y discriminación en el trabajo», en ROMERO BURILLO, A. M. (dir.): *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Ed. Aranzadi, 2023, p. 81.

³⁴ TODOLÍ SIGNES, A.: *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Pamplona, Aranzadi, 2023, p. 101.

Igualmente, es sabido que los tiempos en que una persona se ausenta para ir al cuarto de baño suelen ser más elevados y frecuentes en el caso de las mujeres sobre todo si se encuentran en estado de gestación. Si ello condiciona la puntuación que alberga el algoritmo o el sistema de IA, es claro que éstas resultarán perjudicadas.

Lo mismo sucederá en el caso de los polos que impulsan el trabajo en fines de semana o en días festivos o, incluso, en zonas con especial peligrosidad, pues seguramente condicionarán de un modo diferente a mujeres y varones, en función de cuáles sean sus responsabilidades en el cuidado de familiares o la percepción que ambos poseen sobre su seguridad. Probablemente la respuesta de los varones a estos requerimientos será positiva, mientras que es probable que la de las mujeres sea negativa y ello empeore su puntuación³⁵.

2.4. Gaps del teletrabajo

Particular atención merece la posibilidad que tanto la Directiva 2019/1158 sobre corresponsabilidad como el art. 34.8 ET brindan de trabajar en remoto como mecanismo para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a un doble cúmulo de motivos: por un lado, ahorro de tiempo en los desplazamientos y cercanía con las personas objeto de cuidado manteniendo el salario; y, por otro, mayor autonomía a la hora de decidir cómo y cuándo prestar las funciones profesionales encomendadas por la organización productiva, facilitada por la utilización de medios digitales que, en principio, podrían aligerar de manera prácticamente automática e inevitable la prestación presencial de servicios. Con todo, siendo estas premisas ciertas, tampoco pueden olvidarse algunos peligros inherentes al teletrabajo³⁶:

De un lado, la deslocalización espacial conlleva la eliminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, pues la persona trabajadora se ve obligada directa o indirectamente a permanecer en alerta constante (*always on*) ante una intensificación de los requerimientos productivos.

De otro, cuando el trabajador utiliza intensivamente equipos infotelemáticos, todas sus acciones quedan registradas con extraordinaria precisión, de tal suerte que va a quedar plenamente sometido al poder directivo empresarial, y a las órdenes e instrucciones que el empleador pueda emitir, así como a sus prerrogativas de supervisión y disciplinarias, requiriendo un fuerte ritmo de trabajo y una trazabilidad completa de su actividad ante la amenaza del desempleo. Desde la dirección de la empresa se pueden instrumentar sofisticadas medidas de control, bien directo y en

³⁵ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: «Inteligencia artificial, género y trabajo», *Temas Laborales*, núm. 171, 2022, pp. 11 y ss.

³⁶ ATIENZA MACÍAS, E.: «El teletrabajo y la robotización del trabajo. Aspectos ético-jurídicos», en RODRÍGUEZ AYUSO, J. F. y ATIENZA MACÍAS, E. (dirs.): *El nuevo marco legal del teletrabajo en España*, Ed. La Ley-Bosch, 2021, p. 222.

tiempo real, bien diferido, mediante la utilización de sistemas in accounting o técnicas de IA altamente invasivas, que permiten obtener fácilmente una visión muy cercana de los usos de los dispositivos (profesional o personal) y de los patrones de comportamiento del titular, tal y como sucede, en paradigmático ejemplo, con las capturas de pantalla realizadas al azar o a intervalos, pasando por el seguimiento de las aplicaciones utilizadas y tiempo de empleo de las mismas³⁷.

Es más, a estos riesgos generales inherentes a cualquier sistema de teletrabajo, cabe añadir otros específicos particularmente incisivos para las mujeres cuando se desempeña con vocación conciliadora, pues habida cuenta la flexibilidad, en particular horaria, la atención prioritaria, en las horas centrales de la jornada, a las tareas de cuidado, relegando el desarrollo de actividades laborales al tiempo restante, en ocasiones, en tramos temporales sumamente incómodos o en los que el cansancio resulta más acusado (nocturno), en exceso fraccionados (alternando tareas profesionales y domésticas) o simultáneos, conlleva consecuencias negativas en un doble plano: por una parte, desde la perspectiva laboral, es previsible un escaso rendimiento; y, por otra, desde el punto de vista personal, la sensación de insatisfacción será máxima quedando resentida su salud física y psíquica. Tiene lugar, así, a través del teletrabajo una fuerte atadura al rol social de cuidadora, derivada de «un retorno de la mujer al hogar» y una intensa quiebra en la protección de la seguridad y salud. La teórica ventaja del teletrabajo como fórmula de conciliación se ve ensombrecida por la pervivencia de roles sexuales que vinculan a las mujeres, en mayor medida que a los hombres, con las tareas domésticas y de cuidado, lo cual puede traducirse en una asimilación de esta modalidad laboral al desarrollo de cometidos de menor responsabilidad y que requieren una menor vinculación con la empresa, lo que redundaría en un menor rendimiento y en una disminución genérica de la cualificación del propio teletrabajo y una limitación en la proyección profesional de las mujeres³⁸.

