

# 1.ER CONGRESO INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y FORMAS DE TRABAJO EMERGENTES

Directora

M.<sup>a</sup> Elisa Cuadros Garrido

**UIMP** **Cartagena**  
Universidad Internacional Menéndez Pelayo



# **1.<sup>ER</sup> CONGRESO INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y FORMAS DE TRABAJO EMERGENTES**

**Directora**

M.<sup>a</sup> Elisa Cuadros Garrido

COLEX 2024

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© M.ª Elisa Cuadros Garrido

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)  
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

# SUMARIO

## PONENCIAS

### CAPÍTULO I

#### IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

*Gratiela-Florentina Moraru*

1. Las relaciones de trabajo ante la transformación e innovación digital . . . . .	15
2. Una visión internacional y europea de la delimitación jurídica de la IA en las relaciones de trabajo . . . . .	19
3. Una aproximación a la configuración normativa de la inteligencia artificial en el ordenamiento nacional . . . . .	25
4. Cambios en la demanda de habilidades laborales debido a la IA . . . . .	28
5. Automatización de tareas y sus efectos en la creación y destrucción de empleo . . . . .	31
6. Conclusiones. . . . .	33

### CAPÍTULO II

#### LA UTILIZACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: VISIÓN CRÍTICA

*Rafael García-Purriños García*

1. La utilización de Inteligencia Artificial en Prevención de Riesgos Laborales: una oportunidad y un reto . . . . .	35
2. La obligatoriedad de utilizar la Inteligencia Artificial en la Prevención de Riesgos Laborales. . . . .	39
3. Aproximación al concepto de Inteligencia Artificial. . . . .	39
4. Instrumentos basados en Inteligencia Artificial con aplicación en la Prevención de Riesgos Laborales . . . . .	42
5. Los riesgos generados por la Inteligencia Artificial: más allá de los accidentes laborales . . . . .	45

## SUMARIO

6. La utilización de Inteligencia Artificial, los sesgos y la prevención de riesgos con perspectiva de género . . . . .	47
7. Cautelas necesarias para la utilización de la Inteligencia Artificial en la empresa . . . . .	49
8. Conclusiones . . . . .	55
Bibliografía . . . . .	56

## COMUNICACIONES

### CAPÍTULO III

#### IMPACTO DE LAS NUEVAS FORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

*Mirentxu Marín Malo*

1. Introducción . . . . .	63
2. Nuevas formas de prestación de servicios al amparo de la innovación tecnológica: características diferenciadoras . . . . .	65
2.1. Las empresas virtuales o «en red» . . . . .	66
2.2. La externalización o deslocalización del trabajo mediante el uso de plataformas digitales . . . . .	67
2.2.1. La empresa de plataformas . . . . .	68
2.2.1. El uso de plataformas digitales para el desarrollo de ciertas tareas: la <i>gig-economy</i> y la economía <i>on-demand</i> . . . . .	69
3. La representación colectiva de los trabajadores en la empresa: el centro de trabajo físico como eje fundamental en materia de representación colectiva de los trabajadores . . . . .	71
4. Los retos de la representación colectiva en las nuevas formas de prestación de servicios: la necesaria revisión normativa para adaptarse a los nuevos tiempos. . . . .	73
4.1. La necesaria revisión del concepto de «centro de trabajo» para adaptarlo a la situación actual . . . . .	75
5. Conclusiones . . . . .	77
Bibliografía . . . . .	78

### CAPÍTULO IV

#### CUESTIONES TRANSVERSALES DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

*Miguel Ángel Hernández Rubio*

1. Introducción . . . . .	81
2. Marco normativo . . . . .	82
2.1. Normativa nacional . . . . .	82
2.2. Normativa europea . . . . .	83

## SUMARIO

3. Actividad bancaria y de seguros tras la irrupción de la IA . . . . .	85
3.1. Delimitación. . . . .	85
3.2. La banca y la IA. . . . .	86
4. Relaciones abogado-cliente . . . . .	89
4.1. Minutas . . . . .	90
4.2. Costas . . . . .	93
5. El lenguaje nominalista de la IA . . . . .	95
5.1. Delimitación. . . . .	95
5.2. El nominalismo en la inteligencia artificial: la IA se desarrolla si alguien la alimenta de «nudas» palabras. . . . .	95
6. Conclusiones. . . . .	97

### CAPÍTULO V

#### LA DIGITALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE EDAD

*José Manuel Pazó Argibay*

1. Introducción . . . . .	99
2. Concepto y alcance de la discriminación por razón de edad en el empleo: perspectiva europea y española. . . . .	101
3. La digitalización de los procesos de selección de personal y su impacto en el mercado laboral español. Aspectos críticos en su relación con el factor edad . . . . .	106
4. El papel de la negociación colectiva en la implantación y tutela de los procesos de selección digitales en la empresa . . . . .	111
5. Conclusiones. . . . .	113
Bibliografía . . . . .	114

### CAPÍTULO VI

#### LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

*Ángel Guillen Pajuelo*

1. El contexto laboral del Siglo XXI. . . . .	119
2. El nuevo Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial y sus derivadas laborales . . . . .	121
3. Un repaso por la extinción del contrato de trabajo en la regulación española . . . . .	125
4. La relevancia de los algoritmos y de la Inteligencia Artificial en la extin- ción del contrato de trabajo . . . . .	127
5. Consideración final: ¿es suficiente la protección actual? . . . . .	129
Bibliografía . . . . .	130

**CAPÍTULO VII**

**ECLOSIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

*Sara González Matallana*

1. Digitalización del mercado de trabajo . . . . .	133
2. Transformación de la relación laboral por la irrupción de la inteligencia artificial . . . . .	134
3. Automatización del puesto de trabajo y robotización . . . . .	136
4. Retos normativos ante las nuevas formas de trabajo en la empresa digital. La ley de inteligencia artificial europea . . . . .	138
5. Apuntes finales . . . . .	141
Bibliografía . . . . .	142

**CAPÍTULO VIII**

**DEL PAPEL AL PIXEL: LA REVOLUCIÓN DIGITAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU IMPACTO EN LA TRANSPARENCIA Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA**

