ARA

Mobley v. Workday: Lo que alega la demanda sobre contratación con IA y lo que ha decidido el tribunal

Por Alyssa I. Agard

Información vigente al 26 de octubre de 2026

Resumen

Cuatro solicitantes de empleo han demandado a Workday, Inc., una empresa que presta servicios de gestión de recursos humanos, ante un tribunal federal de San Francisco, y más de 15,000 personas se han adherido a su reclamación por discriminación por edad.[1] Alegan que las herramientas de selección de Workday basadas en inteligencia artificial (IA) excluyen de manera desproporcionada a solicitantes negros, mujeres, mayores de 40 años o con discapacidad.[2] Workday niega las alegaciones y sostiene que las leyes federales contra la discriminación que invocan los demandantes no le son aplicables.[3] El tribunal ha permitido que la mayoría de las reclamaciones de los demandantes por impacto dispar superen la etapa de alegaciones, en la que un tribunal acepta como ciertos los hechos alegados en la demanda, y la moción de los demandantes para que el tribunal certifique una clase indica como fecha de audiencia el 9 de marzo de 2027.[4]

Esta publicación tiene fines exclusivamente informativos. Describe alegaciones, documentos judiciales y resoluciones al 26 de octubre de 2026, y no constituye asesoramiento legal. Agard Research Associates Inc. no es un bufete de abogados y no toma posición sobre el fondo del caso.

Las partes y la plataforma

El caso es *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL, ante la jueza Rita F. Lin del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Norte de California.[5] Según la demanda vigente, los cuatro demandantes nombrados son Derek L. Mobley, un hombre negro mayor de 40 años con depresión y ansiedad; Jill E. Hughes, una mujer mayor de 40 años cuyas discapacidades incluyen cáncer y asma; Sheilah Johnson-Rocha, una mujer negra mayor de 40 años; y FaithLinh Rowe, una mujer asiático-estadounidense mayor de 40 años.[6]

Workday, Inc., con sede en Pleasanton, California, ofrece servicios de gestión de recursos humanos a organizaciones medianas y grandes. En su contestación, admite que, "según al menos un cálculo, los clientes utilizaron el software de Workday para procesar 2.2 millones de transacciones de requisición de puestos en mayo de 2023, lo que representa casi el 22% de todas las vacantes de empleo de los EE. UU. ese mes".[7]

[1] Pls.' Corrected Fourth Am. Compl. ¶¶ 5–8, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 10, 2026), ECF No. 393 [hereinafter Fourth Am. Compl.]; Def. Workday, Inc.'s Answer to Pls.' Fourth Am. Compl. at 2, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 15, 2026), ECF No. 397 [hereinafter Answer]; Pls.' Mot. for Class Certification at 2, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 418 [hereinafter Class Cert. Mot.]; Discovery Order at 2, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (LB) (N.D. Cal. Oct. 7, 2026), ECF No. 435 [hereinafter Oct. 2026 Discovery Order].
[2] Fourth Am. Compl. at 4.
[3] Answer ¶¶ 1–2.
[4] Order Granting in Part & Denying in Part Mot. to Dismiss at 4–5, 16, 20, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 12, 2024), ECF No. 80, *reported at* 740 F. Supp. 3d 796 [hereinafter July 2024 Order]; Order Granting Mot. for Leave to File Amicus Br. & Granting in Part & Denying in Part Mot. to Dismiss & to Strike at 3, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Mar. 6, 2026), ECF No. 267 [hereinafter March 2026 Order]; Order Granting in Part & Denying in Part Mot. to Dismiss at 11, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. June 22, 2026), ECF No. 360 [hereinafter June 2026 Order]; Class Cert. Mot. at 2.
[5] Order Denying Mot. for Certification Under 28 U.S.C. § 1292(b) at 1, 3, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 2, 2026), ECF No. 376 [hereinafter § 1292(b) Order].
[6] Fourth Am. Compl. ¶¶ 5–8.
[7] Answer at 2.

La moción de certificación de clase de los demandantes impugna tres herramientas: HiredScore Spotlight, Fetch y Candidate Skills Match.[8] HiredScore es un producto que Workday adquirió mientras el caso estaba en trámite.[9] HiredScore ha descrito Spotlight como una herramienta que califica, en una escala de la A a la D, en qué medida las aptitudes declaradas por un solicitante se ajustan a los requisitos de un puesto, y Fetch como una herramienta que vincula vacantes abiertas con solicitantes anteriores que aceptaron ser considerados para otros puestos en la empresa.[10] La orden del tribunal de mayo de 2025 describe Candidate Skills Match como una herramienta que compara las habilidades indicadas en la oferta de empleo de un empleador con los materiales del solicitante e informa el resultado como "fuerte", "bueno", "regular", "bajo", "pendiente" o "no se puede calificar".[11] Workday ha afirmado, citando una declaración, que los clientes pueden "habilitar, deshabilitar, usar o ignorar" las numerosas funciones de su software de reclutamiento, incluidas sus funciones de IA.[12]

Cómo se ha desarrollado el caso

La siguiente tabla enumera los principales acontecimientos del caso hasta la fecha.