Estos lados oscuros han motivado que la Ley 10/2021 intente evitar que el teletrabajo contribuya a perpetuar los roles de género. De ahí que el art. 4.3 reconozca el derecho de los teletrabajadores a ser tomados en consideración para elaborar los planes de igualdad de las empresas y que el art. 4.5 prevea expresamente que estos trabajadores on line «tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el art. 34.8 ET, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar»³⁹. Dicho de otro modo, el citado art. 34.8

³⁷ DE LA CASA QUESADA, S.: «Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una triada a integrar en las políticas preventivas 4.0», *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 459, 2021, p. 110.

³⁸ OLARTE ENCABO, S.: «La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación», *Documentación Laboral*, núm. 119, 2020, Vol. 1, p.83.

³⁹ ARGÜELLES BLANCO, A. R.: «Competencias y facilidades de la representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia», en ARGÜELLES

ET permite que cualquier persona trabajadora –incluido la teletrabajadora– solicite la adaptación de la duración y distribución de la jornada, a la par que permite que cualquier trabajador pueda pedir cambiar la modalidad de trabajo de presencial a remoto por motivos de conciliación. No obstante, este doble juego de posibilidades debería de haberse acompañado de medidas que impulsen a los varones a acogerse a esta modalidad de trabajo telemático a distancia.

Con todo, procede distinguir el régimen jurídico aplicable a quienes han solicitado trabajar online por motivos de conciliación en virtud del art. 34.8 ET, en cuyo caso la empresa sólo podrá oponerse o proponer medidas alternativas cuando no concurra realmente una necesidad de conciliar, la petición no sea razonable o resulte desproporcionada desde el punto de vista de las necesidades organizativas o productivas de la corporación debidamente justificadas, frente al teletrabajo ordinario fruto de un acuerdo bilateral bajo las coordenadas de la Ley 10/2021 en las que el empresario ha de encargarse de dotar a la persona trabajadora de «medios, equipos, herramientas y consumibles, a la vez que remite a la negociación colectiva para acordar la posible compensación de gastos en que haya podido incurrir la persona trabajadora».

2.5. El acoso tecnológico

Las diferencias biológicas entre hombres y mujeres en el crecimiento, metabolismo, ciclos reproductivos, hormonas y procesos de envejecimiento, hacen que, incluso cuando unos y otras están igualmente expuestos a un riesgo o enfermedad, las consecuencias para la salud puedan ser diferentes para cada sexo⁴⁰. Ahora bien, los hombres y las mujeres enferman o accidentan de diferente forma, no sólo por las diferencias biológicas entre ambos sexos, sino también por razón de género, donde las disparidades de tipo social se han convertido en un elemento clave para explicar la distribución desigual frente la exposición a los peligros laborales⁴¹.

Así, por ejemplo, los accidentes de trabajo *in itinere* (los que se producen en los desplazamientos de casa al trabajo y del trabajo a casa) afectan más a las mujeres que a los hombres. Este hecho está directamente ligado a la mayor precarización del trabajo femenino, ya que las mujeres tienen en mayor medida ocupaciones parciales no deseadas que les obligan a simultanear varios empleos, y, por tanto, a aumentar el número de desplazamientos y además hacerlos con tiempos muy marcados por-

BLANO, A. R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A. (dirs.): *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2022, p. 145.

⁴⁰ AGRA VIFORCOS, B.: «Robotización y digitalización. Implicaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo», en QUINTANA LÓPEZ, T. (dir.): *Proyección transversal de la sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Ed. Tirant Lo Blanch, 2019, p. 448.

⁴¹ LLORENS ESPADA, J.: *Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral*, Madrid, La Ley, 2023, p. 231.

que se le asignan socialmente la responsabilidad de los cuidados familiares y se ven obligadas todo el día a conciliar⁴².

Los accidentes de trabajo de los varones son debidos, principalmente a riesgos físicos, es decir, son accidentes con consecuencias claras y evidentes, mientras que las mujeres están expuestas a factores cuyas consecuencias son, a veces, silentes o difíciles de detectar o se presentan a más largo plazo, por desarrollar actividades de servicios con exposición a riesgos, principalmente, ergonómicos, biológicos y psicosociales⁴³.

