

Intermediación laboral digital y discriminación

Jornada “Dona, treball i noves tecnologies”

Lleida, 4 de marzo de 2020

Dr. Antonio Fernández García
Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UOC

Índice

1. La intermediación laboral

- a. Concepto
- b. Evolución
- c. Agentes de la intermediación
laboral

2. La intermediación digital

- a. Concepto
- b. Portales de empleo privados
- c. Portales de empleo públicos
- d. Aplicaciones móviles
- e. Redes sociales

3. Discriminación en el acceso al empleo

- a. Concepto y normativa
- b. Excepciones
- c. Acciones positivas
- d. Ofertas de empleo discriminatorias
- e. Herramientas digitales
discriminatorias
- f. Tolerancia administrativa
- g. Combatir la discriminación

4. Conclusiones

La intermediación laboral: concepto

Definición Ley de Empleo 2015: «conjunto de acciones que tienen por objeto **poner en contacto** las **ofertas** de trabajo con los **trabajadores** que buscan un empleo, para su colocación» y cuya finalidad es «proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus **características** y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus **requerimientos y necesidades**» (art. 31.5 Ley de Empleo 2015).

Valorará «los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales» de las personas que buscan empleo y «los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados» (art. 2.1 RD 1796/2010).

Definición Convenio 181 OIT (1997): «persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta (...) servicios destinados a **vincular ofertas y demandas de empleo**, sin que (...) pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse».

La intermediación laboral: evolución

01

Convenio 2 OIT (1919):

Agencias públicas de empleo

Agencias privadas no retribuidas

Convenio 88 OIT (1948):

Colaboración público-privada

Ley de Empleo (1981):

monopolio INEM

02

Convenio 181 OIT (1997) sobre agencias de
empleo privadas:

ETTs

Agencias de colocación

Otros Servicios (orientación, etc.)

Licencia, gratuidad, no discriminación,
datos personales

RD 735/1995 (agencias de colocación)

Ley ETTs (1994)

03

Ley de Empleo 2003:

Servicio de carácter público (2010)

RD 1796/2010 (agencias de colocación):
ánimo de lucro

Ley de Empleo 2015: elimina la autorización
administrativa.

Ley ETTs: pueden actuar como agencias de
colocación (2012)

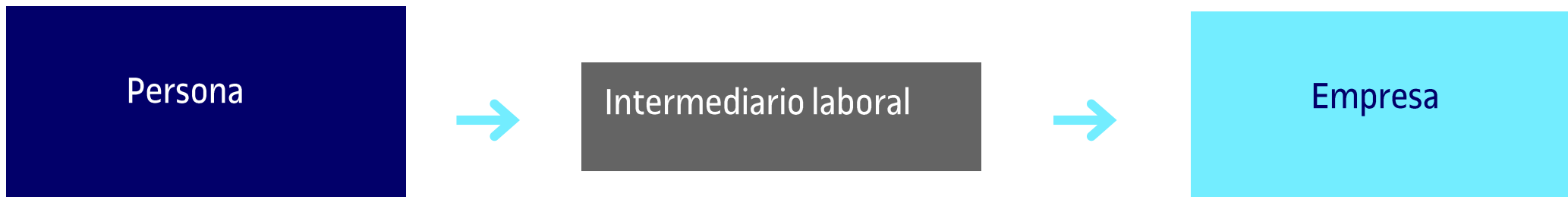
La intermediación laboral: agentes

Legales

- ❑ Servicios públicos de empleo
- ❑ Agencias privadas de colocación
- ❑ Servicios que se determinen para trabajadores en el exterior
- ❑ Agencias de recolocación (solo despidos colectivos de +50 trabajadores)
- ❑ ETTs

Alegales

- ❑ Empresas de selección de personal/Consultoras de RRHH
- ❑ Agencias de recolocación
- ❑ Headhunters/Cazatalentos
- ❑ Agencias de embarque
- ❑ Portales virtuales de empleo
- ❑ Aplicaciones móviles de búsqueda de empleo
- ❑ Redes sociales



La intermediación laboral digital: concepto

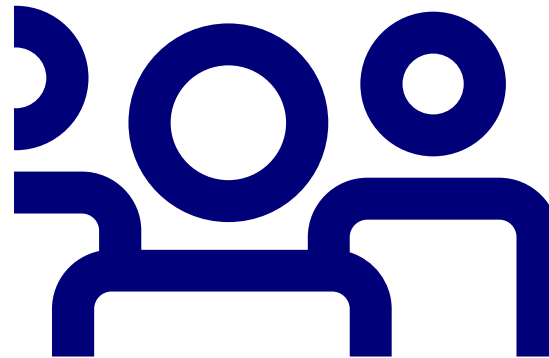
Definición: entidades que casan «ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos» (art. 3.1 RD 1796/2010).

También puede entenderse que son «servicios de la sociedad de la información» (Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico).

282
Medios electrónicos

1.705

Agencias de
colocación
autorizadas



De 291 empresas consultadas:

95,5% usan portales de
empleo para seleccionar

74% utilizan redes sociales

Infoempleo-Ernst & Young
(2019)

EPA 3T 2019

64,3% de parados ha enviado
cv a alguna empresa



DATOS USO INTERMEDIACIÓN LABORAL DIGITAL

Con frecuencia

97,2% desempleados usa
portales virtuales de
empleo

60,6% desempleados usa
redes sociales

Infoempleo-Adecco
(2019)

EPA 3T 2019

64,6% de parados
ha mirado ofertas
de empleo
(incluido
Internet)



Internet es el canal más
utilizado por las
personas que buscan
empleo

Alva et al (2017)

Portales de empleo privados

- **Difunden** la oferta de empleo.
- Herramientas para **criba** de candidatos: ordenan en listas jerarquizadas, filtros de experiencia, edad, residencia, titulación, etc.
- Ofrecen cursos de **formación** (publicidad segmentada).
- Otros servicios: portafolio de fotos, videocurrículums, test psicotécnicos, de idiomas, etc.
- **Intermedian** mediante: sistemas de alertas, envío de ofertas segmentadas, etc.