Fecha	Qué ocurrió
Junio y julio de 2021	Mobley presentó un cargo de discriminación, y luego un cargo enmendado, ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE. UU. (EEOC, por sus siglas en inglés). El cargo enmendado alegaba que las herramientas de selección de Workday afectan de manera dispar a los solicitantes por motivos de raza, edad y discapacidad.[13]
22 de noviembre de 2022	Según la demanda, la EEOC emitió a Mobley una "Desestimación y Notificación del Derecho a Demandar" (Dismissal and Notice of Right to Sue). Conforme al reglamento de la EEOC sobre desestimaciones, que abarca los cargos presentados en virtud del Título VII y de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), esa notificación informa al destinatario que puede presentar una demanda ante un tribunal federal dentro de los 90 días siguientes a su recepción.[14]
21 de febrero de 2023	Mobley demandó a Workday en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, el 42 U.S.C. § 1981, la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés) y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), en su versión enmendada.[15]
19 de enero de 2024	El tribunal desestimó la demanda y autorizó a Mobley a enmendarla.[16]
9 de abril de 2024	La EEOC presentó un escrito de amicus curiae en el que sostuvo que Mobley había alegado de forma plausible cada una de sus teorías sobre por qué las leyes federales son aplicables a Workday.[17]

[8] Class Cert. Mot. at 2.
[9] Order re HiredScore Dispute at 1, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 29, 2025), ECF No. 158 [hereinafter HiredScore Order].
[10] HiredScore, *HiredScore's Focus on Compliance and Bias Mitigation* (archived Aug. 1, 2023), *filed as* Ex. 20 to Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419 [hereinafter Burrell Decl.], ECF No. 419-67, at 2–3 [hereinafter HiredScore July 2023 Audit Summary].
[11] Order Granting Preliminary Collective Certification at 3, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. May 16, 2025), ECF No. 128 [hereinafter Collective Order] (quoting ECF No. 109-6 at 4).
[12] Def. Workday, Inc.'s Opp'n to Pl.'s Mot. for Conditional Certification at 9, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Mar. 6, 2025), ECF No. 107 [hereinafter Workday Conditional Certification Opp'n]; Collective Order at 4.
[13] Class Action Compl. ¶ 6, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-TSH (N.D. Cal. Feb. 21, 2023), ECF No. 1 [hereinafter Compl.]; Def. Workday, Inc.'s Req. for Judicial Notice in Supp. of Its Mot. to Dismiss Pl.'s Compl. Ex. A at 5–8, *Mobley*, No. 4:23-cv-00770-YGR (N.D. Cal. July 17, 2023), ECF No. 17-1 [hereinafter Req. for Judicial Notice Ex. A]. La demanda fecha el cargo enmendado el 19 de julio de 2021; el formulario del cargo presentado como Anexo A tiene fecha del 21 de julio de 2021.
[14] Compl. ¶ 6; 29 C.F.R. § 1601.18(b) (2025).
[15] Compl. at 1–2.
[16] Order Granting Mot. to Dismiss with Leave to Amend at 2, 13, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Jan. 19, 2024), ECF No. 45 [hereinafter Jan. 2024 Order].
[17] Br. of the EEOC as Amicus Curiae in Supp. of Pl. & in Opp'n to Def.'s Mot. to Dismiss at 10, 20, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Apr. 9, 2024), ECF No. 60-1 [hereinafter EEOC Amicus Br.].

Fecha	Qué ocurrió
12 de julio de 2024	El tribunal permitió que las reclamaciones por impacto dispar siguieran adelante con base en la teoría de que Workday actuó como agente de los empleadores, y desestimó tanto las reclamaciones que consideraban a Workday una agencia de empleo como las reclamaciones por discriminación intencional. También desestimó una reclamación basada en la legislación de California, con autorización para enmendarla.[18]
16 de mayo de 2025	El tribunal certificó de forma preliminar una acción colectiva nacional en virtud de la ADEA, integrada por solicitantes de 40 años o más que, desde el 24 de septiembre de 2020, se postularon a empleos a través de la plataforma de solicitudes de Workday y a quienes "se les negaron recomendaciones de empleo".[19]
5 de diciembre de 2025	El tribunal denegó la moción de Workday para suspender el proceso de notificación de la acción colectiva por edad. Posteriormente, el tribunal señaló que la notificación produjo miles de adhesiones.[20]
7 de enero de 2026	Con la autorización del tribunal, tres demandantes más se sumaron al caso y agregaron reclamaciones por discriminación por sexo en virtud del Título VII y reclamaciones por discriminación por raza, sexo y edad en virtud de la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California (FEHA, por sus siglas en inglés).[21]
6 de marzo de 2026	El tribunal volvió a resolver que la disposición sobre impacto dispar de la ADEA ampara a los solicitantes de empleo.[22]
22 de junio de 2026	El tribunal permitió que siguieran adelante las reclamaciones en virtud de la FEHA y la reclamación por discapacidad de Hughes, y desestimó la reclamación por raza de Rowe y una reclamación basada en las contrataciones propias de Workday.[23]
2 de julio de 2026	El tribunal denegó la solicitud de Workday de certificar para apelación inmediata la cuestión de si los solicitantes de empleo pueden presentar reclamaciones por impacto dispar en virtud de la ADEA.[24]
10 y 15 de julio de 2026	Los demandantes presentaron la Cuarta Demanda Enmendada Corregida, que es la demanda vigente, y Workday la contestó.[25]
14 de septiembre de 2026	Los demandantes solicitaron la certificación de una clase con cuatro subclases.[26]

Lo que dice cada parte

Las alegaciones de los demandantes

Los demandantes alegan que Workday evalúa a los solicitantes mediante sistemas automatizados, entrenados con datos históricos de contratación, "en lugar de una revisión humana individualizada".[27] Señalan la rapidez, la uniformidad y la constancia de sus rechazos como indicios de una toma de decisiones automatizada.[28] Hughes alega que muchos rechazos llegaron en cuestión de minutos u horas, incluido uno a las 2:40 a. m. de un domingo, y Rowe alega haber recibido un rechazo en el mismo momento en que presentó una solicitud.[29]