Así, sin duda, las mujeres sufren más riesgos ergonómicos y trastornos músculo esqueléticos como consecuencia de movimientos repetitivos y largos tiempos de pie debido a la segregación sexual del trabajo, su menor fuerza muscular o su inferior tamaño corporal. Al tiempo, también prevalecen entre las mujeres los riesgos biológicos no solo por su presencia en el trabajo asociado al sector sanitario sino por su mayor contacto con los pacientes (enfermeras, auxiliares de clínica, celadoras...). Además —y todavía con mayor claridad—, las mujeres presentan mayor vulnerabilidad que los hombres al sufrimiento de patologías mentales⁴⁴. Las estadísticas dan muestras de que las mujeres se ven más afectadas por dolencias somáticas, cognitivas y problemas internalizantes, siendo en ellas más frecuentes diagnósticos como depresión o ansiedad, fobia social o crisis de pánico, mientras que en los hombres, generalmente, aparecen puntuaciones más elevadas en sintomatología externalizante, siendo más propensos a desarrollar trastornos antisociales, tendiendo a exteriorizar emociones de modo negativo e impulsivo⁴⁵.

Según datos del módulo de la EPA 2023 «Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo», 12 de cada 1 000 trabajadoras identificaron las afecciones mentales como principal trastorno atribuido al trabajo, frente a 9 de cada 1 000 trabajadores. Además, los resultados de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2021 muestran cómo las mujeres perciben una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres que declara vivir situaciones que pueden molestar emocionalmente es 4,5 puntos porcentuales mayor

⁴² AGRA VIFORCOS, B.: «La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales», en RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (coord.): *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas leales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*, Ed. Aranzadi, 2020, pp. 275-307.

⁴³ MOLINA NAVARRETE, C.: «Estudio preliminar. Un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo: fragmentos de derecho vivo», *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 461-462, 2021, pp. 165 y ss.

⁴⁴ MARÍN MALO, M.: «Aportaciones de la IA en materia preventiva y nuevos riesgos emergentes», EGUSQUIZA BALMASEDA, M. A. y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. (dirs.): *Inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades*, Ed. Tirant Lo Blanch, 2023, p. 185.

⁴⁵ TODOLÍ SIGNES, A.: «Riesgos laborales derivados del uso de algoritmos: impacto de género», en RIVAS VALLEJO, P. (dir.): *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral*, Ed. Aranzadi, 2022, p. 344.

que el de hombres. Por su parte, el Informe del 2021 sobre alcohol, tabaco y otras drogas ilegales en España realizado por el Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones, indica que el mayor inicio del consumo de hipnosedantes con o sin receta tiene lugar entre las mujeres de 35 a 64 años. El 10,7 por ciento de la población consume de media tranquilizantes, relajantes o pastillas para dormir: Un 13,9 por ciento de las mujeres; Un 7,4 por ciento de los hombres. Es más, según la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2021, las mujeres también declararon haber sufrido acoso o violencia en el trabajo en mayor proporción que los hombres (3,9 por ciento mujeres; 2,4 por ciento hombres)⁴⁶.

La IA ha ampliado las posibilidades del acoso en línea al permitir la automatización de ataques y la personalización de contenidos ofensivos. Los algoritmos de aprendizaje automático pueden analizar el comportamiento de las víctimas y adaptar los mensajes para aumentar el impacto emocional. Esto no solo incluye el acoso tradicional, sino también formas más sutiles y difíciles de detectar, como la manipulación de información y la difamación. Además, la mayor facilidad para difundir datos íntimos, la propagación fácil de imágenes, videos, grabaciones, comentarios o misivas, encuentra en las mujeres un destinatario fácil del acoso sexual debido a los estereotipos culturales y sociales⁴⁷.

Las manifestaciones son tan heterogéneas, muchas veces poco explícitas y otras tantas en exceso burdas, que en ocasiones las propias víctimas deciden adoptar un afrontamiento pasivo (ignorar o pasar por alto la situación) ante la ausencia de una línea común capaz de establecer contornos claros de un actuar ilícito⁴⁸. No obstante, cabe mencionar como más señeras: de un lado, el «chantaje sexual», «quid pro quo» o abuso de autoridad a cargo de quien tiene poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral (empleo continuado, salario, formación o promoción profesional, como aspectos más comunes entre un elenco sencillo de completar); de otro, el propio «clima organizacional» o las características de la unidad productiva que facilitan la existencia de un ambiente de cierta tolerancia hacia el acoso (contextos predominantemente masculinos; quejas no tomadas en cuenta o que se percibe como peligroso plantearlas; pocas posibilidades de que los autores sean castigados; falta de compromiso empresarial en una investigación seria, confidencial y con protección frente a posibles represalias; o ausencia de formación a mandos y gestores

⁴⁶ AGRA VIFORCOS, B.: «Salud laboral y género: estado de la cuestión y perspectivas de futuro», en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (dir.): *Trabajo y Género. Transiciones justas hacia la igualdad laboral real*, Ed. Colex, 2024, pp. 379 y ss.

⁴⁷ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: «Inteligencia artificial, género y trabajo», *Temas Laborales*, núm. 171, 2022, pp. 11 y ss.

⁴⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H.: «El impacto de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales. Una perspectiva desde la Unión Europea», en FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J. (dir.): *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Barcelona, Reus, 2023, p. 248. Por extenso, DE VICENTE PACHÉS, F.: *Ciberacoso en el trabajo*, Ed. Atelier, 2018.

para identificar cuantos factores contribuyen a que no se produzca y a familiarizarse con sus responsabilidades a estos efectos, y un largo etcétera de todos conocido)⁴⁹.