*Montserrat Molina Álvarez*

1. Introducción . . . . .	143
2. El Reglamento de inteligencia artificial de la Unión Europea. Principales disposiciones en el contexto de la Administración pública . . . . .	144
3. Principios éticos y legales de la IA en la Administración pública . . . . .	146
4. Transformación digital en la gestión pública . . . . .	148
4.1. Impacto de la digitalización en la eficiencia administrativa . . . . .	150
4.2. Transparencia y acceso a la información . . . . .	153
4.3. Imaginando un universo digital en el sector público español. Retos y oportunidades . . . . .	154
4.4.1. Integración de tecnologías emergentes y descentralización de servicios . . . . .	154
4.4.2. Adopción de la inteligencia artificial para la predicción y análisis de políticas . . . . .	155
4.4.3. Mejora de la interoperabilidad y colaboración entre administraciones . . . . .	155
4.4.4. <i>Blockchain</i> e inteligencia artificial para la transparencia procesal . . . . .	155
4.4.5. IA en la evaluación y formación continua del personal judicial . . . . .	156
5. Desafíos en la implementación de la IA. Barreras tecnológicas y normativas e implicaciones éticas y sociales . . . . .	156
6. IA y protección de datos en la Administración pública . . . . .	157
6.1. Cumplimiento del reglamento general de protección de datos (RGPD) . . . . .	158
7. Impacto de la IA en el entorno laboral público . . . . .	159
7.1. Transformación del trabajo en la Administración pública. Retrospectiva europea . . . . .	164
7.1.1. Nuevas competencias y perfiles profesionales . . . . .	167
7.2. Derechos de los trabajadores en la era digital . . . . .	169
8. Conclusiones . . . . .	170
Bibliografía . . . . .	171

**CAPÍTULO IX**

**NÓMADAS DIGITALES E INADAPTACIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A LA DESLOCALIZACIÓN Y MOVILIDAD**

*Uxue del Río Ilíncheta*

1. Introducción . . . . .	177
2. Nómadas digitales: concepto y características . . . . .	178
3. La deslocalización y movilidad. ¿Inadaptación de la normativa en materia preventiva? . . . . .	181
3.1. La itinerancia en la gestión de la actividad preventiva . . . . .	181
3.2. El tiempo como factor de riesgo . . . . .	185
4. Conclusiones. . . . .	188

**CAPÍTULO X**

**LA ADOPCIÓN DE UN PROGRAMA ESPÍA ISRAELÍ POR PARTE DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**

*Jorge España Sánchez*

1. Delimitación . . . . .	191
2. Cuestión concreta a abordar. . . . .	192
3. La adopción de un programa espía israelí por parte de la Agencia Estatal de Administración Tributaria . . . . .	192

## CAPÍTULO V

---

# LA DIGITALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE EDAD

**José Manuel Pazó Argibay**

*Profesor Asociado (Dr.) de  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Santiago de Compostela  
josemanuel.pazo@usc.es*

### 1. Introducción

La creciente digitalización del mercado de trabajo ha tenido también su incidencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal donde, gracias a la incorporación de tecnologías de la información y la comunicación, las empresas se han dotado de un mayor alcance, agilidad y eficacia a la hora de gestionar sus necesidades de recursos humanos<sup>67</sup>.

Sin embargo, estas ventajas que ofrecen las TIC'S desde el punto de vista empresarial se convierten en un obstáculo importante para los trabajadores de mayor edad quienes, con una menor capacitación digital por cuestiones sociales y/o educativas<sup>68</sup>, ven mermadas con frecuencia, ya no sus posibili-

---

67 SEMPERE NAVARRO, V. *et al.*, *Políticas Sociolaborales*, Ediciones Laborum, Murcia, 2003, pág. 66.

68 En opinión de LÓPEZ AHUMADA «Este estereotipo también prejuzga el desinterés o la falta de adaptación a los cambios tecnológicos de las personas mayores, en un entorno laboral caracterizado por una incesante y progresiva digitalización». LÓPEZ AHUMADA, J. E., «Edad, discriminación y pobreza», en *Trabajo, edad y pensiones de jubilación*, XXXIV Con-

dades de acceso al empleo sino, siquiera, su participación en el previo proceso de selección<sup>69</sup>.

Si bien, como se expone, desde el punto de vista europeo y nacional se han desarrollado instrumentos normativos de lucha contra la discriminación<sup>70</sup>, entre otras, por razón de edad, la realidad muestra como la creciente digitalización de los procesos de selección de personal excluye indirectamente de su participación a las personas situadas en una franja de mayor edad, menos capacitadas para un acercamiento inicial al empleo por estos medios<sup>71</sup>.

En modo alguno este trabajo pretende analizar con carácter general y completo el fenómeno de la discriminación por razón de edad en el empleo, en la que el papel del Tribunal de Justicia ha tenido un especial protagonismo<sup>72</sup>, sino un análisis jurídico —también estadístico<sup>73</sup>— de la incidencia y/o relación de estos procesos de selección de personal con el factor de discriminación señalado. Se trata, por tanto, de un estudio acerca del impacto de este tipo de discriminación en las fases previas al acceso al empleo, es decir, la participación en el propio proceso de selección, sin atención a otras

---

greso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2024, pág. 100.

- 69 Como señala FERNÁNDEZ RAMÍREZ «su situación de aislamiento en la burbuja tecnológica que los aleja, todavía más, de una posibilidad de integración social, abriendo una clara brecha digital generacional». FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., *Igualdad de trato integral para el empleo. Coordinadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024, pág. 55.
- 70 Con carácter general, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, respectivamente.
- 71 «La brecha digital tiene una dimensión de edad clara, en el sentido de que la formación digital lleva implícito un problema generacional, que se ha expresado con la referencia comúnmente aceptada a las personas que nacieron antes del advenimiento de la red como inmigrantes digitales». CABEZA PEREIRO, J., «La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo», en *Revista Temas Laborales*, núm. 155, 2020, pág. 27; «Se ha instaurado entre la clase empresarial un elemento disuasorio, a la par que discriminatorio, consistente en valorar positivamente el manejo de nuevas tecnologías a la hora de contratar a nuevo personal, por lo que, el colectivo de trabajadores maduros ve mermadas sus posibilidades de ser contratados al no disponer de dichas competencias». ROLDÁN CONESA, J.M., «Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral», *Revista Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, número 5, 2022, pág. 299.
- 72 Una ilustrativa recopilación en FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., *op. cit.*, 2024, págs. 136-137.
- 73 Recuérdese que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea reconoció tempranamente la validez probatoria de las fuentes estadísticas en supuestos de discriminación indirecta «si se refieren a un número suficiente de individuos, si no constituyen la expresión de fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y si, de manera general, resultan significativos». Por todas, Sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de octubre de 1993, asunto C-127/92, Enderby, (ECLI:EU:C:1993:859).

vertientes del factor edad como causa de discriminación; cuestiones ampliamente tratadas por la doctrina más solvente<sup>74</sup>.