[18] July 2024 Order at 5, 12–13, 16, 18, 20.
[19] Collective Order at 2, 17.
[20] Order Denying Mot. to Stay at 1, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Dec. 5, 2025), ECF No. 216; § 1292(b) Order at 2.
[21] Second Am. Compl. at 1, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Jan. 7, 2026), ECF No. 231 [hereinafter Second Am. Compl.]; March 2026 Order at 1; June 2026 Order at 2.
[22] March 2026 Order at 2–3.
[23] June 2026 Order at 10–11.
[24] § 1292(b) Order at 1–3.
[25] Fourth Am. Compl.; Answer.
[26] Class Cert. Mot. at 2–3.
[27] Fourth Am. Compl. at 3.
[28] *Id.* at 4.
[29] *Id.* ¶¶ 63, 79.

Su teoría central es que Workday actúa como agente de los empleadores que le delegan funciones de contratación.[30] Las reclamaciones que se litigan actualmente son reclamaciones por impacto dispar, que impugnan prácticas específicas a las que se atribuye un efecto desproporcionado significativo sobre un grupo protegido. Abarcan la raza y el sexo en virtud del Título VII, la discapacidad en virtud de la ADA, la edad en virtud de la ADEA, y la raza, el sexo y la edad en virtud de la FEHA de California.[31] La demanda enumera, solo por sus encabezados y sin volver a alegarlas, las reclamaciones por discriminación intencional previamente desestimadas en virtud del Título VII, la ADEA y el § 1981, junto con una reclamación desestimada por ayudar e instigar basada en la legislación de California, con el fin de preservarlas para una eventual apelación.[32] Solicita la certificación de clase, una sentencia declaratoria, un mandamiento judicial (injunction), el pago de los salarios dejados de percibir y una indemnización por daños y perjuicios.[33]

La posición de Workday

En su contestación, Workday niega que las leyes federales que invocan los demandantes le sean aplicables.[34] Niega que sus "herramientas automatizadas de selección . . . excluyan de manera desproporcionada" a los grupos mencionados en las alegaciones de los demandantes.[35] Ante las alegaciones de Hughes y Rowe sobre el momento en que recibieron sus rechazos, responde que no cuenta con información suficiente para admitirlas o negarlas y que, por lo tanto, las niega.[36]

En escritos anteriores, Workday afirmó que los clientes "son los únicos que eligen usar o ignorar la funcionalidad de IA" y que Workday "no recomienda, descarta ni evalúa o predice de otro modo la probabilidad de éxito de los solicitantes en un puesto".[37] Su contestación plantea, como defensas afirmativas, que cualquier acción impugnada estaba "relacionada con el puesto y era compatible con la necesidad empresarial" y, en cuanto a las reclamaciones por edad, que cualquier práctica impugnada se basaba en "factores razonables distintos de la edad".[38] Workday también ha argumentado que la disposición sobre impacto dispar de la ADEA no ampara a los solicitantes de empleo, y solicitó al tribunal que certificara esa cuestión para apelación inmediata.[39]

Las pruebas presentadas hasta ahora

Junto con su moción de certificación de clase, los demandantes presentaron tres informes periciales: uno sobre cómo se construyen, entrenan y evalúan para detectar sesgos las herramientas de selección basadas en aprendizaje automático; otro que presenta análisis estadísticos; y otro que propone un método para estimar los daños de toda la clase si se determina que existe impacto dispar.[40] La oposición de Workday debe presentarse a más tardar el 10 de noviembre de 2026.[41]

El análisis estadístico de los demandantes

El perito en estadística y validación de pruebas de los demandantes, el Dr. Charles A. Scherbaum, es profesor de psicología industrial y organizacional.[42] Analizó datos aportados por Workday sobre las calificaciones de HiredScore Spotlight y sobre los resultados del "proceso de contratación de Workday", que considera una fuente de datos razonable porque el algoritmo de Spotlight está estandarizado para todos los usuarios.[43] Informa que, en una etapa de ese proceso,

---

[30] *Id.* ¶ 9.
[31] *Id.* at 29, 35, 39, 45; July 2024 Order at 13.
[32] Fourth Am. Compl. at 29, 34, 39.
[33] *Id.* at 49–50.
[34] Answer ¶¶ 1–2.
[35] *Id.* ¶¶ 6–8.
[36] *Id.* ¶¶ 63, 79.
[37] Workday Conditional Certification Opp'n at 31.
[38] Answer at 32–34; *see* 29 U.S.C. § 623(f)(1).
[39] Def. Workday, Inc.'s Notice of Mot. & Mot. for Certification Under 28 U.S.C. § 1292(b) at 6–7, *Mobley*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Mar. 27, 2026), ECF No. 286 [hereinafter Workday § 1292(b) Mot.]; § 1292(b) Order at 1.
[40] Class Cert. Mot. at 2; Expert Report of Will Landecker, Ph.D. (Sept. 14, 2026), *filed as* Ex. R1 to Burrell Decl., ECF No. 419-81, at 2 [hereinafter Landecker Report]; Expert Report of Dr. Charles A. Scherbaum (Sept. 14, 2026), *filed as* Ex. R2 to Burrell Decl., ECF No. 419-82 [hereinafter Scherbaum Report]; Bernard R. Siskin, *A Statistical Methodology to Estimate Class-Wide Damages Assuming a Finding That Workday's Artifical [sic] Intelligence Screening Tools Have a Discriminatory Disparate Impact on Class Member Applicants* (Sept. 14, 2026), *filed as* Ex. R3 to Burrell Decl., ECF No. 419-83, at 2 [hereinafter Siskin Report].
[41] Oct. 2026 Discovery Order at 4.
[42] Class Cert. Mot. at 15; Scherbaum Report ¶ 5, at 7.
[43] Scherbaum Report ¶¶ 46–48, at 21; *id.* ¶ 57, at 24.