The logo for InfoJobs, featuring the word "InfoJobs" in white, italicized, sans-serif font on a blue rectangular background.The logo for infoempleo, consisting of a green outline icon of a document or folder followed by the text "infoempleo" in a lowercase, sans-serif font.The logo for Monster, with the word "MONSTER" in a bold, purple, uppercase, sans-serif font.The logo for tecnoempleo.com, with the text "tecnoempleo.com" in a lowercase, blue, sans-serif font.The logo for turijobs, with "turi" in black and "jobs" in red, both in a bold, lowercase, sans-serif font.The logo for experteer.es, with the text "experteer.es" in a lowercase, black, sans-serif font.The logo for talento, featuring a red circle with a white 'X' inside, followed by the word "talento" in a red, lowercase, sans-serif font.

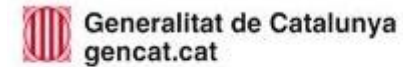
Portales de empleo públicos

Art. 13 b) 2º LE 2015 «Portal Único de Empleo»

Difunde ofertas de empleo de:

- SEPE
- SPE Autonómicos
- Red Eures
- Portales privados (convenio de colaboración)

El portal privado es responsable del contenido de sus ofertas y debe evitar que sean «fraudulentas o ilegales, y en particular que no induzcan o inciten a actuar de forma ilegal, no incluyan contenidos que indiquen o promuevan **discriminación**, odio o violencia por razón de sexo, raza, religión o creencias, orientación sexual, enfermedad o minusvalía (sic) o cualquier otra vulneración de los derechos fundamentales y las libertades reconocidas por la Constitución Española. Igualmente, el portal velará porque no se infrinja la normativa laboral u otras normas legales o reglamentarias».



Aplicaciones móviles para buscar empleo



Hoy es ETT →

jobandtalent

Hoy es agencia de colocación →

cornerjob

Tuvo convenio colaboración con SEPE
sin estar inscrita como agencia de colocación →



Colabora con Facebook para difundir ofertas →



Encuentra trabajo en 24 horas

- **Facilitan** uso a candidatos y empresas (pymes): simplicidad, trabajos ocasionales.
- Geolocalización (segmentación de ofertas).
- Interacción **directa** persona-empresa (chat).
- Valoración de la profesionalidad de los usuarios mediante **sistemas reputacionales**.

Portales de empleo
crean sus
propias aplicaciones



Redes sociales (profesionales y generalistas)

Intermediación laboral constante



El contenido y publicidad que muestran depende del perfil del usuario y sus hábitos de navegación.

El «muro» (feed) ofrece ofertas según perfil del usuario, los empleos son personalizados y el algoritmo (IA) «aprende a sugerir» empleos.

