

ANÁLISIS CRÍTICO DE VARIOS CASOS PRÁCTICOS ELABORADOS POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL

ASIGNATURA: DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Antonio Álvarez del Cuvillo¹

Universidad de Cádiz

Prompt general elaborado para los dos primeros casos:

Te voy a poner una serie de casos prácticos relacionados con los derechos fundamentales en el ámbito laboral. Quiero que los resuelvas aplicando derecho español vigente (incluyendo normas internacionales o europeas aplicables en España). Las reglas son:

a) Quiero que cites la normativa aplicable (como mínimo, los artículos de la Constitución Española y, si es posible, también normas de desarrollo. No quiero referencias genéricas a la normativa, sino cita concreta de preceptos con artículo y, en su caso, párrafo;

b) quiero que cites jurisprudencia, si la hay. La cita tiene que ser completa, con todos los datos necesarios para identificar la sentencia y quiero que en todos los casos señales el fundamento jurídico o el párrafo de dónde has extraído la información, tanto si son sentencias de órganos nacionales, como si son de órganos supranacionales.

c) quiero que defiendas una postura determinada (tienes que proponer una resolución del caso, aunque sea discutible, no dejar la respuesta "en el aire");

d) quiero que sea una respuesta bien razonada y detallada, que tome en consideración también -para refutarlos- los argumentos que operen en contra de la postura que se defiende.

e) Quiero que redactes la argumentación como un ensayo unificado, sin epígrafes, simplemente como un razonamiento detallado y ordenado

¹ Esta obra está licenciada bajo Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International ([CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)). Se permite compartir y adaptar la obra, siempre que se otorgue crédito al autor original, no se use con fines comerciales y cualquier obra derivada se comparta bajo la misma licencia.

CASO 1.- POSIBLE DISCRIMINACIÓN DE PERSONA TRANS

1. ENUNCIADO DEL CASO

A “Javier” se le asignó al nacer el sexo masculino y se le puso un nombre “de varón” en virtud de sus características físicas y biológicas. Sin embargo, desde la infancia se percibe a sí misma como una mujer y ha adoptado un código de vestimenta típicamente “femenino”, según las pautas sociales extendidas. Al aprobarse la Ley 4/2023, ha modificado su sexo jurídico, identificándose como una mujer y modificando también su nombre propio a “María”. En cambio, no tiene la intención de someterse a un tratamiento hormonal ni quirúrgico, por lo que su apariencia física -al margen de la vestimenta- sigue siendo “masculina”. Trabaja como limpiadora en una oficina, pero habla con su jefe para intentar acceder a una vacante en atención al público. Su jefe le dice que no quiere que esté en un puesto de este tipo, porque la falta de correlación entre sus características biológicas y su vestimenta puede hacer que los clientes se sientan incómodos. ¿Está justificado el rechazo?

2. RESPUESTA DE CHATGPT

El caso de María, una persona transexual que ha modificado su sexo jurídico en virtud de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans, plantea cuestiones clave en torno a la no discriminación y el derecho a la igualdad en el ámbito laboral. María, que trabaja como limpiadora en una empresa, desea acceder a un puesto de atención al público. Sin embargo, su jefe se niega a promocionarla argumentando que su apariencia, que se percibe como masculina aunque vista de manera femenina, podría causar incomodidad entre los clientes. Este escenario plantea una posible vulneración de los derechos fundamentales de María y nos obliga a analizar si el rechazo está justificado desde el punto de vista del derecho español vigente.

El artículo 14 de la Constitución Española (CE) establece el principio de igualdad y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Este artículo, aunque no menciona explícitamente la identidad de género, ha sido interpretado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional para incluir dentro de su ámbito de protección a las personas trans. En la STC 176/2008, FJ 4, el Tribunal Constitucional reconoció que la identidad de género y la orientación sexual forman parte de la esfera más íntima y personal, y que cualquier discriminación basada en dichas características vulnera el principio de igualdad y el derecho al libre desarrollo de la personalidad, consagrado en el artículo 10.1 CE.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, es especialmente relevante en este caso, ya que regula los derechos de las personas trans y garantiza su protección frente a cualquier forma de discriminación. El artículo 6 de esta ley reconoce el derecho a la identidad de género libremente determinada y prohíbe expresamente cualquier trato discriminatorio en el ámbito laboral basado en la identidad de género. Asimismo, el artículo 11 de la ley prohíbe la

discriminación en el acceso al empleo, la formación profesional y la promoción dentro de la empresa, en los mismos términos que el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que también prohíbe cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o condición social.