En síntesis, este trabajo pretende abordar la posible sujeción al principio de no discriminación por razón de edad de las fases previas al proceso de selección de personal, esto es, la propia elección del modelo de selección con un componente plenamente digital, la incidencia de esta elección en el colectivo de personas de mayor edad y, finalmente, qué papel debe jugar la negociación colectiva en la definición de este tipo de modelos de selección de personal.

## 2. Concepto y alcance de la discriminación por razón de edad en el empleo: perspectiva europea y española

Como acertadamente ha señalado la doctrina, la edad como causa de discriminación ha recibido una atención menor frente a otras causas de discriminación<sup>75</sup>. Desde el punto de vista europeo, amén de su configuración como principio general del Derecho de la Unión Europea<sup>76</sup>, y su reconoci-

74 Entre otros, PRECIADO DOMÉNECH, C. H., «La discriminación por razón de edad», en CASAS BAAMONDE, M. E. y GIL ALBURQUERQUE, R. (Dirs.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Editorial Francis Lefebvre, Madrid, 2018, págs. 407-429; CABEZA PEREIRO, J., «Trabajo de mayores y discriminación por edad», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, número 3, 2022, págs. 229-250; ARETA MARTÍNEZ, M., «La eficacia del Derecho de la Unión Europea en materia de igualdad de trato y no discriminación laboral por razón de edad», en *Revista Documentación Laboral*, núm. 114, vol. II, 2018, págs. 11-29; OLARTE ENCABO, S., «Edad y empleo. Colectivos desfavorecidos», en CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, M.A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Dirs.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2009, págs.81-97.

75 En opinión de PRECIADO DOMÉNECH, esto se debe a que «la tutela frente a la discriminación por edad es facultativa, de ámbito limitado (empleo y ocupación); sujeta a un mayor número de excepciones que justifican el tratamiento desigual por razón de edad, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional; lo que la situaría en el último lugar de las causas de discriminación». PRECIADO DOMÉNECH, C. H., *op. cit.*, 2018, pág. 428. En la misma dirección, RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO apunta a la concreta circunscripción del «empleo y la ocupación» y a sus «características particulares» como causas de la consideración de la edad como «la hermana menor del elenco de causas de discriminación prohibidas». RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., «Trabajo y Edad. La singularidad de la edad como causa de discriminación y su replanteamiento desde la perspectiva de la vulnerabilidad», en AA. VV., *Trabajo, Edad y Pensiones de Jubilación*. XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2024, pág. 54.

76 Véase CARRILLO MÁRQUEZ, D., «Discriminación por razón de edad. Los retos sociales y jurídicos de la diversidad intergeneracional», en LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J. (Coord.) *Los desafíos*

miento expreso como causa de discriminación en los artículos 10 y 19.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea<sup>77</sup>, ha sido en la Directiva 2000/78/CE<sup>78</sup>, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>79</sup>, donde el factor edad se alinea con otras, ya tradicionales, causas de discriminación en este ámbito. En ella se establece un marco general, aunque de mínimos, para luchar contra la discriminación, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables.

Partiendo de una estructura clásica, el artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE ofrece una definición de lo que debe entenderse por igualdad de trato a efectos de la propia Directiva: una ausencia de toda discriminación directa o indirecta, ofreciendo, seguidamente, una caracterización común de cada una de ellas.

Así, existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. De esta forma, la Directiva incorpora de manera rotunda a la edad en la deshonrosa enumeración de motivos de discriminación.

Por otro lado, existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas. En este punto, y sobre este particular, cabe comenzar a preguntarse ya si la elección del propio modelo o sistema de selección de personal, centrado al cien por cien a través de medios digitales, estaría incluido dentro de lo que la propia directiva denomina «criterio o práctica»; una interpretación que, unida a la delimitación del ámbito de aplicación que la propia Directiva hace en su artículo 3, abriría la puerta a considerar la elección de un determinado modelo de selección de personal como discriminatorio.

Su ámbito de aplicación abarca tanto al sector público como al privado, y en todo lo relacionado con las condiciones de acceso al empleo; a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independiente-

---

*de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, Wolters Kluwer, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 2021, pág. 222.

77 Un interesante recorrido sobre el desarrollo legislativo del principio de no discriminación en la Unión Europea en MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales. Desde su creación por el Tribunal de Justicia a su recepción por la doctrina judicial español*. Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, págs. 33-41.

78 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

79 En adelante, Directiva 2000/78/CE.

mente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción; el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica; las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración; la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Como puede observarse, el artículo 3 de la Directiva considera también susceptibles de ser un espacio de discriminación tanto las condiciones de acceso al empleo como los criterios de selección para el mismo<sup>80</sup>. Nuevamente abre la puerta a considerar el propio modelo de selección elegido como un elemento más de discriminación<sup>81</sup>.

Contempla, sin embargo, la Directiva excepciones a la prohibición general a este segundo tipo de discriminación, la indirecta<sup>82</sup>. Por un lado, las acciones tendentes a la adopción de ajustes razonables para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación y, por otro, cuando una disposición, criterio o práctica de las señaladas pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios<sup>83</sup>.

80 «A la vista del artículo 3 de la Directiva, se observa la inconfundible intención de garantizar el desarrollo de todos los aspectos de la relación laboral desde el momento de la selección hasta la extinción contractual». MANEIRO VÁZQUEZ, Y., «La cuestión de la edad en las relaciones laborales a la luz del principio de no discriminación por razón de edad», en CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, M. A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Dir.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 73.

81 Acorde a esta interpretación, GONZÁLEZ ORTEGA sostiene que «Puede decirse, en consecuencia, que la prohibición de discriminación se proyecta sobre todas las circunstancias del estatuto profesional, tanto previas como de desempeño del mismo, y tanto centrales como accesorias o instrumentales». GONZÁLEZ ORTEGA, S., «La discriminación por razón de edad», *Revista Temas Laborales*, número 59, 2001, pág. 100.

82 Destacando esta posición «ambigua» de la Directiva, NUMHAUSER-HENNING, A., «La prohibición de la UE contra la discriminación por edad y el papel de los agentes sociales», en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *El Derecho a la negociación colectiva*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Monografías de Temas Laborales, número 53, 2014, pág.336. De manera más contundente, SERRANO ARGÜELLO habla de un «importante defecto» de la Directiva 2000/78/CE al posibilitar «que se invoque una finalidad legítima para disponer diferencias por motivos de edad por parte de los derechos nacionales». SERRANO ARGÜELLO, N., «La edad como factor de discriminación en el empleo», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo (RUCT)*, número 12, 2011, pág. 35.