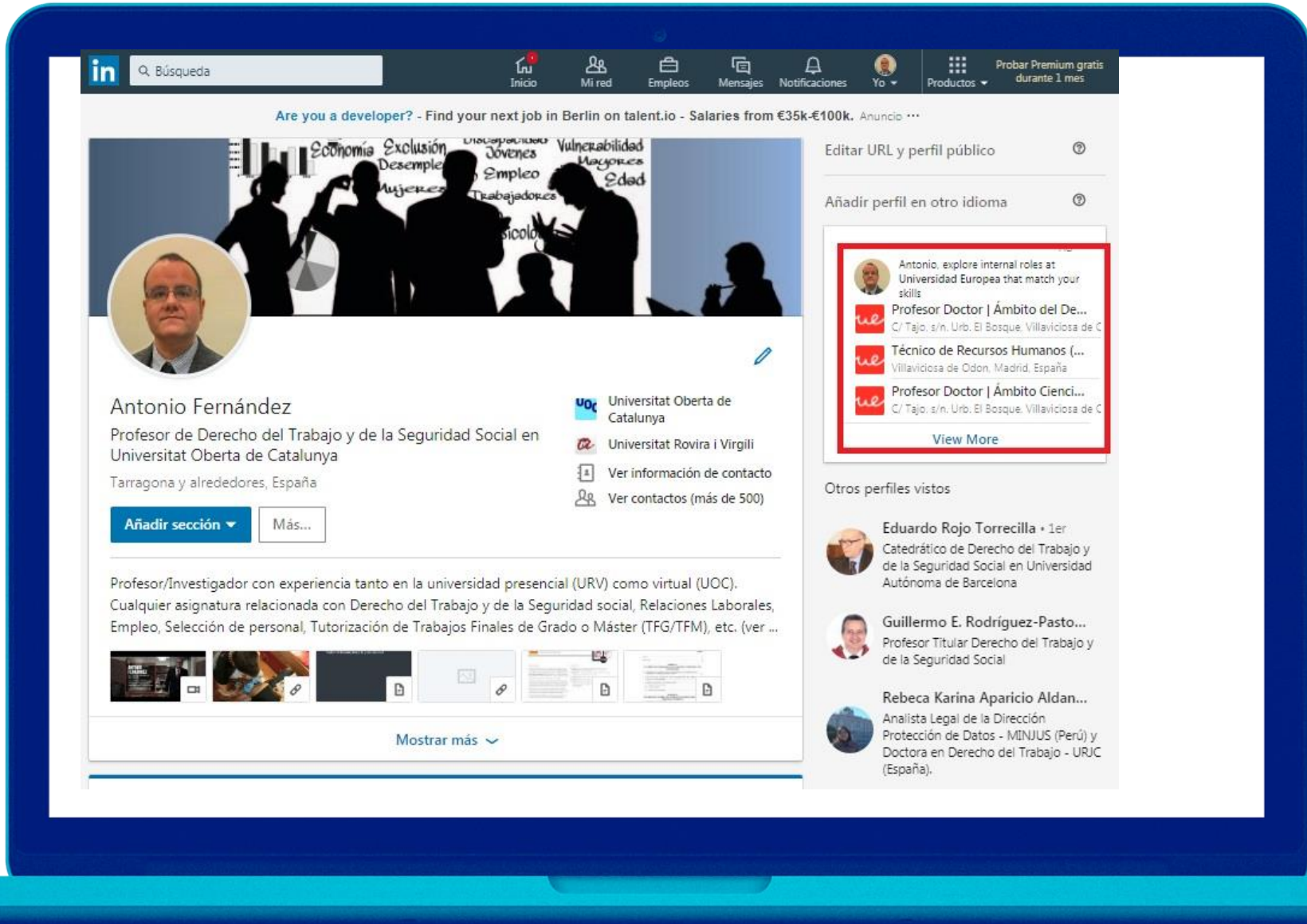


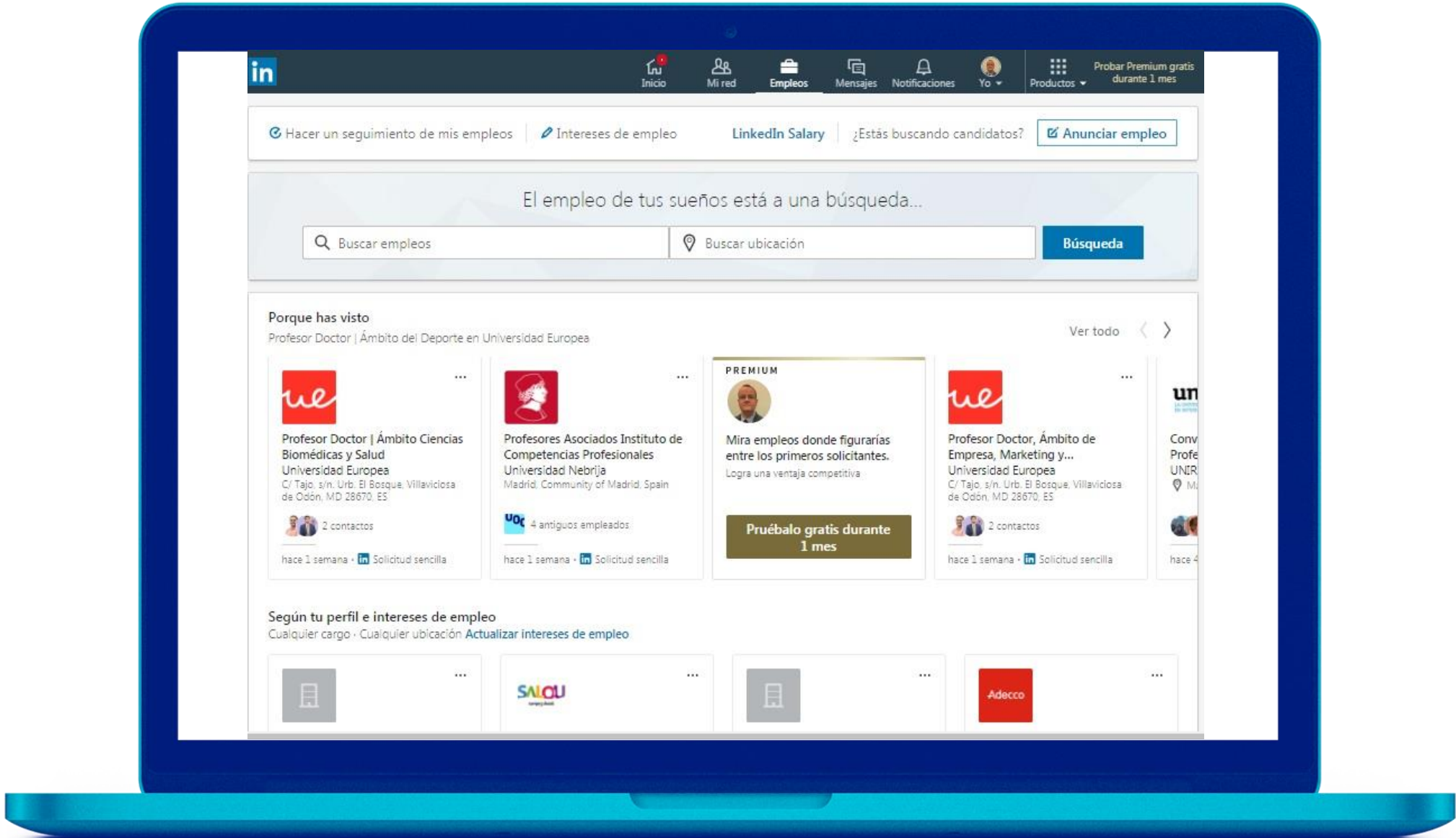
LinkedIn

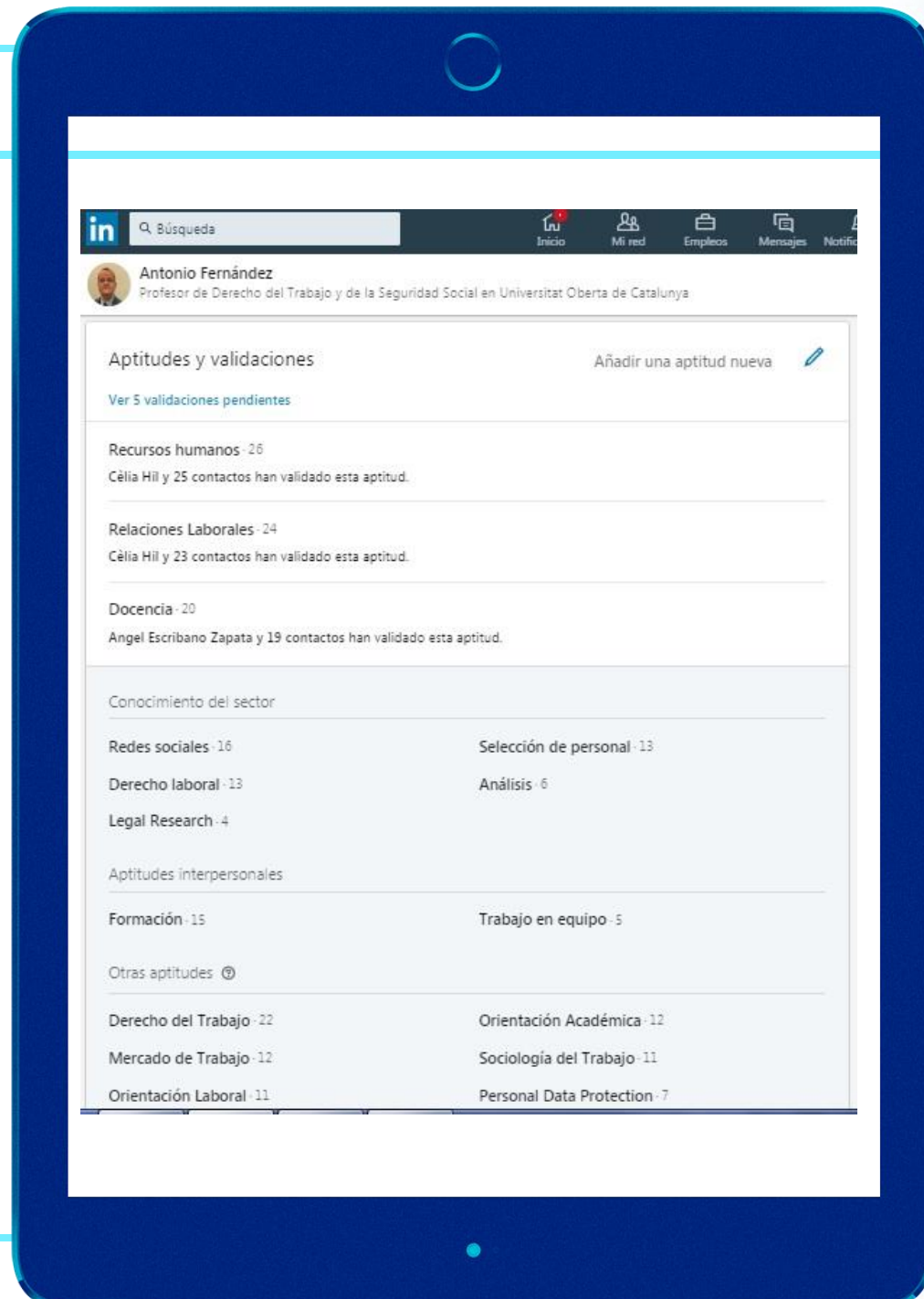
Puede llegar a casar oferta con usuario dependiendo de los datos de que disponga. Ej: camarero/a al/la que le llegan ofertas de hostelería por sus hábitos de navegación, páginas que sigue, contactos, etc.



facebook









Rocío Fuentes · 2º

Headhunter IT

2 meses

Esta semana dos de mis clientes nos han abierto agenda para hacer entrevistas.

- Programadores/as .NET salario 38.000€ /Alcobendas
- Programadores/as JavaScript/Angular salario 38.000€ / Pinar de Chamartín

Si te interesa, escíbeme a recruiting@h-human.es

Si conoces a alguien que le pueda interesar, recuerda que en [H-Human](#), compensamos económicamente por recomendar.

[#rrhh](#) [#procesos](#) [#entrevistas](#) [#crecemos](#) [#debate](#) [#it](#)