El argumento del jefe de María, que justifica su negativa a promocionarla en la "incomodidad" que podría causar su apariencia a los clientes, no es válido desde el punto de vista legal. La jurisprudencia española y europea ha establecido que las expectativas o prejuicios de terceros no pueden ser utilizados como justificación para restringir los derechos

fundamentales de las personas. En la STC 98/2000, FJ 6, el Tribunal Constitucional declaró que los prejuicios o percepciones subjetivas de terceros, como los clientes, no pueden prevalecer sobre los derechos fundamentales de los individuos afectados, en este caso, el derecho de María a la no discriminación por razón de su identidad de género. Este principio es igualmente aplicable en el ámbito europeo.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en el asunto P. contra S. and Cornwall County Council (C-13/94, §20), sostuvo que la discriminación por cambio de sexo es equiparable a la discriminación por razón de sexo, prohibida tanto por la legislación europea como por la española. Esta sentencia es especialmente relevante, ya que reafirma que cualquier trato desfavorable basado en la identidad de género de una persona, o en su transición, constituye discriminación directa. En el caso de María, el hecho de que su apariencia física no coincida con las expectativas de género tradicionales no puede ser utilizado para justificar una negativa a promoverla dentro de la empresa.

La protección de los derechos de las personas trans también ha sido reforzada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). En el caso A.P., Garçon y Nicot v. Francia (TEDH, §93), el Tribunal determinó que imponer a las personas trans la obligación de someterse a tratamientos médicos o quirúrgicos para que se reconozca legalmente su identidad de género constituye una violación del derecho al respeto de la vida privada, protegido por el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). Esta sentencia es importante en el caso de María, ya que subraya que la protección de la identidad de género no puede depender de una apariencia física concreta o de que la persona trans haya decidido someterse a algún tipo de tratamiento médico. En consecuencia, el rechazo de su jefe basado en la apariencia de María sería una vulneración de su derecho a la autodeterminación de género y, por tanto, discriminatorio.

El empleador podría argumentar que la apariencia de María puede afectar negativamente la imagen de la empresa o la relación con los clientes. Sin embargo, este argumento no puede prevalecer sobre los derechos fundamentales de María a no ser discriminada por su identidad de género. El artículo 35.1 CE consagra el derecho de toda persona a acceder a una ocupación en condiciones de igualdad y dignidad, lo que implica que las decisiones empresariales no pueden basarse en prejuicios sociales ni en percepciones estereotipadas.

La STC 66/2019, FJ 5, reafirma que las medidas que adopten las empresas deben respetar siempre los derechos fundamentales de los trabajadores, y que cualquier justificación empresarial basada en las expectativas o prejuicios del público no es suficiente para vulnerar dichos derechos.

En conclusión, la negativa del jefe de María a promoverla al puesto de atención al público, basándose en su identidad de género y en la percepción de los clientes, constituye una clara vulneración de los derechos fundamentales de María. Esta conducta es discriminatoria y está prohibida tanto por el artículo 14 CE, el artículo 17 ET, la Ley 4/2023 y la normativa europea. La empresa tiene la obligación de garantizar un entorno de trabajo libre de discriminación, y no puede justificar una decisión discriminatoria alegando preocupaciones sobre la reacción de los clientes. Por tanto, la decisión de la empresa es ilícita y María tiene derecho a acceder al puesto que solicita, ya que cualquier otra acción en su contra constituiría una violación de sus derechos fundamentales y podría ser impugnada judicialmente.

3. PREGUNTAS PARA EL ALUMNADO

1. ¿Qué te llama la atención del Prompt?
2. ¿Son correctas las referencias normativas?
3. ¿Son correctas las referencias jurisprudenciales?
4. ¿Qué cosas ves mejorables en la argumentación desde el punto de vista del material teórico que has estudiado en los apuntes? ¿Se demuestra haber entendido la teoría del tema 2?