Recurriendo de nuevo a la estadística, normalmente el fin radica en violentar la libertad sexual de la persona acosada, a través de conductas con un claro contenido libidinoso (unwanted sexual advant), cuyas repercusiones sobre la estabilidad emocional de la víctima son siempre negativas, provocando una situación psíquica que se suele diagnosticar como trastorno adaptativo con estado emocional ansioso-depresivo. Partiendo de la incuestionable premisa de que a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien, la determinación de qué conductas resultan o no molestas es algo que depende de la receptora, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor. El acoso puede exteriorizarse, pues, mediante cualquier práctica de índole sexual que suponga una ofensa para quien la recibe con independencia del medio utilizado (incluyendo acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos e, incluso, dibujos) capaz de provocar una tensión emocional a quien se siente hostigado⁵⁰.

Aunque la prueba del ciberacoso, manifestado como la intimidación y hostigamiento a través de la tecnología (bien sea sexual, sexista, moral, discriminatorio, etc), puede considerarse fácil porque la «huella digital» va a permitir determinar con exactitud el contenido de la comunicación a la que se atribuye el carácter lesivo del derecho fundamental de la víctima (mensajes de whatsapp, correos electrónicos, alertas en la intranet...), lo cierto es que presenta algunas características, que hacen difícil aquilatar sus contornos⁵¹.

Así, algunas veces es imposible identificar al autor del comportamiento acosador amparado a través de un texto anónimo o bajo la argucia de un perfil falso o de la suplantación de su identidad. Ciertamente estos problemas podrían ser abordados a través de la prueba pericial informática, pero este cauce deviene inoperante en los supuestos de distribución masiva de datos privados o de mensajes injuriosos, pues a menudo resulta difícil identificar a la persona que inicia la cadena. En otras ocasiones, el acceso a las fuentes de prueba puede verse condicionado por los derechos fundamentales de la persona que se quiere investigar como posible acosador (intimidación, protección de datos, propia imagen o secreto de las comunicaciones)⁵².

⁴⁹ MORA CABELLO DE ALBA, L.: «La salud de las mujeres en un mundo laboral declinado en masculino: el acoso por razón de sexo», *Revista de Derecho Social*, núm. 42, 2008, p. 103.

⁵⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras: tratamiento jurídico-preventivo en un contexto productivo postpandemia*, Ed. Tirant Lo Blanch, 2022, pp. 39 y ss.

⁵¹ ROMERO BURILLO, A. M.: «El teletrabajo. ¿Oportunidad o riesgo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales», en ROMERO BURILLO, A. M. (dir.): *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Ed. Aranzadi, 2021, p. 137.

⁵² ROMERO RÓDENAS, M^a. J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Ed. Bomarzo, 2004, p. 27.

En consecuencia, los mayores peligros omnipresentes asociados a formas digitales de violencia radican en los dos siguientes extremos: en primer lugar, el acoso en línea puede trascender el espacio y el tiempo, ocurriendo tanto en el exterior como en el interior de los emplazamientos de trabajo, en cualquier momento y con manifestaciones que se pueden mantener más tiempo activas, dando lugar a procesos de continua «revictimización», y, en segundo término, las identidades de los acosadores que se hacen opacas en el entorno cibernético, pudiendo ser incluso anónimas, lo que significa que muchas de las víctimas a menudo no pueden defenderse. Como es fácil de intuir, el riesgo de insultos, amenazas y agresiones sutiles o explícitas crece con la ayuda de las nuevas tecnologías, sobre todo, si son inteligentes⁵³.

Desde estas coordenadas puede entenderse el lamentable suicidio de una joven trabajadora, madre de dos hijos pequeños y esposa de otro compañero de trabajo, a raíz de la difusión de una grabación íntima, cinco años más tarde de realizarla de una forma voluntaria y enviarla a quien en aquel momento era su pareja, también compañero de trabajo. El vídeo llegó a convertirse en viral dentro de la red de mensajería instantánea en la que se había difundido por whatsapp. Tras ponerse en contacto con la empresa, esta no activó el protocolo de acoso por considerar que se trataba de una cuestión al margen de la relación laboral, cuya vía de denuncia adecuada debía ser civil o mercantil, limitándose a ofrecer a la trabajadora una medida inmediata de naturaleza individual (baja o traslado), rechazada por la afectada.

Intentando revertir esta realidad, el Convenio 190 de la OIT se muestra especialmente esperanzador, pues define su ámbito de aplicación englobando, como riesgo que ha de prevenirse, toda la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, y específicamente, entre otras situaciones, en 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), siempre y cuando estas conductas agresivas sean susceptibles de causar un grave daño a la víctima en su salud, su integridad física o psíquica y no hayan sido consentidas.