la diferencia en las tasas de rechazo entre las solicitudes presentadas por personas negras y blancas alcanzó 18.356 desviaciones estándar, y la diferencia entre las solicitudes de mujeres y hombres alcanzó 15.306 desviaciones estándar.[44] Indica que un resultado de dos colas de 1.96 desviaciones estándar o más se considera, por lo general, estadísticamente significativo.[45] La versión pública de su informe omite gran parte de la información subyacente, incluidos su resumen de opiniones y el número de solicitudes, el número de rechazos y las tasas de rechazo de las tablas que presentan esos resultados.[46]

Las auditorías de sesgo publicadas

Los resúmenes publicados de tres auditorías del sistema de calificación de HiredScore, realizadas en julio de 2023, febrero de 2024 y septiembre de 2024, afirman cada uno que "no hay evidencia de impacto dispar con base en los índices de impacto calculados".[47] Una auditoría de 2025 encargada por TIAA no encontró índices de impacto inferiores a 0.80, y un resumen de auditoría de Pfizer informa índices del 80 por ciento o más para cada grupo analizado.[48] Los demandantes citan las tres auditorías publicadas, cada una de las cuales utilizó una muestra aleatoria de diez clientes grandes, y la auditoría de TIAA, que según ellos se basa en una muestra de varios empleadores reunida por Workday, para argumentar que los efectos de las herramientas pueden medirse con datos agrupados de distintos empleadores.[49]

Dos medidas distintas

Según las Directrices Uniformes sobre Procedimientos de Selección de Empleados del gobierno federal, las agencias federales encargadas de su aplicación consideran, por lo general, que una tasa de selección de un grupo inferior a cuatro quintos (80 por ciento) de la tasa del grupo con la tasa más alta constituye evidencia de impacto adverso, y diferencias menores también pueden contar cuando son "significativas tanto en términos estadísticos como prácticos".[50] Las auditorías publicadas comparan los índices de impacto con ese umbral del 80 por ciento, mientras que el Dr. Scherbaum presenta pruebas de significancia estadística.[51]

Lo que el tribunal ha decidido y lo que no

Hasta ahora, las principales resoluciones del tribunal se han ocupado de si las reclamaciones se alegaron adecuadamente y de si pueden tramitarse de forma colectiva. El caso se encuentra en la etapa de exhibición de pruebas (discovery), y las partes están presentando sus escritos sobre la certificación de clase.[52]

Mociones de desestimación. En esta etapa, un tribunal acepta como ciertos los hechos alegados en la demanda y examina si configuran una reclamación plausible.[53] El tribunal razonó que "trazar una distinción artificial entre el software que toma decisiones y los seres humanos que toman decisiones podría vaciar de contenido las leyes contra la discriminación en la era moderna".[54] También observó que muchos proveedores de software no reunirían los requisitos para ser considerados agentes, y dio como ejemplo un programa de hoja de cálculo que un empleador utiliza para ordenar a los solicitantes por fecha de nacimiento y descartar a los mayores de 40 años; en ese ejemplo, según el tribunal, la hoja de cálculo no participa en la decisión sobre a quién contratar.[55] Su observación de que los correos

[44] Scherbaum Report ¶¶ 82–83 & tbls. 18–19, at 37; *see also* Class Cert. Mot. at 15.
[45] Scherbaum Report ¶ 54, at 23.
[46] *Id.* at 6, 37; *see also id.* at 26.
[47] HiredScore July 2023 Audit Summary at 7–8; Workday, *Workday & HiredScore's Focus on Compliance and Bias Mitigation* (archived Dec. 21, 2024), *filed as* Ex. 21 to Burrell Decl., ECF No. 419-68, at 9 [hereinafter Feb. 2024 Audit Summary]; Workday, *Workday & HiredScore's Focus on Compliance and Bias Mitigation* (archived Dec. 14, 2025), *filed as* Ex. 22 to Burrell Decl., ECF No. 419-69, at 10 [hereinafter Sept. 2024 Audit Summary].
[48] TIAA, *New York City Local Law 144 Bias Audit Results – Workday Spotlight Tool* (July 6, 2025), *filed as* Ex. 23 to Burrell Decl., ECF No. 419-70, at 2 [hereinafter TIAA Audit]; Pfizer Inc., *Pfizer Bias Audit Summary of the Hired Score Grade System*, *filed as* Ex. 24 to Burrell Decl., ECF No. 419-71, at 3 [hereinafter Pfizer Audit Summary].
[49] Class Cert. Mot. at 25–26; HiredScore July 2023 Audit Summary at 7; Feb. 2024 Audit Summary at 9; Sept. 2024 Audit Summary at 10; TIAA Audit at 2.
[50] 29 C.F.R. § 1607.4(D) (2025).
[51] HiredScore July 2023 Audit Summary at 6–7; TIAA Audit at 2; Scherbaum Report ¶ 54, at 23.
[52] July 2024 Order at 4; Collective Order at 1, 6; Oct. 2026 Discovery Order at 1–4.
[53] July 2024 Order at 4; *see Ashcroft v. Iqbal*, 556 U.S. 662, 678 (2009).
[54] July 2024 Order at 10.
[55] *Id.* at 11.

