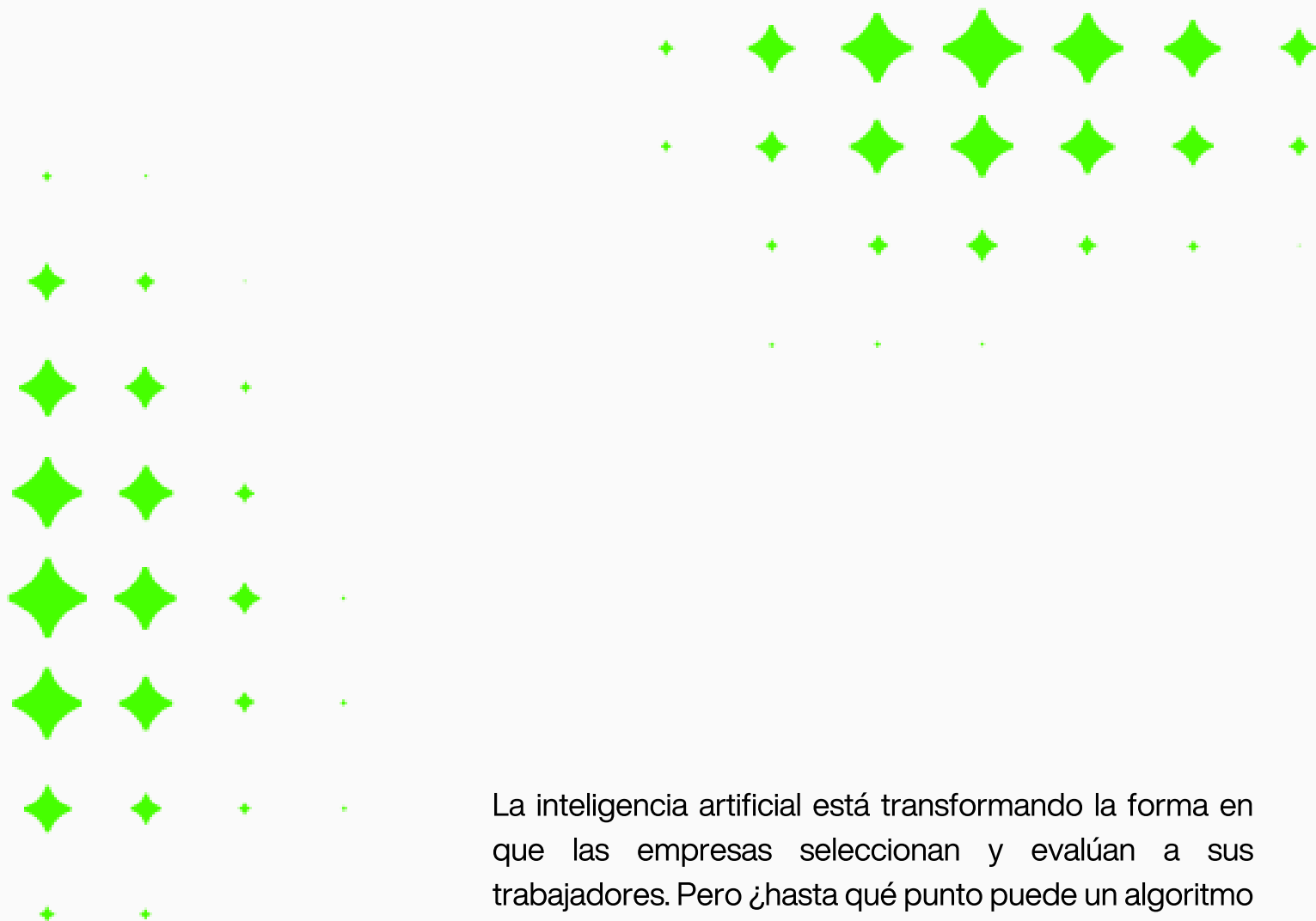


¿Puede un algoritmo decidir tu futuro profesional?