Este enfoque más amplio, que incluye la modalidad cibernética, supera el concepto de lugar y tiempo de trabajo clásicos, al exigir solamente un punto de conexión laboral (como es el mero trasfondo de quienes establezcan tales conexiones, sean compañeros, clientes, suministradores, proveedores...), intentando revertir una violencia externa frecuente en sectores mayoritariamente femeninos como educación (profesorado), personal médico-sanitario, actividades de contacto directo con el público (sector servicios y ocio), medios de comunicación (cine, radio, televisión), periodismo (presentadores), mundo del espectáculo, política, deportistas de élite, teleoperadores o telemarketing.

⁵³ DE VICENTE PACHÉS, F.: «art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo», en GARCÍA NINET, J. I. (dir.): *Comentarios a la Ley de Igualdad*, Ed. CISS, 2007, pp. 102 y ss.

El Convenio 190 elimina, además, el requisito de intencionalidad y obliga a introducir específicamente la violencia y el acoso laboral en la normativa de prevención, permitiendo además abordar la violencia en el contexto de las diversas formas de trabajo de las economías formal e informal donde prolifera la mano de obra femenina —como la agricultura de subsistencia, el cuidado de dependientes y ancianos, etc.— y también en una serie de modalidades no laborales como el trabajo voluntario, las prácticas no profesionales y otras relacionadas con la formación y el aprendizaje⁵⁴.

La ratificación de este Convenio conlleva entender que, además de merecer, en cualquiera de las modalidades, la oportuna sanción administrativa, previa actuación de la Inspección de Trabajo, y la reparación pertinente de la víctima, debe quedar perfectamente claro, permítase la reiteración, que el acoso sexual es un factor más a tener en cuenta dentro de la prevención de riesgos, constituyendo las enfermedades psicológicas derivadas de esa conducta atentatoria a los derechos fundamentales (principalmente intimidad y dignidad personales) un daño derivado del trabajo, bajo una relación de causa a efecto directa e inmediata⁵⁵.

3. RESPUESTAS JURÍDICAS FRENTE A LAS DISCRIMINACIONES

Como no podía ser de otra manera, la discriminación algorítmica o los atentados a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras (singularmente de los colectivos más desfavorecidos como sucede con las mujeres) por mor de los artilugios inteligentes, pueden ser objeto de reclamación judicial utilizando la vía de los arts. 177 y ss. LRJS. El principal problema surge, empero, por la dificultad de formular los indicios de discriminación a partir de una evidencia, dada la complejidad técnica, supuesta objetividad y opacidad del algoritmo⁵⁶. Además, la concurrencia de terceros intervinientes, diseñadores, desarrolladores y programadores que proporcionan el software, introducen nuevos factores de complejidad al afianzar el posible blindaje frente a una demanda de responsabilidad bajo los derechos de propiedad intelectual o secreto industrial (*know how*) sobre los algoritmos que dificultan el acceso al origen de la decisión automatizada⁵⁷.

⁵⁴ MORENO MÁRQUEZ, A. M.: «El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español», *Temas Laborales*, núm. 166, 2023, pp. 93 y ss.

⁵⁵ SUÁREZ GONZÁLEZ, F.: «El Convenio 190 de la OIT y su repercusión en el ordenamiento laboral español», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 147, 2020.

⁵⁶ RIVAS VALLEJO, P.: «Análisis desde el derecho antidiscriminatorio», en RIVAS VALLEJO, P. (dir.): *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Ed. Aranzadi, 2022, p. 436.

⁵⁷ BAZ TEJEDOR, J.: «Responsabilidad algorítmica y gobernanza de la IA en el ámbito socio-laboral. Entre la perspectiva y la prospectiva», *Trabajo y Derecho*, núm. 89, 2022.

Al tiempo, la intervención de una entidad abstracta, el algoritmo, que puede ser hackeado remotamente, intervenido o manipulado por terceras personas no autorizadas, unido a la utilización de un código abierto a actualizaciones y mejoras tras su comercialización y a su propia capacidad de aprendizaje, son circunstancias que pueden diluir la imputabilidad del daño. E incluso puede concurrir la variable de fuerza mayor, tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo en un reciente pronunciamiento de 11 de junio de 2024, en el que califica un ciberataque como evento inevitable, pues la empresa disponía de las medidas de seguridad necesarias y suficientes frente a tales eventualidades que no pudieron neutralizar el hackeo sufrido.

De ahí que en los últimos años se hayan intensificado los esfuerzos por establecer algunas reglas todavía incipientes de la mano del Derecho Comunitario destinadas a contener irregularidades, efectos nocivos, situaciones imprevistas y nuevos conflictos jurídicos en el marco laboral asociados a la IA. En apretada síntesis, tres pasajes normativos son dignos de mención:

1.º) El Reglamento Europeo de Protección de Datos⁵⁸, cuyo art. 22 sienta una prohibición general de decisiones basadas «únicamente» en el tratamiento automatizado, acompañada, no obstante, de generosas excepciones que la hacen prácticamente inoperante en la relación de trabajo⁵⁹.