👍 54 · 3 comentarios



Recomendar



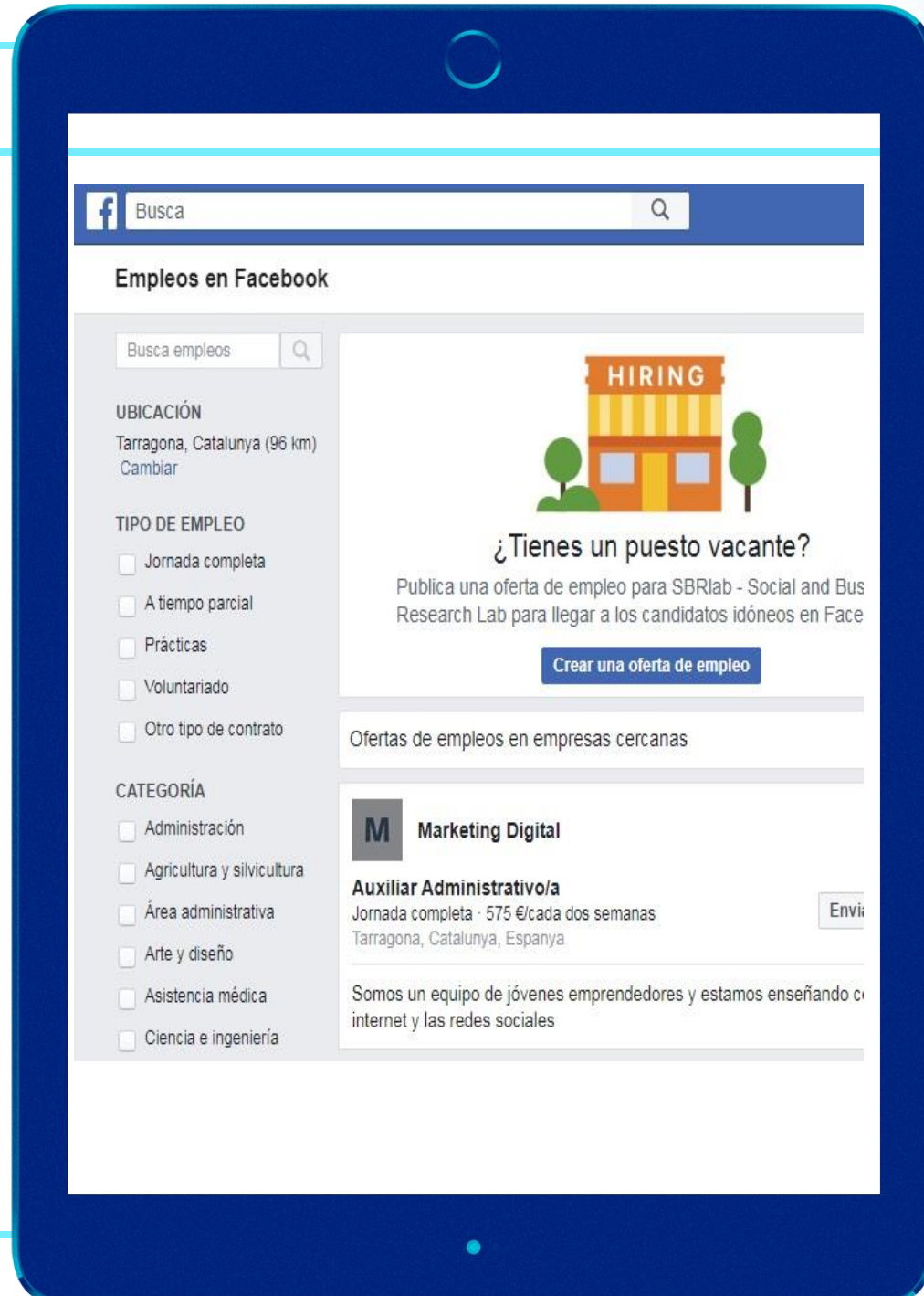
Compartir

Comentarios principales ▼

Reacciones



+46



f Busca

Empleos en Facebook

Busca empleos

UBICACIÓN
Tarragona, Catalunya (96 km)
Cambiar

- TIPO DE EMPLEO**
- Jornada completa
 - A tiempo parcial
 - Prácticas
 - Voluntariado
 - Otro tipo de contrato

- CATEGORÍA**
- Administración
 - Agricultura y silvicultura
 - Área administrativa
 - Arte y diseño
 - Asistencia médica
 - Ciencia e ingeniería



¿Tienes un puesto vacante?

Publica una oferta de empleo para SBRIab - Social and Business Research Lab para llegar a los candidatos idóneos en Facebook

[Crear una oferta de empleo](#)

Ofertas de empleos en empresas cercanas

M Marketing Digital

Auxiliar Administrativo/a

Jornada completa · 575 €/cada dos semanas
Tarragona, Catalunya, España

Enviar

Somos un equipo de jóvenes emprendedores y estamos enseñando a los demás sobre internet y las redes sociales

Tablones de anuncios virtuales/segunda mano

- Podrían ser intermediarios porque usan filtros por sector, zona geográfica, si tiene cv o no, y si establecen un sistema de alertas.
- No profesionalizados.
- Mucha oferta discriminatoria por razón de sexo (tanto hombres como mujeres).
- Acoso sexual en empleo doméstico.

milanuncios

Plataformas digitales



- No son intermediarios laborales, son empresas.
- Hay relación laboral entre persona y plataforma.
- Si no la hubiera: No es posible la intermediación laboral del trabajo autónomo en los términos de la LE.

La discriminación en el acceso al empleo: datos

Quando una empresa quiere contratar a alguien y puede elegir entre dos candidatos con las mismas habilidades y cualificaciones ¿cuáles de los siguientes criterios pueden, en su opinión, poner al candidato en desventaja?

	2015		2012	
	ES	UE	ES	UE
Edad superior a 55 años	67%	56%	66%	54%
Aspecto del candidato (manera de vestir o presentarse)	59%	52%	51%	45%
Aspecto físico general (altura, peso, cara, etc.)	49%	45%	45%	37%
Una discapacidad	47%	46%	38%	40%
Color de piel u origen étnico	45%	46%	40%	39%
Identidad de género (transgénero/transsexual)	44%	34%	28%	19%
Orientación sexual (gay/lesbiana/bisexual)	31%	28%	23%	19%
Género (hombre/mujer)	29%	27%	26%	22%
Expresión de creencia religiosa	27%	33%	18%	23%
Forma de hablar/acento	23%	36%	23%	30%
Edad inferior a 30 años	21%	16%	15%	13%
Dirección	8%	12%	6%	8%
Nombre	8%	19%	5%	14%

Fuente: elaboración propia a partir del Eurobarómetro La discriminación en la UE (2012 y 2015).
aflabor.wordpress.com

El 13,3% de la población encuestada no ha sido contratada por motivos discriminatorios, especialmente, sexo (ser mujer), edad (ser joven), origen étnico o nacionalidad.



Alter (2014)

La discriminación en el acceso al empleo: concepto y normativa

Discriminación directa por razón de sexo es «la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable» (art. 5 LOI).

Normativa nacional

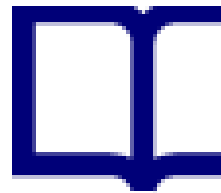
Art. 14 CE

Art. 5 LOI

Arts. 4.2 c) y 17.1 ET

Ley de Empleo 2015

LISOS



Normativa comunitaria

Directiva 2006/54/CE: igualdad entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Directiva 2000/78/CE: igualdad de trato en el empleo y la ocupación (religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual).

Directiva 2000/43/CE: igualdad de trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico.

La discriminación en el acceso al empleo: excepciones



«No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un **requisito profesional esencial y determinante**, siempre y cuando el **objetivo sea legítimo** y el **requisito proporcionado**» (art. 5 LOI).

No se acepta la **exclusión de mujeres** para:

- Trabajo en minas (STC 229/1992, de 14 de diciembre y la STJUE de 1 de febrero de 2005, C-203/03, asunto Comisión contra Austria).
- Trabajo nocturno (SSTJUE de 12 de julio de 1984, C-184/83, asunto Hoffmann, y de 25 de julio de 1991, C-345/89, asunto Stoeckel).



Podría aceptarse en: modelos de ropa, de pintura, actores o figurantes de cine o teatro. Ciertas actividades en hospitales, centros penitenciarios o similares, en las que haya que preservar la intimidad personal.

La discriminación en el acceso al empleo: excepciones



MOD EXPO R
CANTONIERA

CASTING DE EXTRAS EN GIRONA.

Fechas 29 & 30 de Junio 2015.

De 9:00 a 20:00 en la FIRA de GIRONA

Passeig de la Devesa, 34, 17001 Girona

Hola a todos:

Estamos buscando:

Hombres y mujeres de 18 a 65 años de todas las razas (biancos, negros, asiáticos, mediterráneos, caucásicos) **NO ACEPTAMOS A MENORES DE EDAD.**

Las personas con las siguientes características tendrán preferencia:

Delgados

Hombres con buenas condiciones físicas (NO culturistas)

Hombres con pelo corto/medio/largo y mujeres con pelo largo

Las personas con peinados muy modernos serán eliminadas del casting

Gente local de Girona & alrededores.

En general:

El color del pelo debe ser uniforme, sin mechas, no valen estos colores de pelo: verde, rojo, violeta, azul, rosa, ni Mechas californianas, etc.