Sumario



La inteligencia artificial está transformando la forma en que las empresas seleccionan y evalúan a sus trabajadores. Pero ¿hasta qué punto puede un algoritmo determinar quién accede a un empleo, quién asciende o incluso inferir señales de burnout? El uso de estas herramientas plantea importantes cuestiones jurídicas en materia de protección de datos, inteligencia artificial y derecho laboral. Su aplicación en el entorno de trabajo exige especial atención debido al desequilibrio de poder existente entre la empresa y el trabajador. Por ello, antes de incorporarlas, las empresas deben evaluar los riesgos asociados a su uso y garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores, especialmente cuando estas tecnologías pueden influir en decisiones que afectan a su trayectoria profesional.

POR

Sonsoles Sánchez

Baylos ^{IP} **abión**

¿Puede un algoritmo decidir tu futuro profesional?

Una empresa se plantea utilizar inteligencia artificial para analizar currículums, asignar puntuaciones y priorizar candidaturas en procesos de selección y promoción interna. La herramienta puede agilizar la gestión de recursos humanos, pero también influir en quién accede a una oportunidad profesional y quién queda fuera del proceso.

Las consecuencias del uso de estas tecnologías pueden ir mucho más allá de una simple puntuación o recomendación. Sus resultados pueden afectar a las oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo e incluso a la privacidad y la esfera íntima de los trabajadores.

Por lo tanto, es necesario plantearse la cuestión de qué límites jurídicos debe respetar la empresa cuando recurre a estos sistemas.

La advertencia AI-00009-2026 de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), publicada el pasado 23 de septiembre de 2026, pone de manifiesto que la incorporación de IA a los procesos de selección y movilidad interna no es una decisión exclusivamente tecnológica. Su utilización puede afectar a los derechos de las personas y exige determinar, antes de implantar el sistema, qué obligaciones resultan aplicables y qué garantías deben establecerse.

La IA puede agilizar la gestión de recursos humanos, pero también influir en quién accede a una oportunidad profesional y quién queda fuera del proceso.

Las garantías que exige el uso de IA en la selección de personal y promoción profesional

El primer paso es analizar el tratamiento de datos personales que implica el uso de la herramienta. Para ello, la empresa debe identificar qué información se utilizará, con qué finalidad y si el tratamiento cumple los principios establecidos en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), como la minimización de datos, la exactitud y la limitación de la finalidad. Estos aspectos deben tenerse en cuenta desde la fase de

diseño del sistema, en lugar de abordarse únicamente una vez que la herramienta ya está en funcionamiento.

Una herramienta concebida para proteger el bienestar de los trabajadores puede terminar convirtiéndose en un mecanismo de vigilancia de su esfera más íntima.

Asimismo, es necesario identificar los riesgos que el uso de la IA puede suponer para los derechos y libertades de los candidatos a un puesto de trabajo y de los empleados, y establecer medidas técnicas y organizativas para prevenirlos y mitigarlos. Por ejemplo, si un sistema de selección de personal se entrena con datos históricos que reflejan una preferencia por determinados perfiles, como hombres o personas jóvenes, podría reproducir esos sesgos y perjudicar a mujeres o personas de mayor edad que, pese a contar con las competencias y la experiencia necesarias, no se ajusten a dichos patrones. Este tipo de situaciones puede dar lugar a resultados discriminatorios y limitar injustificadamente las oportunidades de acceso al empleo. Para valorar estos riesgos, debe tenerse en cuenta tanto la probabilidad de que se produzcan como la gravedad de sus posibles consecuencias. Cuando sea probable que el tratamiento entrañe un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas, será necesario realizar una evaluación de impacto, que entre otras cuestiones, analice la necesidad y proporcionalidad del tratamiento.

