

USO DE LA IA PARA IDENTIFICAR PROBLEMAS JURÍDICOS EN UN CASO PRÁCTICO

ASIGNATURA: DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Antonio Álvarez del Cuvillo¹
Universidad de Cádiz

1. CAUTELAS

No puedes dejar que la aplicación de IA sustituya tu pensamiento en un trabajo intelectual. Si tus conocimientos no son suficientemente amplios o sientes inseguridad respecto a tu capacidad crítica, es posible que te dejes llevar demasiado por la respuesta obtenida, condicionando los resultados, lo que podría llegar a ser catastrófico o absurdo.

Para evitar esto, antes de utilizar la IA tienes que tener muy clara la teoría aplicable al caso. Una vez has estudiado la teoría, deberías intentar buscar el problema jurídico tú mismo/a. Solo cuando lo hayas hecho, el trabajo con la herramienta de IA pueda ayudarte a complementar tu postura, ampliando tus posibilidades. Tienes que mantener en todo momento una actitud crítica ante los resultados que obtengas, analizando hasta qué punto te son útiles y sin traspasarlos directamente a la resolución del caso.

2. PROMPT GENERAL

Te voy a poner una serie de casos prácticos de Derechos Fundamentales, pero no quiero que los resuelvas, sino que hagas lo siguiente:

- 1) Plantéate cuáles son los derechos fundamentales que PODRÍAN entrar en juego (no vamos a resolverlos).
- 2) Identifica cuáles son los problemas jurídicos a resolver (si hay varios problemas posibles, distingue entre varios problemas). Cuando digo "identificar el problema jurídico a resolver", me refiero a plantear en abstracto y de manera genérica la cuestión polémica de carácter jurídico que hay que dilucidar.

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.

3. CASO NÚMERO 1

Luisa se presenta como candidata para un puesto de profesora de matemáticas en un colegio religioso. La entrevista de trabajo va muy bien y le dicen que casi seguro que tiene el puesto. Sin embargo, el entrevistador se mete en su Instagram y descubre que hay grandes cantidades de fotos en las que aparece de fiesta, con claras influencias de los efectos del alcohol y vestimenta “provocativa”. La empresa decide que no da el perfil para el puesto por esta razón.

Respuesta de ChatGPT

En este caso se pueden identificar varios problemas jurídicos, cada uno de los cuales plantea cuestiones importantes relacionadas con los derechos fundamentales en conflicto:

- *El equilibrio entre la vida privada y la reputación personal frente al derecho de la empresa a elegir a sus empleados:*
 - *El primer problema jurídico que surge es el equilibrio entre el derecho a la intimidad de la candidata y el derecho de la empresa a seleccionar a sus empleados en función de criterios que consideren apropiados. ¿Hasta qué punto una empresa, en este caso un colegio religioso, puede utilizar información personal obtenida de redes sociales para rechazar una candidatura basándose en aspectos de la vida privada de la persona, sin vulnerar el derecho a la intimidad? Aquí se mezclan de manera inadecuada dos nociones complementarias de intimidad. Una cosa es la intimidad como “derecho a decidir sobre la vida privada”, que es la que afectaría realmente a esta pregunta y otra cosa distinta es la intimidad como “derecho que no se acceda a datos personales”, que se trata más adelante; por lo tanto, aquí hay que evitar la referencia a la información personal obtenida de redes sociales.*
 - *¿Es legal y constitucionalmente aceptable que la decisión de la empresa se base en una percepción negativa sobre la vida personal de la candidata, cuando dicha conducta no tiene una relación directa con la capacidad profesional o las competencias para el puesto?*
- *Discriminación por apariencia o comportamiento en redes sociales:*
 - *Otro problema jurídico clave es si la decisión de la empresa constituye una forma de discriminación basada en la apariencia o en comportamientos considerados “inapropiados” o “provocativos”. ¿Se puede considerar que rechazar a una persona por las imágenes que comparte en redes sociales constituye una discriminación, especialmente si esos comportamientos no afectan directamente a su capacidad para desempeñar el trabajo?*
 - *En este sentido, se debe analizar si la empresa ha vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación por basar su decisión en criterios que pueden estar ligados a estereotipos sociales o morales sobre la vida personal de la*

candidata. Es necesario vincular esto a la posible discriminación por razón de sexo, porque este tipo de valoraciones tienden a afectar desproporcionadamente a las mujeres respecto a los hombres . También podría intentar relacionarse con la libertad ideológica, aunque es menos claro.