83 Como señala MANEIRO VÁZQUEZ «Con todo, tanto la Directiva 2000/78/CE como el Tribunal de Justicia han querido diferenciar la discriminación de la diferencia de trato. A tal fin, recuerdan que, si bien la primera implica un trato diferente no justificado, la segunda permite que los Estados establezcan diferencias de trato, siempre y cuando cumplan determi-

Pese a que la propia Directiva 2000/78/CE, en su artículo 4, abre la puerta a que algún Estado miembro pueda disponer una diferencia de trato basada en la edad, y que esta no tendría carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado<sup>84</sup>, lo razonable sería pensar que la elección de un determinado modelo de proceso de selección, que deja al margen de su participación a un importante colectivo de la población activa, no cumpliría dichos requisitos y no encajaría, por tanto, en esta excepción. Más bien, lo contrario. Esta excepción habilitaría a los Estados miembros a poner en marcha determinadas acciones para facilitar la participación de las personas de mayor edad en los procesos de selección por medios digitales<sup>85</sup>, bien mejorando sus competencias digitales, bien estableciendo medios alternativos que garantizaran su participación.

Estas diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios<sup>86</sup>.

Desde el punto de vista nacional, la protección frente a la discriminación se ha abordado de manera conjunta en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación<sup>87</sup>. El legislador español ha optado así por unificar toda la dispersa normativa antidiscriminatoria en un único instrumento que establezca un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación<sup>88</sup>; entendida esta como cualquier disposición, conducta, acto, criterio o prác-

---

nados requisitos para ellos». MANEIRO VÁZQUEZ, Y., «La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 191, 2016, págs. 146-147.

84 Al respecto, CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C., *Igualdad y no discriminaciones laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, Navarra, 2023, págs. 54-58.

85 «El Tribunal de Justicia ha recordado reiteradamente el amplio margen de apreciación del que disponen los Estados miembros, no sólo para elegir un objetivo específico entre varios posibles en materia de política social y de empleo, sino también para definir las medidas que permitan lograrlo». MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *op. cit.*, 2016, pág. 147.

86 Tal y como dispone el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE, estas diferencias de trato podrían incluir, entre otras, «el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional [...]».

87 En adelante, Ley 15/2022.

88 *Vid.* VELASCO PORTERO, T., «El Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo», en KAHALE CARRILLO, D. T. (Dir.). *Una mirada laboralista de la igualdad de trato y la no discriminación*, Ediciones Laborum, Murcia, 2023, págs. 31-32.

tica que atente contra el derecho a la igualdad, y diferenciando, como hace la Directiva 2000/78/CE, y en los mismos términos, entre discriminación directa e indirecta.

También en la misma línea que la Directiva 2000/78/CE, la Ley 15/2022 salvaguarda de ser considerada discriminatoria la diferencia de trato derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

Su carácter de norma unificadora se pone ya de manifiesto en el extenso elenco de factores susceptibles de discriminación. Así, su ámbito subjetivo de aplicación abarca aspectos como la nacionalidad, minoría o mayoría de edad o de si disfrutan o no de residencia legal, prohibiendo expresamente cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. También desde el punto de vista nacional el factor edad se posiciona al mismo nivel que otras clásicas causas de discriminación.

Atendiendo a su ámbito objetivo, y en relación con el objeto de estudio, el artículo 3 de la Ley 15/2022 extiende su aplicación al empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, lo que comprende aspectos como el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo; y, por otro lado, el acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público [...]. Obsérvese como la propia Ley 15/2022 incluye expresamente dentro de su ámbito objetivo de aplicación un aspecto clave como es el «acceso» al empleo por cuenta ajena, un momento delicado y potencialmente sensible a la discriminación por razón de edad<sup>89</sup>.

A mayor abundamiento, el artículo 9, dedicado al Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena, prohíbe expresamente cualquier tipo de limitación, segregación o exclusión por alguna de las causas indicadas anteriormente para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

---

89 En palabras de VELASCO PORTERO «Los procesos de selección de personal o de extinción de los contratos se convierten en un momento delicado en el que entran en juego varios factores que llevan en ocasiones a que la elección del candidato definitivo o su salida de la organización vengan realizadas con sesgos de discriminación o trato desigual que no siempre tienen que ver con el sexo de la persona». VELASCO PORTERO, T., *op. cit.*, 2023, pág. 32.

Seguidamente, dispone que se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta. De esta forma el apartado 2 del artículo 9 alude directamente a los «sistemas de acceso al empleo» como una fase susceptible de albergar discriminación<sup>90</sup>, encomendando a los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas la vigilancia del respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

A los agentes de la intermediación laboral que acaban de señalarse, encargados de desarrollar el conjunto de acciones destinadas a proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo<sup>91</sup>, les impone también la obligatoriedad de evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, edad o discapacidad. En el desarrollo de la actividad de selección de personal, la propia Ley de Empleo impone su desarrollo con arreglo a los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, entre otros, por motivo de la edad.

Por tanto, a la vista de lo sucintamente expuesto, cabe considerar la elección del modelo de selección de personal, así como los cauces establecidos para la participación en el mismo, como instrumentos o acciones accesorias para el acceso al empleo y, en consecuencia, momentos susceptibles también de discriminación. Las garantías de la Directiva 2000/78/CE y de la Ley 15/2022 desplegarían, en consecuencia, sus efectos sobre estas fases del proceso de selección<sup>92</sup>.

### **3. La digitalización de los procesos de selección de personal y su impacto en el mercado laboral español. Aspectos críticos en su relación con el factor edad**

La irrupción de medios tecnológicos y herramientas digitales en la vida diaria de las personas ha tenido también sus lógicos efectos en el ámbito del empleo. El uso de las nuevas tecnologías en la empresa ha favorecido, en términos generales, una mejora de los procesos y la productividad<sup>93</sup>. Del

---

90 «Momentos anteriores al inicio de la relación laboral en los que la discriminación se produce con frecuencia y cuya regulación, vigilancia y control han estado tradicionalmente bastante olvidados». VELASCO PORTERO, T., *op. cit.*, 2023, pág. 34.

91 En adelante, Ley de Empleo.

92 Al respecto, GÓMEZ ROMERO, M. J., «Las infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación», en KAHALE CARRILLO, D. T. (Dir.). *Una mirada laboralista de la igualdad de trato y la no discriminación*, Ediciones Laborum, Murcia, 2023, págs. 125-134.