Los hombres deben estar preparados para dejarse crecer o cortar su pelo facial.

Desafortunadamente, no admitiremos a nadie con TATUAJES.

Todos los asistentes al casting deben llevar pantalones cortos y mangas cortas para que podamos ver sus brazos y piernas.

Todo el mundo debe estar disponible para trabajar en GIRONA entre el 3 y el 18 de SEPTIEMBRE inclusive (los días de rodaje variaran dependiendo de las características), los días de trabajo serán jornadas muy largas debido a que todos tendréis que pasar por maquillaje, vestuario y peluquería (las horas pueden variar dependiendo de las escenas que vayan a ser grabadas). Todos los seleccionados deberán asistir a la prueba de vestuario en días previos a los días de rodaje.

Todo el mundo deberá traer su DNI/NIE y número de la seguridad social como trabajador (NO es el número de la tarjeta sanitaria).

Todos los participantes deben tener el permiso de trabajo en regla.

Por cada día de rodaje los extras recibirán 50€ netos en nómina.

Debido a la gran demanda SÓLO podemos invitar al casting a 1.200 hombres y 1.200 mujeres.

Las invitaciones al casting del día 29 & 30 se harán exclusivamente durante la mañana del día 29 de Junio.

¡Muchas gracias a todos por vuestro interés en participar!

La fecha del casting de Periscopa será comunicada próximamente.....



La discriminación en el acceso al empleo: acciones positivas

Definición: «Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres» que tendrán una duración **temporal** mientras subsistan dichas situaciones y deberán ser «**razonables** y **proporcionadas** en relación con el objetivo perseguido en cada caso» (art. 11 LOI).

Art. 17 ET:

Por ley:

1. «exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente»
2. «medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo».
3. «subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren **dificultades especiales** para acceder al empleo».



Mediante negociación colectiva:

«reservas y preferencias en las condiciones de contratación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan **preferencia para ser contratadas** las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate».

La discriminación en el acceso al empleo: ofertas de empleo

Las **ofertas** se consideran acceso al empleo (STJUE de 21 de mayo de 1985, C-248/83, asunto Comisión contra República Federal de Alemania).

También las **declaraciones públicas** de un empleador afirmando que no contrata:

- homosexuales (STJUE de 25 de abril de 2013, C-81/12, asunto Asociația Accept).
- extranjeros o personas de determinado origen racial o étnico porque a sus clientes no les agrada este perfil de trabajador (STJUE de 10 de julio de 2008, C-54/07, asunto Feryn).

Se «consideraran **discriminatorias** las ofertas referidas a **uno de los sexos**, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar» y siempre se «considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el **esfuerzo físico**» (art. 35.2 LE).



La discriminación en el acceso al empleo: ofertas de empleo

Art. 35.1 LE

Los intermediarios laborales «deberán velar específicamente para **evitar** la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo».

«cuando, en las ofertas de colocación, apreciase carácter discriminatorio, lo **comunicarán** a quienes hubiesen formulado la oferta».



Art. 16.1 c) LISOS

Infracción grave: «Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o **establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio**, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado».

**Sanción de
hasta 6.250 €.**



Publicación de ofertas discriminatorias: SEPE (sexo, edad)



Portal del Sistema Nacional de Empleo Oferta de empleo

Datos de la oferta 022012004609

Fecha de inicio de la difusión:22/11/2012 Fecha de fin de la difusión:03/12/2012
Ubicación: PUEBLA DE ALFINDEN, LA(ZARAGOZA)

Descripción:

APLICADORES FITOSANITARIOS

Datos:

Datos Adicionales:

JOVEN AGRICULTOR PARA LLEVAR TRACTOR, MAQUINA AGRÍCOLA, CULTIVOS EXTENSIVOS (ALFALFA, MAÍZ, CEREAL, ETC) EN UN RADIO DE 100KM ALREDEDOR DE ZARAGOZA. EXPERIENCIA EN TIENDA FITOSANITARIA. IMPRESCINDIBLE CARNÉS DE APLICADOR/MANIPULADORDE PRODUCTO FITOSANITARIO Y CARNE DE CAMIÓN C1. **EDAD ENTRE 30-40 AÑOS.** CONTRATO A NEGOCIAR, JORNADA COMPLETA, SALARIO FIJO + COMISIONES.

Publicación de ofertas discriminatorias: Gestionandote.com (sexo)

TAPICERO

Compartir :   

Fecha	15/04/2019
Lugar	MURCIA (Murcia)
Vacantes	1
Observaciones	Necesitan incorporar a un tapicero, preferiblemente con experiencia y hombre. Las tareas a realizar son las propias del puesto. Horario de mañana y tarde y salario según convenio
Discapacidad	FÍSICA
Fecha de Incorporación	01/05/2019
Sector	Industria
Puestos de trabajo	Tapicero/a ,
Descripción	TAPICERO
Experiencia Mínima	
Formación	Graduado E.S.O. a efectos laborales
Jornada Laboral	Jornada Completa
Tipo de Contrato	> 1 año
Modalidad de Contrato	Cuenta ajena
Disponibilidad Geográfica	Municipio
Disponibilidad Horaria	Completa



Convenio Empléate SEPE

Publicación de ofertas discriminatorias: Infojobs (sexo, residencia)

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Conocimientos necesarios

Alimentación

Industrial

Fábricas

Requisitos mínimos

Conocimientos de Limpieza en fábricas alimenticias.
Limpieza de máquinas con Karcher.
Vehículo propio.

Descripción

Se requiere incorporar un limpiador industrial, para limpieza diaria después del proceso de producción en una fábrica de productos elaborados para la alimentación.

