



# La protección del trabajador frente al algoritmo

por Lidia de la Iglesia Aza

La digitalización del trabajo ha impulsado la adopción masiva de sistemas algorítmicos en la gestión de recursos humanos. Estos sistemas, diseñados para automatizar decisiones tradicionalmente humanas, se utilizan hoy para seleccionar candidatos, evaluar el rendimiento, asignar tareas, supervisar la actividad laboral e incluso justificar sanciones o extinciones contractuales. Su funcionamiento se basa en modelos matemáticos que traducen problemas del mundo real en operaciones formales, pero esta aparente objetividad es engañosa: los algoritmos incorporan las decisiones, supuestos y sesgos de quienes los programan.

La creciente dependencia de estos sistemas plantea interrogantes fundamentales sobre la transparencia, la equidad y la legalidad de las decisiones laborales automatizadas. En este contexto, la protección de los trabajadores frente al poder del algoritmo se ha convertido en un desafío jurídico. En este artículo se analizan los riesgos asociados a la gestión algorítmica y los principales instrumentos normativos destinados a garantizar los derechos laborales en un entorno digitalizado.

La toma de decisiones algorítmica se ha extendido en el ámbito laboral por su capacidad para procesar grandes volúmenes de datos, reducir costes y agilizar procesos. Las organizaciones justifican su uso en la búsqueda de eficiencia y en la necesidad de eliminar los sesgos humanos, promoviendo decisiones más coherentes y objetivas. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que los algoritmos pueden reproducir o amplificar desigualdades preexistentes cuando se entrenan con datos sesgados o no representativos. Pero, además, la opacidad de estos sistemas genera nuevos problemas. Así, parte de estos sistemas funcionan como “cajas negras<sup>1</sup>”, lo que dificulta comprender cómo se toman las decisiones y limita la capacidad de los trabajadores para evaluar la equidad de los resultados. De esta forma, esta falta de transparencia puede reforzar desigualdades estructurales bajo la apariencia de neutralidad tecnológica.

Si bien el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en el asunto Meister (C-415/10), reconoció que los empleadores privados no están obligados a revelar información sobre procesos de selección, también ha reiterado que la transparencia es un requisito esencial para garantizar la no discriminación. Esta tensión entre protección de datos empresariales y derechos de los trabajadores constituye uno de los principales retos del control algorítmico. Por ello, la protección de los trabajadores exige mecanismos que permitan acceder a la lógica del algoritmo, identificar sesgos, garantizar la intervención humana y establecer responsabilidades claras en la toma de decisiones.

---

<sup>1</sup> Un algoritmo de caja negra es un sistema computacional cuyo funcionamiento interno es desconocido o incomprensible para quienes lo utilizan, puesto que los usuarios no tienen acceso a la lógica detrás de las decisiones y predicciones que ofrece.

Sin estas garantías la gobernanza algorítmica puede erosionar derechos fundamentales de los trabajadores como la igualdad, la dignidad y la protección frente a decisiones arbitrarias.

El artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce el derecho de todo trabajador a condiciones laborales que respeten su salud, seguridad y dignidad. La dignidad incluye conocer cómo se toman las decisiones que afectan a la relación laboral, lo que implica que los algoritmos no pueden operar en la sombra.

Esta exigencia se refuerza en el Pilar Europeo de Derechos Sociales (principio nº 5), al establecer que todos los trabajadores, con independencia del tipo de contrato, tienen derecho a condiciones de trabajo justas y transparentes. Y, en desarrollo de estos principios, la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes exige proporcionar información clara sobre los elementos esenciales de la relación laboral. Aunque no menciona explícitamente los algoritmos, su énfasis en la transparencia permite interpretar que los sistemas automatizados deben ser comunicados al trabajador. Italia ya ha dado este paso mediante el Decreto Legislativo 104/2022, que obliga a declarar el uso de sistemas automatizados en cualquier aspecto de la relación laboral.

La Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital (2023) establece que el uso de IA en el trabajo debe ser transparente y contar con supervisión humana, garantizando la protección de los derechos fundamentales, incluida la privacidad y la negociación colectiva, pero falta la determinación de cómo efectuar ese control. Ante tal ausencia, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) se ha desvelado como uno de los instrumentos más potentes para controlar los algoritmos en el ámbito laboral, y ello por cuanto define el tratamiento de datos de forma amplia (art. 4.2) e impone obligaciones estrictas de transparencia (arts. 12, 13, 14), incluyendo información significativa sobre la lógica aplicada, la importancia y consecuencias del tratamiento, el derecho a tener intervención humana en la toma de decisiones (art. 22) y la prohibición de decisiones basadas únicamente en tratamiento automatizado cuando produzcan efectos jurídicos. Exige además la existencia de un delegado de protección de datos (arts. 37–39) y reconoce el derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas sin supervisión humana.

La sentencia del TJUE de 27 de febrero de 2025 (C-203/22) refuerza este papel controlador del RGPD, al exigir acceso a información significativa sobre la lógica de los algoritmos utilizados para elaborar perfiles (scoring). Aunque no es un caso laboral, su doctrina es plenamente aplicable a los algoritmos utilizados en materia de recursos humanos.

Este control reforzado se ha intensificado con el Reglamento (UE) 2024/1689, que clasifica los sistemas de IA utilizados en la gestión laboral como de alto riesgo, lo que implica obligaciones reforzadas en materia de documentación, supervisión humana, evaluación de riesgos, transparencia y mecanismos de control. Por ello, constituye un avance decisivo hacia una gobernanza algorítmica más garantista.

La expansión del uso de algoritmos en el ámbito laboral exige un marco regulatorio robusto que garantice la protección de los trabajadores. Aunque la Unión Europea ha avanzado en la incorporación de obligaciones de transparencia, supervisión humana y rendición de cuentas, persisten desafíos importantes. De entre estos, la opacidad técnica de los algoritmos, la dificultad de acceder a los datos y a la lógica de funcionamiento, la persistencia de sesgos en los sistemas de IA y la falta de mecanismos efectivos de control son sólo algunos de los más reseñables.

Por ello, la protección del trabajador frente al algoritmo requiere un enfoque integral que combine la transparencia real, la existencia de auditorías independientes que acrediten la supervisión humana

obligatoria, los derechos de acceso y explicación, la participación de los representantes de los trabajadores y una interpretación evolutiva del derecho antidiscriminatorio.

Sin estas garantías, la promesa de neutralidad algorítmica seguirá siendo ilusoria y los riesgos de discriminación y vulneración de derechos laborales se verán amplificadas bajo la apariencia de objetividad tecnológica.

*Lidia de la Iglesia Aza*  
Universidad de Santiago de Compostela  
Lidiadelaiglesia.azasc.es

\* El presente artículo condensa lo publicado en Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 11, 2025, p 157 a 190, con el título *El control del poder del algoritmo en el ámbito laboral: acercamientos normativos y jurisprudenciales*.

Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.