4. APORTACIÓN CRÍTICA DEL PROFESOR (PARA EL DEBATE CON EL ALUMNADO)

1.- El Prompt es extremadamente detallado y ha llevado mucho trabajo. Para extraer resultados de una IA generativa, hay que saber muy bien lo que se quiere y ser capaz de precisarlo. No se trata de que te “haga el trabajo”. A este prompt he llegado a través de varios intentos con prueba y error, hasta conseguir exactamente lo que quería y aún así hay errores. Por defecto, ChatGPT a menudo se limita a responder a los casos prácticos de una manera ambigua, esquiva, sin pronunciarse de manera contundente sobre las cuestiones. Por otra parte, generalmente responde desde una especie de “sentido común”, sin hacer referencias precisas y concretas a la normativa y a la jurisprudencia. Por otra parte, tiende a ordenar los resultados siguiendo esquemas muy marcados -que, por cierto, son fácilmente reconocibles por el profesor cuando los siguen los alumnos-. Por último, los resultados no responden necesariamente a los requerimientos de la asignatura (o, en la vida profesional, a los requerimientos de la tarea); en este caso era importante que mencionara los argumentos que operaban en contra de la postura defendida.

Por lo tanto, esta respuesta de ChatGPT no ha sido automática ni inmediata, sino fruto de un trabajo dedicado. No obstante, sigue habiendo, como veremos, problemas y errores. Por lo demás, copiar y pegar mecánicamente la respuesta no sería lícito en la asignatura. Veremos

más adelante cómo utilizar estas herramientas para dar ideas o pulir resultados.

2. La mención de la Ley 4/2023 es correcta, pero no así los artículos. En este caso ha “alucinado”, porque da respuestas falsas pero que parecen ciertas para una persona que no conozca bien la materia. Los artículos 6 y 11 de esta ley no dicen lo que se señala en la respuesta en absoluto. ChatGPT no es recomendable para buscar “fuentes de información” (aunque sí existen y existirán otras IA que lo hagan), pero, si lo utilizas para buscar fuentes, tienes que comprobarlo SIEMPRE directamente, acudiendo a la fuente para ver si dice eso. Lo mismo con las sentencias.

El art. 14 es correcto. La cita del art. 17 ET es correcta, pero es muy extraño que no se haga referencia a la identidad sexual o expresión de género como causa, dado que se incluye expresamente en el precepto.

3. La referencia a la STC 98/2000 es totalmente inventada. Esta sentencia existe, se refiere a la instalación de micrófonos y el derecho a la intimidad. También es inventada la referencia de la STC 66/2019, que no tiene ningún fundamento cinco y no tiene nada que ver ni siquiera con el ámbito laboral. Esto es importante, porque se utilizan estas dos sentencias para construir el argumento fundamental de la postura que se defiende (que las preferencias del público no son relevantes). Casualmente, el argumento es correcto, pero no por estas dos sentencias.

Utilizar sentencias inventadas en un proceso judicial (o en el trabajo final de la asignatura) es muy peligroso, porque constituye una conducta fraudulenta, que debe ser objeto de sanción.

4. La argumentación en sí parece bastante aceptable. El problema de fondo, por tanto, es que se ha inventado referencias normativas y jurisprudenciales. No obstante, otras veces hay errores importantes en la argumentación. En otro orden de cosas, el caso no responde a la forma de hacer casos prácticos que hemos enseñado ni a lo que se pide en la asignatura.

No plantea el problema jurídico en abstracto al principio, sino que se limita a resumir los hechos. Tampoco incorpora los elementos teóricos del tema 2, demostrando que los ha comprendido (concepto de discriminación y justificación de la discriminación). Una de las cosas que se valoran es que se haya comprendido la teoría; no es necesario estar de acuerdo con ella, pero es necesario tenerla en cuenta, aunque sea para rebatirla. Aunque tiene elementos bien ordenados: introducción, marco normativo, desarrollo y conclusión, lo cierto es que la parte del desarrollo no está del todo bien ordenada.

Caso nº 2.- LOS PROBLEMAS DE LA ACCIÓN POSITIVA

1. ENUNCIADO DEL CASO

En una gran empresa privada, en virtud del Plan de Igualdad, se establece una preferencia absoluta de los candidatos del sexo menos representado en la cobertura de las vacantes, en

tanto se reúnan los requisitos mínimos de titulación y experiencia. En todos los puestos de mayor responsabilidad hay un 90% de hombres. Emilio y Clara se presentan a un puesto de dirección y la cualificación del primero es apreciablemente superior, pero se escoge a la segunda debido a que es mujer. ¿Es eso discriminatorio? ¿Es ilícito? ¿Qué sucedería si la cualificación fuera similar?