- *Compatibilidad entre el ideario de una institución religiosa y el derecho a la no discriminación:*
 - *Un tercer problema jurídico surge del hecho de que el colegio es una institución religiosa. Las entidades religiosas pueden tener un ideario que condiciona su selección de personal. ¿Hasta qué punto puede el colegio argumentar que la candidata no se ajusta a su ideario, y en qué medida ese argumento puede justificar el rechazo de la candidatura sin que se vulnere el derecho a la igualdad y no discriminación?*
 - *La cuestión aquí es si la libertad religiosa de la institución permite que esta discrimine en sus procesos de selección basándose en consideraciones relacionadas con los valores o la moral que propugna.*
- *Acceso a información en redes sociales y protección de datos personales:*
 - *Finalmente, surge el problema del acceso a información en redes sociales. ¿Es legal que una empresa utilice información obtenida en redes sociales para tomar decisiones de contratación, sin el consentimiento explícito de la persona afectada? Este aspecto puede estar relacionado con la legislación sobre protección de datos y el derecho a la intimidad en entornos digitales.*

Este conjunto de problemas jurídicos muestra que el caso presenta varias aristas que necesitan ser dilucidadas a partir de un análisis que equilibre los derechos fundamentales involucrados, los intereses de la empresa y el contexto específico de la institución religiosa.

4. CASO N° 2

La empresa revisa el uso de internet de los trabajadores de la oficina y descubre que Miguel ha estado entrando con el ordenador de la oficina durante períodos cortos en un portal de contactos gay. Por este motivo, lo despide.

Respuesta de ChatGPT:

Identificación de los problemas jurídicos a resolver

Existen varios problemas jurídicos relevantes en este caso, que se deben identificar y abordar:

- *El derecho a la intimidad frente a las políticas de control de la empresa:*
 - *El primer problema jurídico a resolver se centra en la posible vulneración del derecho a la intimidad de Miguel por parte de la empresa al revisar su*

historial de uso de internet en el ordenador de la oficina. ¿En qué medida tiene la empresa derecho a monitorizar el uso de internet de sus empleados y tomar decisiones disciplinarias basadas en ello?

- *Aquí la cuestión central es si la empresa ha informado adecuadamente a los empleados de que sus actividades en internet serían monitoreadas, y si esta revisión es proporcional y legítima en relación con los objetivos empresariales. En este sentido, se debe analizar si la conducta de Miguel tenía un impacto negativo real en su rendimiento laboral o en el funcionamiento de la empresa, y si la medida adoptada (el despido) es proporcional.*
- *Discriminación por orientación sexual:*
 - *Otro problema jurídico crucial es si el despido de Miguel constituye un acto de discriminación basado en su orientación sexual. Aunque la empresa alegue que el motivo del despido es el uso indebido del equipo de trabajo, el hecho de que el acceso fuera a un portal de contactos gay puede generar sospechas de que el despido esté motivado por prejuicios relacionados con la orientación sexual de Miguel.*
 - *El problema jurídico aquí es determinar si la empresa ha actuado de manera discriminatoria, vulnerando el derecho de Miguel a la igualdad y a no ser discriminado por su orientación sexual (CE, art. 14). Se debería examinar si otros empleados que hubieran utilizado internet para fines personales, pero no relacionados con su sexualidad, habrían recibido el mismo tratamiento.*
- *Proporcionalidad de la sanción en relación con el uso del equipo de la empresa:*
 - *Otro aspecto que debe analizarse es si el despido es una sanción proporcional frente al uso de internet para acceder a un portal de contactos, incluso si se considera que dicho uso es inapropiado en el contexto laboral. El problema jurídico se plantea en términos de la proporcionalidad de la medida disciplinaria adoptada por la empresa.*
 - *¿Es el despido una medida adecuada en este caso, o podría haberse optado por otras medidas menos restrictivas, como una advertencia formal o una sanción más leve?*
- *Protección de datos personales y privacidad en el uso de recursos digitales en el trabajo:*
 - *Un cuarto problema jurídico está relacionado con la protección de los datos personales de los empleados. ¿La empresa ha vulnerado el derecho de Miguel a la protección de sus datos personales al revisar sin su consentimiento su actividad en internet, que además incluye información sensible relacionada con su orientación sexual?*
 - *En este sentido, surge la cuestión de si el acceso de la empresa a dicha información respeta las garantías establecidas por la normativa de protección de datos, como el RGPD y la LOPD. Es relevante considerar si la empresa*

tenía una política clara y transparente sobre el control del uso de los dispositivos de la oficina y si dicha política respetaba los derechos de los trabajadores.

Este caso pone en juego derechos fundamentales importantes, especialmente el equilibrio entre el derecho de la empresa a controlar el uso de sus recursos y los derechos a la intimidad y a la no discriminación por orientación sexual del trabajador. También plantea cuestiones relativas a la proporcionalidad de las medidas disciplinarias y la protección de los datos personales en el ámbito laboral.