93 ALAMEDA CASTILLO, M. T., «Reclutamiento tecnológico. Sobre algoritmo y acceso al empleo», en *Revista Temas Laborales*, núm. 159, 2021, pág. 11.

mismo modo, su aplicación a los procesos de selección de personal ha permitido a las empresas una mayor agilidad a la hora de dotarse de efectivos, ofreciendo un mayor alcance en la captación de personas candidatas y una mayor rapidez a la hora de desarrollar cada una de las fases del proceso<sup>94</sup>, al tiempo que ha reducido considerablemente los costes económicos de estas tareas<sup>95</sup>.

Es voz común que, en los últimos años, las empresas han cambiado sus medios y procesos para dotarse de nuevos efectivos de personal, pasando de los más tradicionales, a otros donde el componente tecnológico es el elemento central del proceso<sup>96</sup>. Así, métodos tradicionales como la publicación de las vacantes en prensa, la captación de personal a través de los Servicios Públicos de Empleo y de las Agencias de Colocación, etc., han dado paso a otros métodos como la creación en la propia página web corporativa de la empresa de una sección de empleo para la publicación de sus vacantes y la recepción de candidaturas, la publicación de las ofertas de empleo en las redes sociales de la empresa, o la gestión de sus necesidades de personal a través de páginas web especializadas en selección de personal, etc.<sup>97</sup>. En este proceso de imparable digitalización, incluso las primeras han abandonado ya los cauces tradicionales, avanzando en su transformación para realizar todas sus funciones por medios tecnológicos<sup>98</sup>.

94 «El diseño de la oferta, el reclutamiento de candidatos, las distintas fases de selección con técnicas diversas [...] y la toma de decisión. La presencia de la tecnología en todas ellas es ya una realidad innegable que experimentará un desarrollo exponencial en el futuro». ALAMEDA CASTILLO, M. T., *op. cit.*, pág. 18.

95 En detalle, GARCÍA GARCÍA, E., MAROTO ILLERA, R., PÉREZ BERMEJO, F. y JIMENO SERRANO, J. F., «Nuevas tecnologías y mercado de trabajo. Especial atención al caso español», *Revista de Economía Industrial*, número 348, 2002, págs. 20-21.

96 Por todos, FERNÁNDEZ GARCÍA, A., «La intermediación laboral digital: estado de la cuestión», en MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M., *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pág. 338; AGUILAR DEL CASTILLO, M. C., «Las pistas de la información digital, ruta hacia una nueva intermediación laboral», en TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dirs.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018, pág. 506.

97 «Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación sin duda son un instrumento eficaz y ágil para transmitir información sobre vacantes y sobre parados en busca de un puesto de trabajo, por lo que puede convertirse (se ha convertido ya) en un instrumento esencial para mejorar la intermediación en el mercado de trabajo». ALVA, K., ESCOT, L., FERNÁNDEZ, J. A. y CÁCERES, J. J., «Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica», en *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, número 35, 2017, pág.440.

98 Como señala RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO «La digitalización no ha reducido su protagonismo en este mercado; lo que se ha transformado es su forma de actuar». RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «Acceso al empleo, formación y contratación en el contexto de la digitalización», en AA. VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, Colección Informes y Estudios, número 62, 2022, pág. 72.

Sin embargo, como ha venido señalándose, la incesante conversión hacia las TIC de todas las fases del proceso de selección ha puesto de manifiesto las limitaciones que esta digitalización está provocando en determinados sectores de la población activa que, por causas de diversa índole<sup>99</sup>, carecen de las competencias digitales necesarias para poder participar en dichos procesos de selección en igualdad de condiciones que las demás personas candidatas.

Atendiendo a la encuesta sobre equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicación en los hogares del Instituto Nacional de Estadística<sup>100</sup>, uno de los métodos de búsqueda de empleo más utilizados por las personas desempleadas en el año 2023 fue el uso del currículum a través de Internet<sup>101</sup>, solo por debajo de otros métodos como el contacto directo con empresas<sup>102</sup> o la búsqueda a través de familiares o amigos<sup>103</sup>, y muy por encima de otros como el contacto con el Servicio Público de Empleo<sup>104</sup>, o el contacto con alguna agencia privada de colocación<sup>105</sup>; lo que da muestra del auge de los medios TIC en la búsqueda de empleo.

Sin embargo, si echamos mano de la misma encuesta para ponderar el uso de productos TIC por las personas de 16 a 64 años, así como el nivel de habilidades digitales<sup>106</sup>, puede observarse como el colectivo de personas de 55 a 64 años es el que presenta un mayor desconocimiento de las nuevas tecnologías, siendo el grupo de edad más numeroso en los niveles de habilidad «limitada», «reducida» y «baja» de la encuesta. Por el contrario, en los niveles de habilidad «básica» y «avanzada», este colectivo representa el porcentaje más bajo<sup>107</sup>. Si, además, ponemos en relación este hecho con los datos que el Instituto Nacional de Estadística ofrece respecto al desempleo de larga duración<sup>108</sup>, puede observarse como los mayores porcentajes de desempleo de larga duración se registra en el colectivo de personas de 50 años.

---

99 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., *op. cit.*, págs. 64-65.

100 En adelante, INE.

101 977.100 personas en el segundo trimestre de 2024.

102 1.112.600 personas en el segundo trimestre de 2024.

103 1.528.500 personas en el segundo trimestre de 2024.

104 508.000 personas en el segundo semestre de 2024.

105 462.400 personas en el segundo semestre de 2024.

106 Clasificadas en 5 niveles en la encuesta INE «Habilidades digitales en el uso de Internet en los últimos 3 meses, por motivos particulares, por características demográficas y tipo de habilidad» como: habilidad limitada, habilidad reducida, habilidad baja, habilidad básica, habilidad avanzada.

107 Un 27,6 % y un 26,1 % respectivamente.

108 Mayor o igual a 12 meses.

La desproporción en el uso de las TIC que muestra la encuesta, sin obviar otros motivos<sup>109</sup>, pone de manifiesto una importante brecha digital en el colectivo de mayor edad<sup>110</sup>; un colectivo que, si bien no hay un criterio único para su identificación<sup>111</sup>, tiende a considerarse mayormente como el nacido antes de la llegada de Internet<sup>112</sup>.