2.º) El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial⁶⁰, que, por una parte, califica como sistemas de alto riesgo aquellos utilizados en el empleo y la gestión de los trabajadores.

Y, por otra, prohíbe la utilización de los sistemas de categorización biométrica o de reconocimiento de emociones en el ámbito laboral. Tal previsión ha llevado a la Agencia de Protección de Datos a publicar una guía sobre tratamientos de control de presencia en el marco laboral mediante sistemas biométricos, en la que termina por declarar que tales artilugios (incluida la huella dactilar o el reconocimiento facial, del iris, de la voz...) vulneran el actual marco normativo.

3.º) La Directiva sobre condiciones de trabajo plataformas digitales⁶¹, que obliga a estas plataformas a informar sobre el uso de algoritmos, incluyendo su funcionamiento y impacto en las condiciones laborales, y a asegurar la intervención humana en decisiones relevantes; prohíbe el tratamiento de datos sensibles (estado emocional, conversación privada, datos biométricos, etc.); y establece evaluaciones de im-

⁵⁸ 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.

⁵⁹ POQUET CATALÁ, R.: «Algoritmos, inteligencia artificial y condiciones de trabajo: ¿son compatibles?», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 66, 2023.

⁶⁰ 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.

⁶¹ Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

pacto bianuales sobre cómo afectan estos sistemas y requiere participación de los trabajadores o sus representantes.

Por lo que hace a la regulación laboral española, es menester señalar que ha prestado escasa atención desde el punto de vista cuantitativo a la gestión laboral algorítmica, pero, cuando lo ha hecho, ha adoptado previsiones de calado. En concreto las tres siguientes:

En primer lugar, la Ley 12/2021, de 28 de septiembre (que se ha dado en llamar «ley rider»), fruto de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social, una doctrina judicial con diferentes posiciones, pero que fue posteriormente unificada y un acuerdo social tripartito de 10 de marzo de 2021, introduce una presunción específica de laboralidad para el trabajo en plataformas, señalando que «se presume incluida en el ámbito de esta ley (en referencia al ET) la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital»⁶².

En segundo término, la Ley 15/2022, de 12 de julio, aborda la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de la IA y los mecanismos de toma de decisión automatizados, considerándolo uno de sus ámbitos de aplicación, al referirse, expresamente, a la «Inteligencia Artificial y gestión masiva de datos, así como otras esferas de análoga significación» (art. 3.1). Ahora bien, en verdad, la regulación expresamente referida a la IA es parca en el ámbito de las empresas, y, por tato de las relaciones laborales, pues se limita a establecer que «las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, siguiendo especialmente las recomendaciones de la Unión Europea en este sentido»⁶³.

En tercer lugar, el art. 64.4.d) ET atribuye al comité de empresa el derecho a ser informado «de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos». Así, las compañías que programan estos productos deberán facilitar algo parecido a un «prospecto» sobre el funcionamiento del software (algo similar a lo que tienen que hacer las farmacéuticas con sus medicamentos para venderlos)⁶⁴.

⁶² FERNÁNDEZ GARCÍA, A.: «Los algoritmos y la inteligencia artificial en la Ley 12/2021, de 28 de septiembre», en AA. VV: MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A. M. (coord.): *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023, p. 176.

⁶³ ARRIETA IDIAKEZ, J.: «Análisis del marco normativo para combatir los posibles efectos discriminatorios de la inteligencia artificial en las relaciones laborales», en ARRIETA IDIAKEZ, J. (dir.): *Consecuencias jurídicas de la transición digital. Especial referencia al empleo*, Ed. Atelier, 2025, p. 248.

⁶⁴ ARAGÜEZ VALENZUELA, L.: «El papel de los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva ante la toma automatizada de decisiones empresariales mediante algoritmos

En fin, el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva dedica un apartado específico a la IA en el mundo laboral, instando a la intervención de la negociación colectiva en este marco⁶⁵.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La gestión de las relaciones de trabajo a través de instrumentos basados en IA constituye una realidad que necesita una ordenación jurídica que no puede limitarse al simple prohibicionismo ni tampoco puede pivotar sobre la libre admisión. Sólo con el marco de garantías descrito hasta el momento, la protección será insuficiente ante el efecto multiplicador del algoritmo en la vulneración de derechos fundamentales de las personas trabajadoras en los procesos de selección y en el desarrollo de la relación laboral: aprende de sí mismo, capta masivamente datos (de los candidatos, de los trabajadores e incluso de terceros), trata información (interconecta), elabora perfiles y toma decisiones. Estas nuevas formas de gestionar el empleo (en lo que se ha venido a denominar «determinismo algorítmico») hacen que las posibilidades lesivas se potencien y se expandan, de ahí la necesidad de que las escasas garantías de protección existentes sean objeto de reinterpretación y ampliación y, además, y junto a ello, sean precisas otras pautas novedosas y específicas para su aplicación a los centros de trabajo atendiendo a las dificultades específicas que afectan a los colectivos más desfavorecidos como sucede con las mujeres⁶⁶.