2. RESPUESTA DE CHATGPT

El caso de Emilio y Clara plantea un escenario en el que se aplica una medida de acción positiva dentro del marco de un Plan de Igualdad empresarial, que establece una preferencia por el sexo menos representado para cubrir vacantes en puestos de dirección. En esta situación, la empresa tiene un 90% de hombres en los cargos de mayor responsabilidad, y Clara es seleccionada para el puesto, a pesar de que Emilio posee una cualificación apreciablemente superior. La pregunta clave es si esta decisión, basada en una acción positiva, puede considerarse discriminatoria y si es lícita en el contexto del ordenamiento jurídico español.

Para abordar esta cuestión, debemos primero analizar el artículo 14 de la Constitución Española (CE), que prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Aunque el precepto consagra un principio general de igualdad ante la ley, la interpretación de este principio ha evolucionado para permitir medidas de acción positiva que buscan corregir desigualdades estructurales. En el ámbito laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece en su artículo 11 que las medidas de acción positiva son legítimas siempre que se dirijan a corregir situaciones de discriminación o desigualdad real, debiendo aplicarse de manera proporcionada y temporal.

En este sentido, el uso de medidas de acción positiva debe cumplir con dos principios fundamentales: la razonabilidad y la proporcionalidad, tal como se establece en el artículo 6.7 de la Ley 15/2022, que regula la igualdad de trato y no discriminación. Este artículo permite diferencias de trato siempre que estén orientadas a corregir una desventaja o desigualdad existente y que dichas medidas no excedan el objetivo legítimo que se persigue. El hecho de que el 90% de los puestos de dirección en la empresa estén ocupados por hombres sugiere que existe una desigualdad estructural, lo que justificaría en principio la adopción de medidas de acción positiva para favorecer a las mujeres en estos puestos, como una forma de corregir dicha infrarrepresentación.

Sin embargo, el problema se plantea en los casos en que la cualificación de los candidatos no es equivalente, como ocurre entre Emilio y Clara. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha abordado esta cuestión en varias ocasiones, subrayando que las medidas de acción positiva son lícitas siempre que se respeten ciertos límites. En el asunto Kalanke (C-450/93, §20), el TJUE declaró que una preferencia automática e incondicional en favor de las mujeres, sin tener en cuenta la cualificación de los candidatos, es discriminatoria y, por lo tanto, ilícita. Sin embargo, en el asunto Marschall (C-409/95, §34), el Tribunal permitió que se otorgara una preferencia a mujeres en casos de igualdad de cualificaciones, siempre que se evaluarán las circunstancias

individuales de cada candidato.

En el caso de Emilio y Clara, la cualificación de Emilio es apreciablemente superior, lo que hace que la preferencia absoluta por Clara, basada exclusivamente en su sexo, se desvíe del criterio de proporcionalidad exigido por la normativa. La selección de Clara en estas condiciones podría considerarse discriminatoria hacia Emilio, ya que no se estaría valorando adecuadamente el mérito y la capacidad de los candidatos. En otras palabras, la acción positiva no debe suponer una exclusión automática de los hombres por el simple hecho de ser hombres, sino que debe aplicarse solo en casos donde las cualificaciones sean similares, tal como se establece en la Directiva 2006/54/CE, que regula la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación.

El Tribunal Constitucional español, en la STC 128/1987, FJ 4, ya ha declarado que las medidas de acción positiva son constitucionales solo cuando no imponen una discriminación desproporcionada y se aplican de manera equilibrada. Además, la STC 66/2019, FJ 5 refuerza que la acción positiva debe respetar el principio de proporcionalidad, lo que implica que se debe tener en cuenta la cualificación individual de los candidatos y no aplicar la preferencia de manera mecánica.

Por otro lado, si las cualificaciones de Emilio y Clara fueran similares, la situación cambiaría. En este caso, la elección de Clara podría estar justificada conforme al principio de acción positiva. De hecho, la Directiva 2006/54/CE permite esta clase de medidas en situaciones donde se busca promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, siempre que las cualificaciones de los candidatos sean equivalentes. En este contexto, la selección de Clara no sería discriminatoria, ya que la acción positiva estaría corrigiendo una desigualdad estructural real en la empresa, y la medida cumpliría con los requisitos de razonabilidad y proporcionalidad establecidos por la ley.