Con carácter general, la Carta de Derechos Digitales, elaborada por la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital<sup>113</sup>, garantiza en su apartado IX, punto 2, el acceso efectivo de todas las personas a los servicios y oportunidades que ofrecen los entornos digitales en cualquiera de sus dimensiones, garantizando el derecho a la no exclusión digital y combatiendo las brechas digitales en todas sus manifestaciones, atendiendo particularmente a la brecha territorial, así como a las brechas de género, económica, de edad y de discapacidad; encomendando a los poderes públicos el impulso de políticas que garanticen este derecho.

Por su parte, la Ley de Empleo, que reconoce como uno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo a las personas mayores de 45 años, establece como uno de sus principios rectores los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional, entre otros, por motivo de edad, principio que debe estar presente en las acciones de intermediación laboral desarrolladas por cualquiera de sus agentes<sup>114</sup>. Para este colectivo, la Ley de Empleo garantiza

109 CABEZA PEREIRO, J., *op. cit.*, 2020, págs. 17-19.

110 «Sí podemos hablar de un tipo de brecha específicamente digital —o casi brecha autónoma, no previa—, “la brecha generacional” que proyecta sus efectos de forma importante sobre el empleo, teniendo en cuenta el avance de internet en los procesos de búsqueda de empleo, lo que hace del factor tecnológico vinculado a la edad una vía de discriminación y de desventaja social y laboral». OLARTE ENCABO, S., «Brecha digital, pobreza y exclusión social», en *Revista Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pág. 293.

111 MERCADER UGUINA, J. R., «Bases para la construcción del juicio de no discriminación por razón de edad», en *Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión de la edad en el ámbito social*, Editorial Lex Nova, Universidad Carlos III de Madrid, 2009, págs. 25-27.

112 CABEZA PEREIRO, J., *op. cit.*, pág. 27.

113 [https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta\\_Derechos\\_Digitales\\_RedEs.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf)

114 A los cuales, escuetamente contemplados en el artículo 41 de la Ley de Empleo, Fernández García añade los agentes de la intermediación digital. FERNÁNDEZ GARCÍA, A., «La intermediación laboral digital: estado de la cuestión», en MORENO GENÉ, J., ROMERO BURILLO, A.M., *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, págs. 335-396; FERNÁNDEZ GARCÍA, A., «Aplicaciones móviles para buscar empleo: aspectos jurídico-laborales», en TODOLÍ SIGNES, A., HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dir.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018, págs. 459-480.

un canal presencial de recepción de los servicios y a recibir una orientación y atención presencial [...] que facilite la accesibilidad de toda la ciudadanía, con la finalidad de no acrecentar la brecha digital. Pese a ello, es notorio cómo la continua transformación digital de todos los agentes de la intermediación laboral ha reducido, casi a lo simbólico, las acciones que pueden realizarse de manera presencial, provocando, en contraposición a lo que debería garantizarse, una insalvable barrera digital<sup>115</sup>.

Resultaría quimérico poner freno a la ya imparable digitalización de los procesos selección, por lo que la formación en competencias digitales se revela como una acción indispensable para tratar de eliminar las barreras digitales que presentan las personas de mayor edad. Así lo reconoce la Carta de Derechos Digitales, promoviendo planes de formación dirigidos a la inserción de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital, así como la formación de personas adultas, con particular atención a las personas mayores, personas con discapacidad y colectivos socialmente desfavorecidos o vulnerables.

En la misma dirección, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024<sup>116</sup> reconoce que la aceleración de la transformación digital tendrá una profunda incidencia laboral y social, por lo que debe impulsarse la adquisición y el desarrollo de competencias digitales de las personas trabajadoras y las empresas para dar respuesta a la rápida transformación digital de la economía y la sociedad. Sin embargo, en ocasiones los medios utilizados para la puesta en marcha de estas acciones distan mucho de ser efectivos. Por ejemplo, la propia Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo contempla, dentro de la puesta en marcha del programa «Digitalízate» a través de convenios suscritos con grandes compañías tecnológicas para la puesta a disposición, a través de las páginas web del SEPE y de FUNDAE, de formación gratuita en competencias digitales. Es decir, la propia formación en competencias digitales, dirigida a personas que carecen de ellas, se realiza a través de medios digitales, por lo que cabría cuestionar el éxito de estas medidas.

Otro ejemplo de las limitaciones que presentan en ocasiones este tipo de medidas puede encontrarse en las sesiones de tutorización digital que, con la finalidad de dotar a las personas desempleadas en competencias en este ámbito, puso en marcha el Servicio Público de Empleo de Galicia y que, durante un considerable periodo de tiempo, eran realizadas de forma telefónica.

Puede concluirse, en definitiva, que la imparable digitalización de los instrumentos para la búsqueda de empleo se ha convertido en una barrera infranqueable para aquellas personas que, carentes de competencias digitales, ven mermadas sus posibilidades de participación en los procesos de

---

115 RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., *op. cit.*, pág. 75.

116 Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024.

selección de personal. En mayor medida, esta carencia de competencias digitales se presenta en el colectivo de personas de mayor edad, nacidos antes de la irrupción de las nuevas tecnologías.

#### 4. El papel de la negociación colectiva en la implantación y tutela de los procesos de selección digitales en la empresa

La libertad que el Estatuto de los Trabajadores confiere a las partes negociadoras para determinar el contenido de los convenios colectivos se revela como el cauce idóneo para el establecimiento y vigilancia de la adecuación de los modelos de selección de personal a través de medios TIC implantados en la empresa al principio de no discriminación por razón de edad<sup>117</sup>.

Por su amplitud, esta libertad de contratación alcanza a materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, a cuantas otras afecten a las condiciones de empleo<sup>118</sup>, por lo que, a priori, nada obstaría a que, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores a través de la negociación colectiva, se acordase la adopción de determinados procesos de selección, así como las pautas para su desarrollo, a la hora de incorporar nuevos efectivos a la empresa<sup>119</sup>.

Cabe recordar que el comité de empresa, como órgano de representación de los trabajadores, tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario, con carácter general, sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a

117 En opinión de RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, las organizaciones sindicales «deben sumar la acción en las empresas, cambiando contenidos y formas de actuación porque también están cambiando los problemas y las expectativas de los trabajadores. [...] los sindicatos deben tener voz en la transformación digital de la empresa». RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., «Sindicalismo y negociación colectiva 4.0», en *Revista Temas Laborales*, número 144, 2018, pág. 31.

118 En detalle, GÁRATE CASTRO, J., *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*, Ediciones Cinca, Madrid, 2022, Págs. 161-171.

