

Digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Consideraciones sobre la Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2025

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León (España)

*Subdirectora de la [Revista de Trabajo y Seguridad Social](#). CEF
srode@unileon.es | <http://orcid.org/0000-0001-5910-2982>*

1. El vertiginoso desarrollo de infraestructuras digitales, unido al imparable acceso e interconexión a la red, están promoviendo la generalización del uso de las nuevas tecnologías por parte de la ciudadanía, las instituciones y, por lo que aquí interesa, las empresas. No es la primera vez, ni seguro será la última, que las relaciones laborales se ven influenciadas por los cambios tecnológicos. Probablemente, hay una parte muy importante de las mutaciones sufridas en estas relaciones que tienen este origen, como bien se justifica cuando se conecta el nacimiento de las normas del trabajo y la revolución industrial. La novedad estriba, sin embargo, en la intensidad, la velocidad y el alcance global de la actual transformación digital, que está alterando no solo las formas de organizar y ejecutar el trabajo, sino también los mecanismos de control empresarial, los procesos de toma de decisiones y el propio equilibrio entre los poderes de dirección del empleador y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Este renovado escenario obliga a replantear categorías jurídicas tradicionales y a adaptar el marco normativo para ofrecer respuestas adecuadas a los desafíos derivados de la digitalización del trabajo, pues la inteligencia artificial (IA) ya forma parte del mundo de la empresa, siendo una de las tecnologías más estratégicas del siglo XXI.

En este escenario, el derecho del trabajo se enfrenta al reto de mantener su función ordenadora y garantista en un contexto de innovación permanente, procurando que la incorporación de unas nuevas tecnologías caracterizadas por la opacidad y la imprevisibilidad se traduzca en una mejora de la competitividad y de la eficiencia empresarial sin menoscabo de los principios y valores que inspiran la tutela de las personas trabajadoras.

2. Sin duda, en el contexto empresarial, la introducción de la IA en los procesos productivos está provocando progresos atractivos en la rentabilidad y viabilidad de los negocios bajo la atenta mirada de la reducción de costes. Teniendo en cuenta que los algoritmos, alimentados de datos, permiten procesar todo tipo de información, sin límite de capacidad

y sin sufrir demoras, resulta indiscutible el importante papel que atesoran, pues facilitan extraer conocimientos privilegiados sobre mercados, clientes, *marketing*, ventas, desarrollo de productos, operaciones de servicios, soporte administrativo, oscilaciones de la demanda, requerimientos de consumo, modelado de riesgos o, por lo que aquí interesa, gestión de personal.

Cada vez son más las corporaciones que incorporan algoritmos en sus procesos estratégicos, a veces casi en calidad de «socios», tanto en sectores tradicionales de la actividad como en ámbitos funcionales emergentes. Agricultura, industria, construcción y servicios pugnan con la misma fuerza por ganar eficacia y calidad gracias a las numerosas ventajas que puede reportar la modernización tecnológica. Actividades clásicas como distribución, comercialización, logística, cadenas de restauración, sanidad, empleo doméstico o *call center* están transitadas igualmente por la IA.

En paralelo, la corrección de errores y defectos impulsa el desarrollo imparable de los algoritmos, convirtiendo a numerosas *start-up* en proveedoras de tecnología automatizada con una necesidad imperiosa de «conseguir usuarios e inversores», capaces de ofrecer nuevas posibilidades de empleo cualificado en ámbitos vinculados a la mecatrónica, animación 3D, programación, ciberseguridad, nanotecnología, *networking*, negocios digitales, etc.

Además de su contribución a la generación de puestos de trabajo, los complementos robóticos inteligentes pueden ayudar a las personas con algún tipo de diversidad física o sensorial a conseguir una ocupación o, tratándose de una persona trabajadora con una discapacidad sobrevenida, a que pueda desarrollar una actividad laboral con un rendimiento normal. Así, por ejemplo, el dispositivo BrainPort, mediante la codificación de imágenes en impulsos eléctricos, permite a las personas ciegas ver a través de un sensor en contacto con la lengua, o el chaleco Neosensory mediante la captación del sonido y su transformación en vibraciones en contacto con la piel hace posible que las personas con déficit de audición puedan oír.