electrónicos de rechazo enviados en mitad de la noche daban lugar a "una inferencia plausible de que la decisión fue automatizada" se formuló conforme al estándar aplicable a la etapa de alegaciones.[56]

Certificación preliminar. El tribunal describió el estándar aplicable en esta etapa como "vagamente similar a un estándar de plausibilidad" y explicó, citando un precedente de un tribunal de apelaciones, que la "única consecuencia" de la certificación preliminar es la notificación, aprobada por el tribunal, a las personas que puedan querer sumarse al caso.[57] Tras una exhibición de pruebas adicional, Workday puede solicitar la descertificación de la acción colectiva.[58]

Certificación de clase (pendiente). Según los precedentes de la Corte Suprema, un tribunal que resuelve sobre la certificación de clase examina cuestiones de fondo solo en la medida en que influyan en si se cumplen los requisitos de la Regla 23 de las Reglas Federales de Procedimiento Civil.[59]

Cuestiones aún en disputa. Como estas resoluciones aplicaron los estándares de la etapa de alegaciones y de la certificación preliminar, no resolvieron hechos controvertidos, entre ellos si las herramientas de Workday causaron alguna disparidad, si Workday actuó efectivamente como agente de sus clientes, si alguna práctica impugnada se justifica por necesidad empresarial y si se le adeuda una indemnización a alguien. La contestación de Workday controvierte cada uno de estos puntos.[60]

Qué significa el caso según la ley federal

El caso se refiere a cómo se aplican tres leyes federales cuando los empleadores utilizan las herramientas de un proveedor de software en la contratación.[61] El Título VII prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional; las protecciones de la ADEA se limitan a las personas de al menos 40 años de edad; y el Título I de la ADA prohíbe la discriminación contra personas calificadas por motivos de discapacidad. Cada una de estas leyes define el término "empleador" de modo que incluya a "cualquier agente" de un empleador.[62]

Según el Título VII, un demandante por impacto dispar debe demostrar que una práctica de empleo específica produce un impacto dispar, y el empleador puede entonces defender la práctica como "relacionada con el puesto en cuestión y compatible con la necesidad empresarial". Un demandante también puede prevalecer si realiza la demostración exigida respecto de una práctica de empleo alternativa que el empleador se niega a adoptar.[63] La ADA prohíbe los criterios de selección que "excluyan o tiendan a excluir" a personas con discapacidad, salvo que se demuestre que dichos criterios están "relacionados con el puesto en cuestión" y son "compatibles con la necesidad empresarial".[64] La ADEA prohíbe las prácticas que afecten negativamente a una persona "a causa de la edad de dicha persona", pero permite las acciones "basadas en factores razonables distintos de la edad".[65]

El tribunal de distrito ha resuelto dos cuestiones jurídicas centrales en la etapa de alegaciones y se negó a certificar una de ellas para apelación inmediata:

1. **Responsabilidad del proveedor.** ¿Puede un proveedor de software ser responsable como agente de un empleador cuando los empleadores delegan funciones de contratación en sus herramientas? El tribunal resolvió que las alegaciones contra Workday planteaban de forma plausible dicha responsabilidad.[66]
2. **Los solicitantes y la ADEA.** ¿Ampara a los solicitantes de empleo la disposición sobre impacto dispar de la ADEA, que se refiere a los "empleados" de un empleador? El tribunal resolvió que sí. Al negarse a certificar la cuestión para apelación inmediata, reconoció que existen "motivos sustanciales para una diferencia de

[56] *Id.* at 4, 9.
[57] Collective Order at 6 (quoting *Campbell v. City of Los Angeles*, 903 F.3d 1090, 1101, 1109 (9th Cir. 2018) (quoting *Genesis Healthcare Corp. v. Symczyk*, 569 U.S. 66, 75 (2013))).
[58] *Id.* at 1, 6.
[59] *Amgen Inc. v. Conn. Ret. Plans & Tr. Funds*, 568 U.S. 455, 466 (2013); *see* Fed. R. Civ. P. 23(a)–(b).
[60] July 2024 Order at 4, 15; Collective Order at 1, 6; Answer ¶¶ 6–9; *id.* at 31–32, 34.
[61] July 2024 Order at 5.
[62] 42 U.S.C. §§ 2000e(b), 2000e-2(a)(1); 29 U.S.C. §§ 630(b), 631(a); 42 U.S.C. §§ 12111(5)(A), 12112(a).
[63] 42 U.S.C. § 2000e-2(k)(1)(A)(i)–(ii), (C).
[64] 42 U.S.C. § 12112(b)(6).
[65] 29 U.S.C. § 623(a)(2), (f)(1).
[66] July 2024 Order at 5–11.

opinión", y comparó una decisión en pleno (en banc) de 2019 del Séptimo Circuito con la decisión de un tribunal de distrito que el propio tribunal había seguido.[67]

Las posiciones del poder ejecutivo federal han cambiado durante el caso. En abril de 2024, la EEOC respaldó las teorías de Mobley sobre la aplicación de las leyes a Workday.[68] En abril de 2025, la Orden Ejecutiva 14281 declaró una política dirigida a "eliminar el uso de la responsabilidad por impacto dispar en todos los contextos en la mayor medida posible" e instruyó a las agencias federales a "restar prioridad a la aplicación de todas las leyes y reglamentos en la medida en que incluyan responsabilidad por impacto dispar", y mencionó entre ellos el 42 U.S.C. § 2000e-2.[69] La orden está dirigida a las agencias federales y establece que no crea derechos exigibles judicialmente. *Mobley* es una demanda presentada por demandantes particulares.[70]

Nueva Jersey: derechos según la Ley contra la Discriminación

Mobley es un caso federal en California que plantea reclamaciones federales y de California, no reclamaciones según la legislación de Nueva Jersey.[71] Aquí se resumen las normas de Nueva Jersey porque Agard Research Associates Inc. tiene su sede en Nueva Jersey.