119 VALDEOLIVAS GARCÍA destaca el «importante reto que plantea a los negociadores de convenios colectivos la regulación de los derechos laborales y poderes empresariales en un contexto de digitalización masiva que tensiona algunas de las categorías clásicas del Derecho del Trabajo y que, en su redacción legal, son susceptibles de generar mayor asimetría en las posiciones de las partes. [...] La cualificación profesional y la adquisición de competencias digitales por parte de los trabajadores, [...] son materias que reclaman una acción anticipatoria por parte de la negociación colectiva». VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., «Derechos de información, transparencia y digitalización», en AA. VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios, número 62, Madrid, 2022, págs. 218-219.

los trabajadores<sup>120</sup> y, en particular, a ser informado trimestralmente, entre otros aspectos, acerca de las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados<sup>121</sup>. Es decir, el derecho a ser informado acerca de las próximas incorporaciones de personal a la empresa<sup>122</sup>.

De forma más directa, el artículo 64.4.d) de ET confiere también a la representación de los trabajadores un derecho que incide directamente en los procesos de selección de personal. En concreto, el derecho a ser informado por la empresa de 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<sup>123</sup>. Abre, por tanto, el Estatuto de los Trabajadores la participación directa de la representación de los trabajadores en aspectos relacionados con el acceso al empleo, esto es, en las fases previas al empleo, aunque limitada en este punto al conocimiento de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afecten a cuestiones relacionadas con el acceso al empleo<sup>124</sup>.

Pese a la libertad de contratación que el Estatuto de los Trabajadores confiere a las partes negociadoras del convenio colectivo, su artículo 85.1 impone a estas un deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad, lo que no desvirtúa, respecto al tema que nos ocupa, la competencia genérica que el mismo confiere a la representación unitaria en la vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las

---

120 Artículo 64.1 ET.

121 Artículo 64.2.c) ET

122 También, ex artículo 64.5 ET, a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

123 Acerca de las posibilidades de actuación de la representación de los trabajadores en la digitalización del trabajo, véase MIRANDA BOTO, J. M. y BRAMESHUBER, E., «El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, número 478, 2024, págs. 21-59.

124 Un interesante estudio acerca de la introducción de aspectos relacionados con las nuevas tecnologías en la negociación colectiva en AGRA VIFORCOS, B. y GONZÁLEZ VIDALES, C., «Las nuevas tecnologías en la negociación colectiva. Especial referencia a la automatización de los procesos», en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios, número 119, 2020, págs. 549-573.

acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes<sup>125</sup>.

Sí lo hace de manera directa el artículo 10 de la Ley 15/2022 que, bajo el título «Negociación colectiva», comienza recordando la libertad de la que disfrutaban las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en línea con lo dispuesto por el propio Estatuto de los Trabajadores, pero prohibiendo a continuación, taxativamente, el establecimiento, vía negociación colectiva, de limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en la propia ley; es decir, entre otras, por causa de la edad.

A continuación, ya en sentido positivo, la Ley 15/2022 establece que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas de discriminación previstas; ofreciendo como ejemplo de medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, el establecimiento de objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

En definitiva, no cabe duda de que, tanto de manera genérica el Estatuto de los Trabajadores, como de manera específica la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación posibilitan que, por medio de la negociación colectiva, puedan articularse medidas que eliminan cualquier tipo de discriminación indirecta por razón de edad, como serían los procesos de selección de personal que exigen una participación completa por medios tecnológicos. Cabe, por tanto, el establecimiento de medidas de acción positiva para prevenir, eliminar o corregir esta concreta forma de discriminación<sup>126</sup>.

## 5. Conclusiones

La constante digitalización del mercado de trabajo ha tenido también su incidencia en los procesos de selección de personal que, de manera creciente, se han orientado hacia canales e instrumentos TIC. La propia participación en dichos procesos de selección exige unas competencias digitales mínimas de las que un sector importante de la población carece.

125 Artículo 64.7.a).1 ET.

126 Obviamente, como señala VELASCO PORTERO, «estas medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan». VELASCO PORTERO, T., *op. cit.*, pág. 36.

Las estadísticas oficiales muestran como el colectivo de personas de mayor edad son las que presentan un menor nivel de competencias digitales y, en consecuencia, un menor uso de las TIC. A su vez, este colectivo es el que presenta mayores porcentajes de desempleo de larga duración.

La conversión de los procesos de selección de personal, de forma completa, hacia medios TIC impide la participación en los mismos de las personas que carecen de unas competencias digitales mínimas, para lo que resulta imprescindible que los poderes públicos y las empresas desarrollen una serie de medidas reales y efectivas que ayuden a la inclusión digital de toda la sociedad.

La propia elección del modelo de selección de personal y sus cauces de participación, como elementos instrumentales y necesarios para el acceso al empleo, están incluidos dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE y de la Ley 15/2022.

La exigencia de una participación 100 % por medios tecnológicos en un proceso de selección de personal a quien, por razón de edad, carece de las competencias digitales necesarias supone una discriminación indirecta por razón de edad en el empleo y la ocupación.

La Ley 15/2022 posibilita que, mediante la negociación colectiva, puedan establecerse medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por razón de edad. Por ello, la negociación colectiva es el cauce idóneo para el establecimiento en la empresa de procesos de selección de personal que garanticen la plena participación de todas las personas candidatas, con independencia de su nivel de competencias digitales.

## Bibliografía

**AGRA VIFORCOS, B. y GONZÁLEZ VIDALES, C.**, «Las nuevas tecnologías en la negociación colectiva. Especial referencia a la automatización de los procesos», en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (Dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios, número 119, 2020.

**AGUILAR DEL CASTILLO, M. C.**, «Las pistas de la información digital, ruta hacia una nueva intermediación laboral», en TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dir.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018.

**ALAMEDA CASTILLO, M. T.**, «Reclutamiento tecnológico. Sobre algoritmo y acceso al empleo», *Revista Temas Laborales*, núm. 159, 2021.

**ALVA, K., ESCOT, L., FERNÁNDEZ, J. A. y CÁCERES, J. J.**, «Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica», *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 35, 2017.

**ARETA MARTÍNEZ, M.**, «La eficacia del Derecho de la Unión Europea en materia de igualdad de trato y no discriminación laboral por razón de edad», *Revista Documentación Laboral*, núm. 114, vol. II, 2018.

**CABEZA PEREIRO, J.:**

— «La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo», en *Revista Temas Laborales*, núm. 155, 2020.

— «Trabajo de mayores y discriminación por edad», en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 10, núm. 3, 2022.