La transparencia constituye otra garantía fundamental. Los candidatos y trabajadores deben recibir la información exigible sobre el tratamiento de sus datos personales y conocer el papel que desempeña la herramienta en los procesos de evaluación. En el ámbito laboral, estas obligaciones se complementan con el derecho de información reconocido en el Real Decreto 723/2026, por el que se traspone la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Esta norma establece que la empresa debe informar a los trabajadores de la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Además, cuando estos sistemas se utilicen para determinar o modificar condiciones de trabajo, como los horarios, la asignación

de tareas, los salarios o las posibilidades de promoción profesional, deberá informar también sobre los criterios y las reglas que utilizan para adoptar dichas decisiones.

En el plano colectivo, el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores reconoce a la representación legal de los trabajadores el derecho a recibir información sobre los parámetros, las reglas e instrucciones en que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que influyen en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo o la elaboración de perfiles.

También es importante analizar el papel que desempeña el sistema en la toma de decisiones y determinar si existe algún tipo de intervención humana efectiva. Esta cuestión es relevante a efectos del artículo 22 del RGPD, que reconoce el derecho de las personas a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en tratamientos automatizados cuando produzcan efectos jurídicos o afecten significativamente a la persona, salvo en los supuestos previstos por el propio RGPD y con las garantías correspondientes. Por ello, debe comprobarse si la persona responsable puede revisar y modificar la decisión del sistema o si se limita a aceptar su recomendación.

Por último, también debe comprobarse cómo se clasifica la herramienta conforme al Reglamento europeo de Inteligencia Artificial (RIA) y cumplir las obligaciones derivadas de dicha clasificación. La norma considera de alto riesgo determinados sistemas utilizados para seleccionar candidatos y adoptar decisiones sobre la promoción y las condiciones laborales, lo que conlleva el cumplimiento de estrictas obligaciones como garantizar la calidad de los datos, documentar el funcionamiento del sistema, registrar su actividad y establecer mecanismos de supervisión humana. No obstante, no todas estas herramientas reciben automáticamente esa clasificación: depende de su finalidad y funcionamiento. Existe una excepción para determinados sistemas que no presentan un riesgo significativo ni influyen sustancialmente en las decisiones, pero esta excepción no puede aplicarse a los sistemas que elaboran perfiles de personas físicas.

Inferir el estrés: un límite distinto

El uso de IA en el entorno laboral plantea una cuestión especialmente sensible cuando deja de evaluar competencias o resultados y pretende inferir el estado emocional de los trabajadores.

El Garante italiano de Protección de Datos analizó una herramienta integrada en plataformas corporativas, como Slack y Teams, que examinaba las comunicaciones profesionales para estimar los niveles de estrés de los trabajadores. En mayo de 2026, la autoridad advirtió a la empresa propietaria de la herramienta de los riesgos que este tratamiento suponía para la privacidad y exigió medidas que impidieran a los empleadores acceder, incluso indirectamente, a información sobre el estado emocional de sus empleados. Este caso pone de manifiesto que el análisis de las conversaciones laborales puede revelar información sobre la esfera privada de las personas, incluso cuando estas tecnologías se presentan como herramientas destinadas a promover su bienestar.

Debe examinarse si existe una intervención humana efectiva o si, en la práctica, la decisión viene determinada por la puntuación o recomendación del algoritmo.

El RIA establece un límite específico en este ámbito: prohíbe, salvo excepciones concretas relacionadas con motivos médicos o de seguridad, los sistemas destinados a inferir las emociones de las personas en el entorno laboral. En consecuencia, el propósito de prevenir el estrés o mejorar el bienestar de los trabajadores no justifica, por sí solo, el uso de un sistema incluido en esta prohibición. Asimismo, si el tratamiento implica datos relativos a la salud, será necesario examinar el cumplimiento de las garantías reforzadas previstas en el artículo 9 del RGPD.

Conclusión

Según se ha visto, la incorporación de inteligencia artificial a los procesos de selección, promoción y evaluación del personal requiere algo más que analizar sus posibles ventajas. Es fundamental comprender qué función desempeñará el sistema en la toma de decisiones empresariales y en qué medida puede influir en ellas para identificar desde el inicio los posibles riesgos para los derechos de los trabajadores y determinar las obligaciones jurídicas aplicables en cada caso.