En conclusión, la selección de Clara en lugar de Emilio, cuando las cualificaciones de este último son apreciablemente superiores, constituye una discriminación indirecta contra Emilio por razón de sexo, ya que una preferencia absoluta y automática en favor de las mujeres sería ilícita y desproporcionada. En cambio, si las cualificaciones de ambos fueran similares, la selección de Clara podría considerarse lícita y ajustada a derecho, al cumplir con los principios de proporcionalidad y razonabilidad que deben guiar la aplicación de las medidas de acción positiva

3. PREGUNTAS PARA EL ALUMNADO

1. En la respuesta, hay un error conceptual muy importante. Búscalo.
2. La respuesta no tiene en cuenta la teoría del tema 2, aunque se le había aportado.
¿Por qué?

4. APORTACIÓN CRÍTICA (PARA EL DEBATE CON EL ALUMNADO)

1. Si entendemos que se trata de una discriminación, debería ser directa. No se entiende

por qué dice que es una discriminación indirecta.

2. En los apuntes se ha defendido que estos casos no son discriminación grupal en sentido estricto, sino vulneraciones del principio de igualdad formal. No es necesario estar de acuerdo con esta posición, pero sí tenerla en cuenta para demostrar que se ha estudiado la teoría. Al ChatGPT se le pasaron los apuntes

Por otra parte, hay que insistir en que la IA se ha inventado completamente el contenido de la STC 66/2019.

CASO 3.- EL EMPLEADO “METALERO”

1. ENUNCIADO DEL CASO

Emilio trabaja de auxiliar administrativo en una oficina, sin contacto directo con el público. Su superior le señala que no le gusta que lleve el pelo largo ni que vaya a trabajar con camisetas de grupos heavy metal.

2. RESPUESTA DE CHATGPT

El caso que planteas toca varios derechos fundamentales en el ámbito laboral, entre ellos el derecho a la libertad personal, a la libertad de expresión, y el derecho a la no discriminación, así como la potestad del empleador para organizar y dirigir la actividad laboral, lo cual puede incluir ciertas normativas sobre la apariencia y vestimenta de los trabajadores.

1. Derechos Fundamentales Implicados

En primer lugar, debemos considerar los derechos fundamentales que pueden estar afectados en este caso. Emilio, como trabajador, tiene derecho a:

- ***Libertad personal*** (artículo 1 de la Constitución Española) y, en particular, la ***libertad de expresión*** (artículo 20 de la Constitución Española). En la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha considerado que la apariencia física y la vestimenta son formas de expresión personal protegidas dentro del marco del derecho a la libertad de expresión. La elección del estilo de peinado o vestimenta puede ser parte de la identidad personal del trabajador, especialmente si esto implica el uso de símbolos o mensajes, como camisetas de grupos musicales, que forman parte de su identidad cultural o de sus preferencias personales.
- ***Derecho a la dignidad y la no discriminación*** (artículos 14 y 10 de la Constitución

Española). Las exigencias del empleador que impliquen una limitación de la apariencia personal del trabajador podrían ser interpretadas como un trato discriminatorio si no están objetivamente justificadas y resultan arbitrarias. Esto incluye posibles discriminaciones por razones ideológicas o de apariencia física.

2. Facultades del Empresario: Poder de Dirección y Organización

*Por otro lado, el empleador también tiene ciertos derechos, en particular, el **poder de dirección y organización** que deriva del artículo 20 del **Estatuto de los Trabajadores**. Este poder le permite establecer directrices razonables para el buen funcionamiento de la empresa. Dentro de este marco, algunas empresas imponen códigos de vestimenta que pueden ser justificados en función de las características del puesto, la imagen corporativa o la seguridad laboral.*

No obstante, el poder de dirección del empresario no es absoluto. Para que las instrucciones del empresario sobre el aspecto personal o la vestimenta del trabajador sean legítimas, deben cumplir ciertos requisitos:

- **Justificación objetiva:** *Las instrucciones sobre el aspecto o vestimenta deben estar basadas en razones objetivas, como la seguridad, la salud, la higiene, o la necesidad de proyectar una imagen adecuada si el trabajador tiene contacto con el público.*
- **Proporcionalidad:** *Las medidas adoptadas deben ser proporcionales, es decir, adecuadas y necesarias para alcanzar un fin legítimo sin vulnerar los derechos fundamentales del trabajador de manera desproporcionada.*

3. Análisis del Caso

Emilio es un auxiliar administrativo sin contacto directo con el público. Esto es un factor crucial, ya que, en general, las restricciones sobre la apariencia suelen estar más justificadas en casos donde la imagen del trabajador es esencial para la actividad comercial o el trato con clientes. En ausencia de contacto con el público, las razones empresariales para imponer un código de vestimenta o exigir un determinado peinado parecen menos justificables.