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Otros - Sin especificar

Requisitos

Estudios mínimos

Sin estudios

Experiencia mínima

Al menos 1 año

Imprescindible residente en

Provincia Puesto Vacante

Descripción

Se precisa limpiadora a tiempo parcial 25 horas a la semana de lunes a Sabado.
Contrato fijo, alta en la seguridad social

Tipo de industria de la oferta

Servicios de RRHH

Categoría

Otros - Sin especificar

Publicación de ofertas discriminatorias: Facebook (sexo, residencia)



*Buscamos una chica alegre
y extrovertida, con don de gentes
y buena presencia, que tenga ganas
de trabajar y sienta pasión por la moda.
Preferentemente que vivan en zona de
Benicàssim
INCORPORACIÓN INMEDIATA
Interesadas enviar curriculum a
[redacted]@gmail.com
Referencia: puesto dependienta*

Publicación de ofertas discriminatorias: Milanuncios.com (sexo, acoso sexual)

r336623310 **NUEVO ANUNCIO**

PARA CHICA TRABAJO INMEDIATO

☰ Servicio domestico en Valencia

📍 Valencia

• Anunció para chica con ganas de trabajar y salir adelante necesario buena presencia entre 18 y 30 a mentalidades abierta si me escribes al whatsapp te informo sin compromiso seiscuatro, tres, cero, siete, siete, siete, cero, nueve.

✉ MENSAJE
➔ COMPARTIR
♥ FAVORITO
📊 ESTADÍSTICAS
⚠ DENUNCIAR

r336622591 **NUEVO ANUNCIO**

LIMPIEZA Y MANITAS

☰ Servicio domestico en Badalona

📍 Barcelona

Busco CHICO, para que se ocupe de las tareas del domicilio y mantenimiento del mismo, que sea puntual, seriedad y trabajador en BADALONA, con conocimientos para hacer de manitas de forma ocasional, además de hacer recados de calle ocasionalmente y de ocuparse de las tareas de la casa. Anuncio serio.

✉ MENSAJE
☎ LLAMAR
➔ COMPARTIR
♥ FAVORITO
📊 ESTADÍSTICAS
⚠ DENUNCIAR

✉ CONTACTA CON MILANUNCIOS

- EMPLEO
- ABOGADOS
- ADMINISTRACIÓN
- SECRETARIAS
- RECEPCIONISTAS
- ADMINISTRATIVOS
- ARQUITECTOS
- ARTES Y DISEÑO
- DISEÑADORES WEB
- DISEÑADORES DE MODA
- DISEÑADORES GRÁFICOS
- MÚSICOS
- RESTAURADORES
- COCINEROS-CAMAREROS
- COMERCIALES






Publicación de ofertas discriminatorias: Milanuncios.com (sexo)

¿Quieres que tu anuncio aparezca en las primeras posiciones? **AUTO-RENUEDA pincha aquí**

Administrativos en Gijón (ASTURIAS) r283549322 14 horas

SE REQUIERE ADMINISTRATIVA PARA GIJÓN

Se necesita administrativa con experiencia en pack office. Funciones: Pedidos, albaranes, atención público, atención telefónica, trato clientes, bases de datos, excel. Particularidades: ha de ser activa, dinámica, responsable, eficiente. Apta para trabajo independiente y en equipo, presencia y trato agradable que se adapte a las normas. Jornada 8 horas partida (Mañana/Tarde). Empresa en polígono céntrico con acceso de autobús. Sueldo S. Convenio. **Reflejar en el C. V. Estado civile hijos. Imprescindible foto reciente.** empleoofertaasturias@gmail. com **Leer menos**

 CONTACTAR  COMPARTIR  FAVORITO  ESTADÍSTICAS  DENUNCIAR

¿Quieres vender más rápido?

Herramientas de reclutamiento digital discriminatorias

- Filtros discriminatorios: descarte fácil (edad, residencia).
- Killer questions discriminatorias (no se ven a simple vista): preguntas sobre hijos, situación familiar, bajas médicas, política, etc.
- Descarte indefinido: Infojobs (no se ven a simple vista).
- Tienen sistemas de denuncia de ofertas pero no actúan a priori.



Filtro discriminatorio por residencia (Infojobs, LinkedIn)

Orange 13:59

← Detalle de la candidat...

Customer Care Specialist -
Portuguese Speaker - Atención al
cliente con portugués
CHEP ESPAÑA

84 inscritos

La empresa ha descartado tu CV
12/01/2020

La empresa ha evaluado tu CV y no te ha preseleccionado porque busca candidatos en la provincia de Madrid
09/12/2019

Te has inscrito en la oferta
04/12/2019

VER OFERTA



Ayuda LinkedIn

Out of Country Auto Archive - Visión general

Importante: Esta función se está implementando gradualmente y es posible que no esté disponible en este momento.

La funcionalidad Out of Country Auto Archive (OOC AA) le permite archivar y enviar mensajes de rechazo simultáneamente a solicitantes fuera del país que aplican a sus puestos de trabajo.

Una vez que publique un trabajo, verá la ventana emergente Configuración de **archivado** automático. Para archivar fuera de los

solicitantes del país, cambie el interruptor a Activado . Esto archivará automáticamente todos los solicitantes fuera del país para el que está contratando.

Para **enviar mensajes de rechazo a solicitantes fuera del país**, cambie la opción A Activado . Esto enviará automáticamente un mensaje de rechazo a los solicitantes fuera del país 7 días después de que se postulen a su puesto de trabajo. Dentro de esos 7 días, usted tiene la opción de mover a un solicitante fuera del grupo de candidatos archivados.

- **Nota: Los mensajes de rechazo** no se pueden editar y no contendrán tu nombre ni tu información de contacto.

Killer questions (Infojobs)

3. ¿Cual crees que ha sido la causa que ha ocasionado los disturbios violentos de estas últimas semanas en Barcelona?



0/500 caracteres



4. ¿Cual crees que es la causa principal del cambio climático?

Descarte indefinido (Infojobs)

The screenshot shows a job listing interface with a dropdown menu open. The job listing on the left includes the title 'Gestor telefónico', a description 'Ayuda y guía a través de las diferentes opciones que ofrece Tanto página web como móvil.', and details for 'Nivel: Empleado/a' and 'Categoría y subcategoría: Atención a clientes: Atención al cliente'. The dropdown menu on the right has a blue header 'EN PROCESO' and lists several actions: 'En proceso', 'Evaluar', 'Entrevistar', 'Finalista', 'Revisar', 'Contratado', 'Descartado', 'En Proceso', 'Eliminar', and 'Descartar siempre'. The 'Descartar siempre' option is highlighted with a red box. To the right of the dropdown menu, there is a blue triangle icon containing a white exclamation mark.