La Ley contra la Discriminación de Nueva Jersey (LAD, por sus siglas en inglés) prohíbe a los empleadores negarse a contratar por motivo de características protegidas, entre ellas la raza, el origen nacional, la edad, el sexo, la identidad o expresión de género, la discapacidad y la "obligación de prestar servicio en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos".[72] También prohíbe a cualquier persona, "sea o no empleador o empleado", ayudar o instigar a cometer un acto prohibido.[73]

La guía publicada en enero de 2025 por la Oficina del Fiscal General de Nueva Jersey y la División de Derechos Civiles (DCR, por sus siglas en inglés) establece que la LAD "se aplica a la discriminación algorítmica de la misma manera en que se ha aplicado desde hace mucho tiempo a otras conductas discriminatorias".[74] Agrega que una entidad cubierta puede ser responsable por discriminación algorítmica "incluso si la entidad cubierta utiliza una herramienta que no desarrolló".[75] Según la guía, una práctica que produce un impacto dispar está prohibida salvo que sea "necesaria para lograr un interés sustancial, legítimo y no discriminatorio" y que ninguna alternativa menos discriminatoria pueda satisfacer ese interés. Al evaluar si existe una alternativa menos discriminatoria, la guía considera que las evaluaciones para detectar sesgos de una entidad, o su análisis de alternativas, pueden constituir evidencia pertinente.[76] La guía establece que "no impone ningún requisito nuevo o adicional que no esté incluido en la LAD".[77]

Las normas de la DCR sobre discriminación por impacto dispar, N.J.A.C. 13:16, entraron en vigor el 15 de diciembre de 2025.[78] Entre otras cosas, estas normas:

- definen de manera amplia las "herramientas automatizadas de decisiones de empleo", incluido el software que genera puntuaciones, clasificaciones, categorizaciones o recomendaciones que los empleadores utilizan en la contratación y en otras decisiones de empleo;[79]
- asignan la carga inicial al reclamante, que debe demostrar un impacto dispar; luego al empleador, que debe demostrar que la práctica es "necesaria para lograr un interés sustancial, legítimo y no discriminatorio"; y

[67] 29 U.S.C. § 623(a)(2); March 2026 Order at 2–3; § 1292(b) Order at 1–3 (comparing *Kleber v. CareFusion Corp.*, 914 F.3d 480 (7th Cir. 2019) (en banc), with *Rabin v. PricewaterhouseCoopers LLP*, 236 F. Supp. 3d 1126 (N.D. Cal. 2017)).
[68] EEOC Amicus Br. at 10, 20.
[69] Exec. Order No. 14,281, §§ 2, 4, 90 Fed. Reg. 17,537, 17,537–38 (Apr. 28, 2025).
[70] Exec. Order No. 14,281, §§ 4, 9(c), 90 Fed. Reg. at 17,538–39; Fourth Am. Compl. ¶¶ 5–8.
[71] Fourth Am. Compl. at 29–49.
[72] N.J. Stat. Ann. § 10:5-12(a) (N.J. Div. on C.R. unofficial copy, current through Oct. 18, 2024).
[73] *Id.* § 10:5-12(e).
[74] N.J. Off. of the Att'y Gen. & Div. on C.R., *Guidance on Algorithmic Discrimination and the New Jersey Law Against Discrimination* 1 (Jan. 2025), https://www.nj.gov/oag/newsreleases25/2025-0108_DCR-Guidance-on-Algorithmic-Discrimination.pdf [hereinafter DCR Guidance].
[75] *Id.* at 2.
[76] *Id.* at 11.
[77] *Id.* at 1 n.1.
[78] N.J. Admin. Code tit. 13, ch. 16 (2026), *adopted by* 57 N.J. Reg. 2840(b) (Dec. 15, 2025).
[79] N.J. Admin. Code § 13:16-1.3 (2026).

después al reclamante, que debe demostrar una alternativa menos discriminatoria, y cada paso exige evidencia empírica;[80]

- exigen que un empleador cuya práctica produzca un impacto dispar y dependa de productos o sistemas de un proveedor "tome medidas razonables" para asegurar que la conducta y los sistemas del proveedor cumplan con la LAD y con las normas;[81]
- identifican como prácticas que pueden tener un impacto dispar a las herramientas automatizadas de decisiones de empleo en general, a las herramientas que evalúan a los solicitantes según su disponibilidad horaria y a las herramientas que no se han probado adecuadamente para detectar efectos adversos sobre grupos protegidos;[82] y
- aplican las Directrices Uniformes federales sobre Procedimientos de Selección de Empleados a cada una de las características que protege la LAD.[83]

Un proyecto de ley que regularía las herramientas automatizadas de decisiones de empleo, A2726, se presentó y se remitió al Comité de Ciencia, Innovación y Tecnología de la Asamblea el 13 de enero de 2026. Al 26 de octubre de 2026, el historial del proyecto publicado por la Legislatura no registra ninguna acción posterior.[84]

Lo que dicen las fuentes oficiales a los empleadores de Nueva Jersey

Los puntos siguientes reformulan lo que establecen fuentes oficiales de Nueva Jersey y federales. No constituyen asesoramiento legal.