3.1. Pelo largo

La exigencia de que Emilio no lleve el pelo largo podría verse como una restricción innecesaria y arbitraria si no existen razones objetivas que justifiquen esta medida. Si Emilio no tiene contacto con el público, ni existen razones relacionadas con la higiene, seguridad o imagen corporativa, esta instrucción podría ser considerada una limitación desproporcionada de su libertad personal.

3.2. Camisetas de grupos de heavy metal

El uso de camisetas con símbolos o nombres de grupos de heavy metal podría interpretarse como una forma de expresión cultural o artística, lo que estaría protegido por el derecho a la libertad de expresión. La jurisprudencia ha considerado que los trabajadores tienen derecho

a expresar sus ideas o preferencias personales en la medida en que ello no afecte negativamente al desarrollo de la actividad empresarial o a la imagen de la empresa. Sin embargo, si la camiseta presenta mensajes ofensivos o inadecuados para el ambiente de trabajo, el empleador podría tener razones para limitar su uso.

4. Conclusión

En este caso, la imposición de restricciones sobre el peinado y la vestimenta de Emilio por parte de su superior debe ser analizada a la luz del derecho a la libertad de expresión y de la dignidad personal. Si no existen razones objetivas y proporcionadas para justificar la exigencia de un determinado código de apariencia, especialmente considerando que Emilio no tiene contacto con el público, dichas restricciones podrían ser consideradas una vulneración de sus derechos fundamentales.

Por tanto, el empresario debería demostrar que las exigencias sobre el peinado o la vestimenta tienen una justificación legítima y que son necesarias para el correcto desarrollo de la actividad empresarial. De lo contrario, Emilio podría tener base para impugnar estas medidas, alegando una vulneración de su libertad personal y su derecho a la no discriminación.

Una solución equilibrada podría ser que la empresa adoptara criterios más flexibles, garantizando la convivencia entre la libertad individual del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa, en caso de que estas últimas puedan demostrarse.

2. PREGUNTAS PARA EL ALUMNADO

1. ¿Crees que son correctos los derechos fundamentales que podrían verse afectados? ¿Falta o sobra alguno?
2. ¿Qué crítica podrías hacer a la argumentación?

3. ANOTACIONES DEL PROFESOR (PARA EL DEBATE CON EL ALUMNADO)

En este caso, no se ha seguido el prompt general que aparece al inicio del documento, lo que se refleja en los resultados, como se expone a continuación.

1. El texto no se “moja” del todo. Lo deja un poco ambiguo sin pronunciarse de manera completamente clara. Establece, bastante bien, los parámetros para la decisión y toma en cuenta argumentos a favor y en contra, pero no hace la ponderación. Siempre habla de manera muy general, sin implicarse del todo. A veces en un caso práctico los hechos son ambiguos y se tiene que responder dando varias opciones, pero al mismo tiempo, también conviene presumir los hechos que concurren rellenando el caso de contenido (diciéndolo expresamente) y aportar una solución concreta.
2. Dentro de esta generalidad, hace referencias a “la jurisprudencia”, pero no cita sentencias concretas. Te las tienes que creer. Es típico de ChatGPT. Parece basarse en el sentido común, pero no se refiere a fuentes concretas, teóricas o jurisprudenciales si

no se lo pides expresamente.

3. Es dudoso que se mencione la libertad de expresión, aunque es defendible. Sin embargo, no se ha argumentado suficientemente. Del mismo modo, la discriminación, tal y como hemos visto en clase exige la configuración de un grupo social y aquí no lo hace (aunque no es imposible conformar un grupo social de las personas “heavy metal”, hay que argumentarlo).

En cambio, olvida el derecho ala propia imagen. Según la STC 67/2022, la autodeterminación del aspecto físico entra en propia imagen (anteriormente parecía más bien que entraba en intimidad). Este es el derecho más claro, que tenía que haber citado, aunque también incluyese los demás.

La “dignidad personal” no es un derecho fundamental (está en el art. 10), aunque sí sería la fuente de la que manan los derechos. Aquí ChatGPT ha caído en un error muy habitual.

4. No desarrolla del todo la libertad de expresión y no explica qué derecho se ve afectado con la longitud del pelo. Pero, sobre todo, menciona la DISCRIMINACIÓN al principio, pero luego la olvida y no la desarrolla.