Herramientas aplicaciones móviles para buscar empleo

Chat

Preguntas ilegales
Acoso sexual
Injurias



Discriminación por formular preguntas discriminatorias durante una entrevista de trabajo (STSJ de Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 7 de abril de 2014, rec. n° 923/2012)

Sistema reputacional

Puntuar menos a minorías
Injurias
Divulgación de datos privados
(orientación sexual, maternidad)

Expulsión de la app por valoración negativa o no acudir al puesto de trabajo



Discriminación por uso de inteligencia artificial

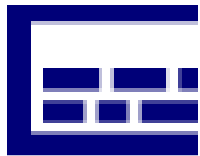
Los algoritmos informáticos:

Jerarquizan perfiles

Sugieren perfiles

Ocultan perfiles

Discriminan



- Obtienen **datos sensibles** a partir de otros no sensibles.
- La construcción del algoritmo se ha efectuado con **datos sesgados** por parámetros discriminatorios (sugerir mujeres para puestos feminizados y hombres para puestos directivos o sectores masculinizados, expulsar a personas con discapacidad).
- La estadística oculta a las **minorías** y les otorga menos peso.
- **Aprenden de los hábitos** del seleccionador: si visita más perfiles de hombres aprende a sugerir solo candidatos hombres (y viceversa)



Tolerancia administrativa



El servicio de orientación profesional comprende el asesoramiento en la búsqueda activa de empleo incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales (art. 8.2 d) RD 7/2015).



Se firman convenios de colaboración con portales y aplicaciones que no figuran inscritos como agencias de colocación.

jobandtalent empezó a actuar como ETT y no se tomaron medidas.



No se controla lo que publican ni su funcionamiento. Intermediarios laborales deberían (art. 33.4 LE):

- suministrar información a SPE sobre las ofertas de empleo y trabajadores atendidos.
- respeto a la dignidad, intimidad y RGPD.
- gratuidad del servicio para los trabajadores.
- garantizar igualdad y no discriminación en acceso al empleo.

Consienten con mayor facilidad la imposición de condiciones de acceso al empleo discriminatorias
(Goñi Sein, 1988; De Vicente Pachés, 1998)



Formas de combatir la discriminación en el acceso al empleo



SEPE: aplicar LE, anular oferta.



Control administrativo: dificultades técnicas



ITSS: aplicar LISOS:

- Sanción: STSJ de Cataluña de 10 de octubre de 2005 (rec. n.º 476/2000).
- Advertencia: STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas, de 13 de junio de 1997 (rec. n.º 1089/1996).



Jurisdicción social: demanda de la persona discriminada (art. 177 y ss LRJS).



Plan de Igualdad que exige a intermediarios no discriminación o la prohibición de recurrir a ellos.



Cerrar web (vía civil, consumidores): Acción de cesación (art. 30 + art. 8 LSSICE): restricciones a la libertad del servicio cuando se atenta, contra el principio de no discriminación por motivos de raza, sexo, religión, opinión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.



AEPD/RGPD: Evaluación de impacto obligatoria por elaboraciones de perfiles (art. 35.3 RGPD) debería evitar inteligencia artificial discriminatoria o con impacto negativo.

Conclusiones

- Multitud de agentes de la intermediación digital fuera de control.
- La tecnología aumenta el riesgo de discriminación consciente (el cliente lo pide) e inconsciente (IA) del intermediario.
- Objetivo adicional: negocio de datos. Cuantos más usuarios mejor.
- Poco interés en coordinarse con SPE.
- Startups: “volatilidad”: aparecen y desaparecen en poco tiempo según los inversores, no piensan en cumplimiento de normas.
- ¿Cambios normativos o aplicación de la ley?

Servicio de carácter público



Bibliografía

- Alter (2014). *Los perfiles de la discriminación en España: Análisis de la Encuesta CIS-3.000 Percepción de la discriminación en España*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Alva, K., Escot, T, L., Fernández Cornejo, J. A. y Cáceres Ruiz, J. I. (2017). «Intermediarios del mercado de trabajo y eficacia de los métodos de búsqueda de empleo durante la crisis económica». Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 35 (2).
- De Vicente Pachés, F. (1998). *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Goñi Sein, J.L. (1988). *El respeto a la esfera privada del trabajador*. Madrid: Civitas.
- Infoempleo-Adecco (2019). *Informe Infoempleo-Adecco 2018. Oferta y demanda de empleo en España*.
- Infoempleo-Ernst & Young (2019). *Talento conectado. Nuevas realidades en el mercado de trabajo*.

Para saber más...

AFLabor

<https://aflabor.wordpress.com/>

Blog sobre Derecho Laboral, Recursos Humanos y Empleo

<http://tecnologiaytrabajo.com/>



← Reseña del libro «Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.» (acceso abierto)

Actualización de la entrada «Contenido de calidad sobre Derecho del Trabajo» →

- [RSS - Entradas](#)
- [RSS - Comentarios](#)

Sigue el blog por Email
Haz clic para seguir este blog y recibir notificaciones de nuevos mensajes por correo electrónico.

Seguir



Lo más visitado
La Constitución Española y su contenido laboral

Recopilación de ofertas de empleo discriminatorias

Publicado el 18 diciembre, 2019

En esta entrada voy a ir recopilando **ofertas de empleo** que he ido encontrando en los últimos años en **portales de empleo o redes sociales**. El **objetivo** es que cualquier profesor que quiera usarlas como **ejemplo o ejercicio en sus clases** las tenga localizadas y las pueda descargar o enlazar fácilmente. También sirven para **ilustrar conductas discriminatorias en alguna publicación académica**. Así, se puede enlazar esta entrada como **nota a pie de página o cita bibliográfica** y especificar el **código de la oferta** que se desea mencionar. Esto resuelve el problema de los enlaces inoperativos si la web donde se aloja la oferta cambia de algún modo o desaparece. Todas

Proyecto de investigación
«**Nuevas tecnologías, cambios organizativos y trabajo: una visión multidisciplinar**»
(Ref. RTI2018-097947-B-I00)



Moltes gràcies!