Asimismo, las nuevas tecnologías automatizadas ayudan a la supresión de barreras, dando cobertura a un cauce como el teletrabajo que permitirá a ciertas personas (con enfermedades graves, dificultades de movilidad, residencia en zonas periféricas, imposibilidad de acudir a un puesto de trabajo concreto por incompatibilidad laboral y familiar...) llevar a cabo un desempeño profesional activo y adecuado a sus necesidades específicas.

Al tiempo, las tecnologías de la información y las comunicaciones ingeniosas favorecen a las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral, pues facilitan la sustitución del hombre por el robot en trabajos peligrosos y ambientes hostiles, tal y como sucede con la utilización de exoesqueletos para el manejo de cargas biomecánicas o de drones para el trabajo en altura. Favorecen, también, la disposición de medios de protección más eficientes (Smart EPIs, monitores alojados en cascos, gafas, chalecos, calzado o chips electromiográficos en la ropa). Permiten la utilización de wearables (anillos, brazaletes,

pulseras...) de medición de constantes vitales, cansancio y sueño, así como la implementación de sensores de emergencia para la detección de peligros inminentes, ruidos, deficiente confortabilidad o sustancias tóxicas y la disposición de «recordatorios» para descansar la vista, evitar cabezadas o levantarse de la silla. No cabe pasar por alto tampoco los avances en sanidad con repercusión directa en las enfermedades profesionales (nanomedicina, teleasistencia, asistencia quirúrgica robotizada, desinfección de quirófanos, combinación de fármacos, movimiento de pacientes, implantes de corazón, auditivos, de brazos o piernas movibles o injertos en el cerebro para indicar movimientos y comunicar pensamientos...). Igualmente, la certera previsión meteorológica permite detectar catástrofes naturales o inclemencias climáticas de singular interés para trabajos al aire libre. Y, cómo no, la incorporación de *bots* conversacionales adoptan un rol activo a la hora de evitar el aislamiento.

De otro lado, los algoritmos y la IA modifican también la perspectiva tradicional del ejercicio del poder de dirección que surge del contrato de trabajo, pues se muestran como una oportunidad para tomar decisiones de forma matemáticamente objetiva y basadas exclusivamente en méritos, eliminando prejuicios. Tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de la prestación de servicios, la IA permite el ejercicio de dirección tecnológico y la adopción de resoluciones estratégicas nucleares hasta el punto de que el empresario queda, en cierto modo, sustituido por un algoritmo que permite efectuar cadenas de cálculos acompañadas del análisis de múltiples variables, discerniendo, entre ellas, la más exitosa.

Como resulta fácil de adivinar, el uso generalizado de algoritmos, *big data* e IA en la integridad de las facetas que componen la autonomía organizativa empresarial abarca todos los momentos y aspectos de la relación laboral, desde el reclutamiento de las personas trabajadoras, pasando por la vigilancia de las actividades laborales a través de evaluaciones cuantitativas y cualitativas, hasta la extinción del vínculo, sin olvidar todos los aspectos de gestión ordinaria como, en una lista no exhaustiva, determinación de la jornada, horario, vacaciones, descansos, tareas para realizar, retribuciones, ascensos, modificaciones sustanciales, seguridad y salud, despidos, etc. El algoritmo impone el ritmo de trabajo y no solo mide la velocidad y la eficiencia de cada persona trabajadora individual, sino que decide, en función de los datos obtenidos, los premios o los castigos e incluso si una persona debe o no continuar prestando servicios, conllevando, a la postre, a una mejor configuración de la plantilla de una empresa, centro de trabajo o cualquiera de sus unidades, esto es, a una mayor eficiencia, competitividad y sintonía con la misión, visión y valores de la entidad. Es más, la funcionalidad del algoritmo no tiene por qué quedar limitada al ámbito interno de la empresa (dirección de las propias personas trabajadoras o de las personas candidatas a un puesto de trabajo), sino que servirá también para que una determinada patronal pueda automatizar la dirección y control de la fuerza de trabajo de otras empresas de su red (personas trabajadoras autónomas, contratistas, franquicias, etc.). De esta manera, las fronteras artificiales creadas por las distintas personalidades jurídicas intervinientes en la cadena de descentralización no solamente se verán rotas por los estándares impuestos por la empresa principal, sino también directamente mediante un canal matemático bifronte –de ida y