Es necesario tomar en consideración lo previsto la Carta española de Derechos Digitales de 2021, que reconoce en su parte 2 «el derecho a la igualdad y la no discriminación en el entorno digital», priorizando la igualdad entre mujeres y hombres y apostando por el fomento de medidas específicas para garantizar la ausencia de sesgos de género tanto en datos como en algoritmos empleados en los procesos de transformación digital (art. 8)⁶⁷.

Teniendo en cuenta que las féminas siguen rezagadas en el acceso a la tecnología y carecen en mayor medida que los hombres de las competencias pertinentes, es

digitales», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023, p. 129 ó SANGUINETI RAYMOND, W.: «Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial», *Trabajo y Derecho*, núm. 115-116, 2024.

⁶⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H.: «La inteligencia artificial, el big data y los algoritmos: un paso más para ampliar la facultad de los representantes de los trabajadores», en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (dirs.): *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*, Ed. Aranzadi, 2021, p. 382.

⁶⁶ RIVAS VALLEJO, P.: «Decisiones automatizadas y discriminación en el trabajo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 66, 2023.

⁶⁷ RIVAS VALLEJO, P.: *La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Ed. Aranzadi, 2020, p. 337.

necesario adoptar una política seria de atracción del talento femenino a los empleos tecnológicos, no sólo porque ello ayudaría a conseguir una empleabilidad más equitativa, sino porque actuaría como ariete para corregir la minusvaloración salarial que acompaña a las mujeres y a romper el techo de cristal.

Piezas claves para alcanzar estos objetivos son las tres siguientes:

1.^a) Implantar una formación profesional capaz de proporcionar nuevas capacidades y habilidades digitales a las mujeres, teniendo en cuenta la celeridad de los cambios tecnológicos que exige una recualificación constante en aras a evitar la obsolescencia. Con mayor amplitud de miras, dicha línea de actuación no sólo ha de centrarse en las trabajadoras ya ocupadas, sino que debe convertirse en una herramienta clave dentro de los programas de fomento del empleo de los colectivos más vulnerables como sucede *in casu* con las féminas. En estas ideas insiste la Estrategia España Digital 2025, uno de cuyos ejes principales es reforzar las competencias digitales en la línea marcada, a su vez, por el Plan de Acción de Educación Digital de la Comisión Europea.

Es necesario afrontar, sin perder de vista la perspectiva de género, la escasez de cualificaciones (*skill shortages*), el desajuste de competencias (*skill mismatches*), la brecha de cualificación (*skill gaps*) y la falta de aprendizaje permanente (*lack of lifelong learning*)⁶⁸. El sistema de formación en clave de género debería estar en condiciones de propiciar un amplio abanico de programas dirigidos a mantener en la frontera del conocimiento a aquellas mujeres trabajadoras de alta cualificación empleadas en sectores muy punteros; permitir un cierto grado de capacitación a aquellas otras que, mostrando una intensidad tecnológica elevada, sin embargo, no se encuentran en la cúspide, lo que no quiere decir que no requieran una cierta actualización formativa constante; garantizar también habilitación para sectores o actividades con penetración tecnológica media o baja; y, por último, no olvidar la recualificación y el reciclaje, dirigidos a aquellas mujeres trabajadoras en sectores o actividades en desaparición o reconversión, ni tampoco dejar de implementar acciones específicas para aquellas mujeres que todavía no ha accedido al mercado de trabajo.

Se considera una buena práctica que la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, tras su modificación operada por Ley 17/2022, de 5 de septiembre, prevea en su art. 33 un conjunto de medidas para asegurar entornos de investigación e innovación igualitarios, inclusivos, diversos y seguros, entre los que se encuentra la creación de un Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I para centros de investigación, universidades y centros de innovación que acrediten alcanzar criterios de excelencia en igualdad de género en investigación, innovación

⁶⁸ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. y GARCÍA PIÑEIRO, N. P.: «Robótica inclusiva: retos y oportunidades en el empleo y en la ocupación», en GÓMEZ SALADO, M. A. y RUÍZ SANTAMARÍA, J. L. (dirs.): *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación tecnológica: una aproximación jurídico-social*, Granada, Comares, 2022, p.39.

y transferencia de conocimiento, e integración de la dimensión de género en los proyectos de I+D+I. Junto a ello, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, contempla en su art. 13, apartado 2, la incentivación, por parte del sistema universitario, de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad de género en los equipos de investigación y los mecanismos que faciliten la promoción de un mayor número de mujeres investigadoras principales.