1. **Evaluar las herramientas antes y después de usarlas.** La guía de la DCR establece que es fundamental que los empleadores, así como los desarrolladores y proveedores de estas herramientas, "consideren y evalúen cuidadosamente el diseño y las pruebas" de las herramientas automatizadas antes de implementarlas y que sigan evaluándolas después de su implementación.[85]
2. **Evaluar los sesgos y considerar alternativas.** Según la guía, las evaluaciones para detectar sesgos de un empleador y su análisis de alternativas pueden constituir evidencia pertinente sobre si existe una alternativa menos discriminatoria.[86]
3. **Supervisar a los proveedores.** Cuando la práctica de un empleador produce un impacto dispar y depende de productos o sistemas de un proveedor, las normas de la DCR exigen que el empleador tome medidas razonables para asegurar que esos sistemas cumplan con la ley, y la guía establece que un empleador puede ser responsable incluso por una herramienta que no desarrolló.[87]
4. **Probar antes de implementar.** Las normas de la DCR incluyen, entre las prácticas que pueden tener un impacto dispar, el uso por parte de un empleador de una herramienta que no se probó adecuadamente de antemano para detectar efectos adversos sobre un grupo protegido.[88]
5. **Ofrecer una vía para solicitar acomodos.** Una herramienta que evalúa a los solicitantes según su disponibilidad horaria "debe incluir un mecanismo para que los solicitantes pidan un acomodo razonable", y tanto la guía de la DCR como la ADA abordan el acomodo razonable de forma más amplia.[89]
6. **Llevar registros de impacto.** Las Directrices Uniformes indican que los empleadores deben llevar registros que muestren el impacto de sus procedimientos de selección por raza, sexo y grupo étnico, y las normas de la DCR aplican esas directrices a cada una de las características que protege la LAD.[90]

[80] *Id.* § 13:16-2.2(a)–(d).
[81] *Id.* § 13:16-2.4(e).
[82] *Id.* § 13:16-3.2(c).
[83] *Id.* § 13:16-3.3.
[84] Assemb. B. 2726, 222d Leg. (N.J. 2026); *Bill History: A2726*, N.J. Legislature, https://www.njleg.state.nj.us/bill-search/2026/A2726 (last visited Oct. 26, 2026).
[85] DCR Guidance at 13.
[86] *Id.* at 11.
[87] N.J. Admin. Code § 13:16-2.4(e); DCR Guidance at 2, 12.
[88] N.J. Admin. Code § 13:16-3.2(c)(3).
[89] *Id.* § 13:16-3.2(c)(2); DCR Guidance at 11–12; 42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A).
[90] 29 C.F.R. § 1607.4(A) (2025); N.J. Admin. Code § 13:16-3.3.

Próximos pasos

La oposición de Workday a la certificación de clase debe presentarse a más tardar el 10 de noviembre de 2026.[91] La notificación de la moción de los demandantes indica como fecha de audiencia el 9 de marzo de 2027.[92] La exhibición de pruebas continúa: en octubre de 2026, la jueza magistrada autorizó a Workday a tomar declaración a quince de los treinta y ocho declarantes de los demandantes y señaló que la acción colectiva por edad tiene más de 15,000 miembros adheridos.[93] Una resolución sobre la certificación de clase decidirá si las reclamaciones pueden tramitarse como acción de clase, no si Workday es responsable.[94]

Nota sobre las citas

Las citas de páginas de documentos judiciales remiten a la paginación ECF del tribunal, y las fechas indicadas para los documentos judiciales son las fechas de presentación en ECF. Los documentos judiciales provienen del expediente público de *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal.). Las notas al pie y la bibliografía siguen el formato Bluebook y conservan en inglés los títulos de los documentos citados. Las citas textuales que aparecen en el cuerpo del informe son traducciones de Agard Research Associates Inc.

[91] Oct. 2026 Discovery Order at 4.
[92] Class Cert. Mot. at 2.
[93] Oct. 2026 Discovery Order at 2, 9–10.
[94] *Amgen*, 568 U.S. at 466.

Bibliografía

Esta bibliografía enumera todas las fuentes citadas en las notas, agrupadas por tipo. Los documentos judiciales aparecen en el orden del expediente.

Documentos judiciales

Todos los documentos provienen de *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal.).

Escritos de alegaciones

Class Action Compl., *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-TSH (N.D. Cal. Feb. 21, 2023), ECF No. 1.

Second Am. Compl., *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Jan. 7, 2026), ECF No. 231.

Pls.' Corrected Fourth Am. Compl., *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 10, 2026), ECF No. 393.

Def. Workday, Inc.'s Answer to Pls.' Fourth Am. Compl., *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 15, 2026), ECF No. 397.

Órdenes judiciales

Order Granting Mot. to Dismiss with Leave to Amend, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Jan. 19, 2024), ECF No. 45.

Order Granting in Part & Denying in Part Mot. to Dismiss, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 12, 2024), ECF No. 80, *reported at* 740 F. Supp. 3d 796.

Order Granting Preliminary Collective Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. May 16, 2025), ECF No. 128.

Order re HiredScore Dispute, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 29, 2025), ECF No. 158.

Order Denying Mot. to Stay, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Dec. 5, 2025), ECF No. 216.

Order Granting Mot. for Leave to File Amicus Br. & Granting in Part & Denying in Part Mot. to Dismiss & to Strike, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Mar. 6, 2026), ECF No. 267.

Order Granting in Part & Denying in Part Mot. to Dismiss, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. June 22, 2026), ECF No. 360.