**CABEZA PEREIRO, J. y VIQUEIRA PÉREZ, C.**, *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, Navarra, 2023.

**CARRILLO MÁRQUEZ, D.**, «Discriminación por razón de edad. Los retos sociales y jurídicos de la diversidad intergeneracional», en LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J. (Coord.), *Los desafíos de la conciliación, la igualdad y la diversidad en la post-pandemia*, Wolters Kluwer, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 2021.

**FERNÁNDEZ GARCÍA, A.:**

— «Aplicaciones móviles para buscar empleo: aspectos jurídico-laborales», en TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M. (Dirs.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2018.

— «La intermediación laboral digital: estado de la cuestión», en MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A. M., *Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

**FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.**, *Igualdad de trato integral para el empleo. Coordinadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Ediciones Laborum, Murcia, 2024.

**GÁRATE CASTRO, J.**, *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*, Ediciones Cinca, Madrid, 2022.

**GARCÍA GARCÍA, E., MAROTO ILLERA, R., PÉREZ BERMEJO, F., JIMENO SERRANO, J. F.**, «Nuevas tecnologías y mercado de trabajo. Especial atención al caso español», *Revista de Economía Industrial*, número 348, 2002.

**GÓMEZ ROMERO, M. J.**, «Las infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación», en KAHALE CARRILLO, D. T. (Dir.), *Una mirada laboralista de la igualdad de trato y la no discriminación*, Ediciones Laborum, Murcia, 2023.

**GONZÁLEZ ORTEGA, S.**, «La discriminación por razón de edad», *Revista Temas Laborales*, núm. 59, 2001.

**LÓPEZ AHUMADA, J. E.**, «Edad, discriminación y pobreza», en *Trabajo, edad y pensiones de jubilación*, XXXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2024.

**MANEIRO VÁZQUEZ, Y.:**

— «La cuestión de la edad en las relaciones laborales a la luz del principio de no discriminación por razón de edad», en CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, M. A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Dir.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2009.

— «La aplicación de la Directiva 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016.

— *La discriminación por asociación: desafíos sustantivos y procesales. Desde su creación por el Tribunal de Justicia a su recepción por la doctrina judicial español*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.

**MIRANDA BOTO, J. M. y BRAMESHUBER, E.**, «El impacto de la digitalización en la representación de las personas trabajadoras: posibilidades y desafíos para los derechos de información y consulta y la negociación colectiva», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, núm. 478, 2024.

**NUMHAUSER-HENNING, A.**, «La prohibición de la UE contra la discriminación por edad y el papel de los agentes sociales», en GORELLI HERNÁNDEZ, J. (coord.), *El Derecho a la negociación colectiva*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Monografías de Temas Laborales, número 53, 2014.

**OLARTE ENCABO, S.:**

— «Edad y empleo. Colectivos desfavorecidos», en CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, M. A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Dir.), *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2009.

— «Brecha digital, pobreza y exclusión social», en *Revista Temas Laborales*, núm. 138, 2017.

**PRECIADO DOMÉNECH, C. H.**, «La discriminación por razón de edad», en CASAS BAAMONDE, M. E. y GIL ALBURQUERQUE, R. (Dir.), *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Editorial Francis Lefebvre, Madrid, 2018.

- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.**, «Sindicalismo y negociación colectiva 4.0», en *Revista Temas Laborales*, núm. 144, 2018.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.**, «Acceso al empleo, formación y contratación en el contexto de la digitalización», en AA. VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, Colección Informes y Estudios, número 62, 2022.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.**, «Trabajo y Edad. La singularidad de la edad como causa de discriminación y su replanteamiento desde la perspectiva de la vulnerabilidad», en AA. VV., *Trabajo, Edad y Pensiones de Jubilación. XXXIV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2024.
- ROLDÁN CONESA, J. M.**, «Trabajadores maduros: la era digital y la edad como motivos de discriminación social y laboral», en *Revista Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, núm. 5, 2022.
- SEMPERE NAVARRO, V. et al.**, *Políticas Sociolaborales*, Ediciones Laborum, Murcia, 2003.
- SERRANO ARGÜELLO, N.**, «La edad como factor de discriminación en el empleo», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo (RUCT)*, núm. 12, 2011.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.**, «Derechos de información, transparencia y digitalización», en AA. VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Colección Informes y Estudios, núm. 62, Madrid, 2022.
- VELASCO PORTERO, T.**, «El Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo», en KAHALE CARRILLO, D. T. (Dir.), *Una mirada laboralista de la igualdad de trato y la no discriminación*, Ediciones Laborum, Murcia, 2023.

# 1.<sup>ER</sup> CONGRESO INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y FORMAS DE TRABAJO EMERGENTES

---

En un mundo laboral que avanza a la velocidad de la luz, la Inteligencia Artificial (IA) ya no es una promesa del futuro, sino una realidad que está reformulando cómo trabajamos, nos relacionamos y creamos. Este libro ofrece una mirada profunda a cómo la IA está revolucionando cada rincón de las organizaciones, desde la automatización de tareas repetitivas hasta la toma de decisiones estratégicas.

Pero no solo se trata de lo que la IA puede hacer. También explora cómo las empresas pueden adaptarse a esta nueva era en los procesos de selección y en la prevención de riesgos laborales y cómo los trabajadores pueden preparar sus carreras para una integración fluida con las tecnologías emergentes.

También se examina de manera exhaustiva y crítica cómo la inteligencia artificial y la digitalización están revolucionando la gestión pública. Se centra en el impacto del reciente Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea, que establece un marco normativo armonizado para la adopción de sistemas de IA en el sector público, promoviendo una IA centrada en el ser humano y en la transparencia, mientras asegura un alto nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales.

A lo largo de las páginas, se abordan cuestiones clave como la ética de la IA, el impacto en el empleo, la colaboración entre humanos y máquinas, y las oportunidades que surgen para la innovación y el crecimiento. Este libro no solo es una guía para entender la inteligencia artificial en el ámbito laboral, sino también un llamado a la acción para ser parte activa de esta transformación.

---

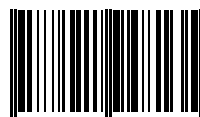
## DIRECCIÓN

M.<sup>a</sup> Elisa Cuadros Garrido

## AUTORES

Uxue del Río Ilincheta, Jorge España Sánchez, Rafael García-Purriños García, Sara González Matallana, Ángel Guillen Pajuelo, Miguel Ángel Hernández Rubio, Mirentxu Marín Malo, Montserrat Molina Álvarez, Gratiela-Florentina Moraru y José Manuel Pazó Argibay

ISBN: 978-84-1194-813-5



9 788411 948135

OA