Asimismo, es esencial desarrollar programas de capacitación continua que no solo mejoren las habilidades técnicas de las mujeres, sino que también fortalezcan sus habilidades blandas, como el liderazgo y la negociación. Estos programas deben estar diseñados para facilitar el avance profesional de las mujeres en el sector tecnológico, asegurando que tengan las mismas oportunidades de promoción que los hombres⁶⁹. Al tiempo, resulta de interés el establecimiento en la negociación colectiva o en los planes de igualdad de cuotas de reserva en acciones formativas a favor del sexo con menor representación en el ámbito al que vayan dirigidas dichas actividades.

2.^a) Programar el algoritmo bajo estándares objetivos, sin olvidar que en el proceso de aprendizaje se cuiden escrupulosamente los datos introducidos y, sobre todo, que no se incorporen bajo parámetros sesgados⁷⁰. De ahí la oportunidad de conformar equipos de programación más diversos e inclusivos que ayuden a identificar y prevenir posibles sesgos de género (también de edad, raza o discapacidad) en los datos usados en el marco del contrato de trabajo o en el despliegue posterior, proporcionando formación sobre cuestiones éticas a los ingenieros y diseñadores de máquinas inteligentes, quienes además, deberán estar sometidos a un código deontológico como sucede en otras profesiones como médicos, abogados o arquitectos⁷¹.

3.^a) Incorporar la intervención humana (*human-in-command*) en las decisiones de empleabilidad, desarrollo de la prestación laboral y mantenimiento del empleo, en el bien entendido sentido de que esta participación humana no puede ser un mero gesto simbólico sino que debe alcanzar el cariz de «significativa» desde el punto de vista cualitativo. Además, debe intervenir una persona autorizada y competente para modificar la decisión. Se trata de evitar, en todo caso, el diseño de sistemas con la orientación ‘palanca del hombre muerto’ con el fin dar la opción a que un operador humano pueda ignorar o modular el algoritmo en un momento dado.

⁶⁹ GÓMEZ SALADO, M. A.: «Brechas de género aún por corregir en el empleo tecnológico: hacia un futuro digital más justo, inclusivo e igualitario», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 3, 2024, p. 260.

⁷⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: El algoritmo como soporte de las decisiones empresariales: claves jurídico-laborales para una transición justa, Ed. Tirant Lo Blanch, 2024, pp. 287 y ss.

⁷¹ GARCÍA QUIÑONES, J. C.: «Reflexiones sobre la necesidad de una nueva regulación legal transversal para la utilización de los algoritmos en el ámbito de las relaciones laborales», en AA. VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 1261.

No obstante, tampoco hay que perder de vista que la intervención humana para corregir eventuales disfunciones del algoritmo podría conducir a resultados no deseados, pues la respuesta del sistema de IA, aun siendo adecuada desde una perspectiva netamente profesional (anclada en parámetros objetivos) y no discriminatoria, quizá no resulte del agrado del empleador, que en ocasiones prefiere adoptar una decisión de corte más discrecional alterando la resolución de la máquina. La intervención humana, en definitiva, no es de por sí neutra ni tampoco siempre más fundada o preferible a la respuesta automatizada. Todo dependerá de los parámetros en los que se base, pues no existe una realidad analógica libre de discriminaciones o vulneración de derechos fundamentales y una realidad algorítmica plagada de ellos⁷².

Ante tales riesgos, podría plantearse la conveniencia del control de las decisiones automatizadas a través de algún órgano mixto o comisión paritaria compuesta por representantes de los trabajadores y del empresario. Sin duda, esta posibilidad contribuirá a disminuir las resistencias a la utilización de sistemas ingeniosos y parece una buena forma de proceder para reducir la conflictividad. Sin embargo, este filtro previo, que introduce un nuevo modelo de gobernanza, supone, desde una perspectiva jurídica, condicionar la decisión empresarial a una valoración (o conformidad) de la representación de las personas trabajadoras, razón por la cual tampoco debería exceder, salvo mejora convencional, de una mera consulta⁷³.

En fin, el objetivo último debe ser la introducción en la gestión empresarial de procesos automatizados justos y equitativos, contruidos para promover la diversidad en las organizaciones, y que signifiquen un avance de la igualdad y la promoción de la diversidad como valores esenciales, lejos de utilizar la IA como forma de perpetuar y prejuicios pasados y presentes⁷⁴. La ruptura de estereotipos vinculados al género en el trabajo digital facilitará el tránsito hacia la emancipación, autonomía y dignidad de las mujeres.

⁷² RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: «Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?», *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 253, 2022.

⁷³ RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: «Gestión laboral algorítmica y poder de dirección: ¿hacia una participación de los trabajadores más intensa?», *Revista Jurídica de Asturias*, núm. 45, 2022, p. 160.

⁷⁴ ARRIETA IDIAKEZ, J.: «Análisis del marco normativo para combatir los posibles efectos discriminatorios de la inteligencia artificial en las relaciones laborales», en ARRIETA IDIAKEZ, J. (dir.): *Consecuencias jurídicas de la transición digital. Especial referencia al empleo*, Ed. Atelier, 2025, p. 250.