Order Denying Mot. for Certification Under 28 U.S.C. § 1292(b), *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. July 2, 2026), ECF No. 376.

Discovery Order, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (LB) (N.D. Cal. Oct. 7, 2026), ECF No. 435.

Mociones y escritos

Def. Workday, Inc.'s Req. for Judicial Notice in Supp. of Its Mot. to Dismiss Pl.'s Compl., *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 4:23-cv-00770-YGR (N.D. Cal. July 17, 2023), ECF No. 17-1.

Br. of the EEOC as Amicus Curiae in Supp. of Pl. & in Opp'n to Def.'s Mot. to Dismiss, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Apr. 9, 2024), ECF No. 60-1.

Def. Workday, Inc.'s Opp'n to Pl.'s Mot. for Conditional Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Mar. 6, 2025), ECF No. 107.

Def. Workday, Inc.'s Notice of Mot. & Mot. for Certification Under 28 U.S.C. § 1292(b), *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Mar. 27, 2026), ECF No. 286.

Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 418.

Declaración, anexos e informes periciales relativos a la certificación de clase

Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419.

HiredScore, *HiredScore's Focus on Compliance and Bias Mitigation* (archived Aug. 1, 2023), *filed as* Ex. 20 to Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419-67.

Workday, *Workday & HiredScore's Focus on Compliance and Bias Mitigation* (archived Dec. 21, 2024), *filed as* Ex. 21 to Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419-68.

Workday, *Workday & HiredScore's Focus on Compliance and Bias Mitigation* (archived Dec. 14, 2025), *filed as* Ex. 22 to Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419-69.

TIAA, *New York City Local Law 144 Bias Audit Results – Workday Spotlight Tool* (July 6, 2025), *filed as* Ex. 23 to Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419-70.

Pfizer Inc., *Pfizer Bias Audit Summary of the Hired Score Grade System*, *filed as* Ex. 24 to Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419-71.

Expert Report of Will Landecker, Ph.D., *filed as* Ex. R1 to Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419-81.

Expert Report of Dr. Charles A. Scherbaum (redacted public version), *filed as* Ex. R2 to Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419-82.

Bernard R. Siskin, *A Statistical Methodology to Estimate Class-Wide Damages Assuming a Finding That Workday's Artifical [sic] Intelligence Screening Tools Have a Discriminatory Disparate Impact on Class Member Applicants*, *filed as* Ex. R3 to Decl. of Meredith L. Burrell in Supp. of Pls.' Mot. for Class Certification, *Mobley v. Workday, Inc.*, No. 3:23-cv-00770-RFL (N.D. Cal. Sept. 14, 2026), ECF No. 419-83.

Jurisprudencia

Amgen Inc. v. Conn. Ret. Plans & Tr. Funds, 568 U.S. 455 (2013).

Ashcroft v. Iqbal, 556 U.S. 662 (2009).

Campbell v. City of Los Angeles, 903 F.3d 1090 (9th Cir. 2018).

Genesis Healthcare Corp. v. Symczyk, 569 U.S. 66 (2013).

Kleber v. CareFusion Corp., 914 F.3d 480 (7th Cir. 2019) (en banc).

Rabin v. PricewaterhouseCoopers LLP, 236 F. Supp. 3d 1126 (N.D. Cal. 2017).

Leyes y reglas federales

Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. §§ 621–634.

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. §§ 2000e to 2000e-17.

Americans with Disabilities Act of 1990, tit. I, 42 U.S.C. §§ 12111–12117.

Fed. R. Civ. P. 23.

Reglamentos federales y órdenes ejecutivas

Procedural Regulations, 29 C.F.R. pt. 1601 (2025).

Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. pt. 1607 (2025).

Exec. Order No. 14,281, Restoring Equality of Opportunity and Meritocracy, 90 Fed. Reg. 17,537 (Apr. 28, 2025).

Legislación y guías de Nueva Jersey

New Jersey Law Against Discrimination, N.J. Stat. Ann. §§ 10:5-1 to -50 (N.J. Div. on C.R. unofficial copy, current through Oct. 18, 2024).

N.J. Admin. Code tit. 13, ch. 16 (2026).

Rules Pertaining to Disparate Impact Discrimination, 57 N.J. Reg. 2840(b) (Dec. 15, 2025) (adopted new rules, N.J.A.C. 13:16).

N.J. Off. of the Att'y Gen. & Div. on C.R., *Guidance on Algorithmic Discrimination and the New Jersey Law Against Discrimination* (Jan. 2025), https://www.nj.gov/oag/newsreleases25/2025-0108_DCR-Guidance-on-Algorithmic-Discrimination.pdf.

Assemb. B. 2726, 222d Leg. (N.J. 2026).

Bill History: A2726, N.J. Legislature, https://www.njleg.state.nj.us/bill-search/2026/A2726 (last visited Oct. 26, 2026).

Acerca de este informe. Agard Research Associates Inc. (ARA) es un instituto de investigación apartidista y sin fines de lucro de Nueva Jersey. Este informe describe alegaciones, documentos judiciales y resoluciones en *Mobley v. Workday, Inc.* al 26 de octubre de 2026, y sus notas al pie y su bibliografía ofrecen citas completas para cada afirmación. No apoya ni se opone a ninguna parte, ningún candidato ni ninguna legislación, y constituye información general, no asesoramiento legal. Versión 1.0, octubre de 2026.

Mobley v. Workday: Lo que alega la demanda sobre contratación con IA y lo que ha decidido el tribunal © 2026 por Agard Research Associates Inc. está bajo una licencia CC BY-NC-ND 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/