vuelta de información e instrucciones— entre la persona trabajadora de la empresa externa y la empresa matriz. Incluso, este fenómeno adquiere claras muestras de transnacionalización ante la fuerte presencia de las cadenas de suministro en las que la empresa cabecera dirige, a través de algoritmos, buena parte del actuar laboral de su pirámide organizativa en el país sede y en el resto de las naciones donde opera.

3. Ahora bien, pese a todas estas ventajas, no cabe duda de que los artilugios ingeniosos que debutan hacia el futuro en la emulación del cerebro humano a través de redes neuronales son capaces de realizar de forma autosuficiente tareas anteriormente desarrolladas por personas, destruyendo ingentes cantidades de puestos de trabajo, al solventar en un segundo lo que a varios trabajadores diligentes les ocuparía mucho tiempo. Baste pensar, en paradigmático ejemplo, en los asistentes de voz que resumen la información solicitada, las traducciones inmediatas de textos en decenas de idiomas, los avances significativos en el transporte sin conductor o —por no seguir— los programas de «jurimetría», eso es, de análisis profundo de millones de resoluciones judiciales que permiten conocer las argumentaciones más relevantes y exitosas, así como los criterios de los tribunales.

No es difícil imaginar la utilización de *chatbots* a la hora de prestar servicios de atención al cliente o para realizar funciones de recepcionistas, camareros/as, limpiadores/as, mecánicos/as, soldadores/as, ingenieros/as... o el recurso a técnicas de reconocimiento de imágenes para la eliminación de frutas y verduras en mal estado en una cadena de producción.

En definitiva, las reestructuraciones empresariales asociadas a la IA no solo tienen efectos inclusivos, sino también masivamente destructores, pues al tiempo que se crean nuevos oficios y profesiones o se abren pujantes nichos de mercado que demandan mano de obra cualificada, se agravan exponencialmente las dificultades de supervivencia de buena parte del tejido empresarial sobre todo de pequeñas dimensiones, se convierten en obsoletos e innecesarios cuantiosos volúmenes de puestos de trabajo o se alteran las formas clásicas de prestación de la actividad pasando de rudimentarias a sofisticadas siendo difícil predecir con exactitud la orientación de los futuros empleos, toda vez que, conforme avanzan múltiples foros, gran parte de cuantos existirán dentro de una o dos décadas ni siquiera son una realidad en el momento presente.

4. La realidad ha venido demostrando también que los modelos algorítmicos no son neutros, aunque funcionen automáticamente. Además de la opacidad y falta de motivación de la decisión al recurrir a un *software* de código cerrado o de «caja negra», la desconfianza hacia la IA, como coadyuvante en el marco empresarial, puede derivar no solo de una configuración intencionadamente lesiva o de los sesgos derivados del tipo de información utilizada, sino que los recelos se vinculan también con el aprendizaje del propio algoritmo capaz de afectar *in peius* a valores y bienes esenciales de la personalidad como la privacidad, la protección de datos y la igualdad, máxime cuando las discriminaciones pueden ser múltiples, interseccionales, por error y por asociación.

Bajo tales premisas, no cabe ocultar que el uso de la herramienta inteligente adquiere virtualidad propia en el momento del reclutamiento de los recursos humanos. Aun cuando los algoritmos pueden materializarse como una oportunidad para tomar decisiones de forma matemáticamente neutra, eliminando prejuicios, lo cierto es que también permiten, una vez definido en detalle un perfil profesional determinado (titulación, formación, trayectoria, años de experiencia, etc.) y los pesos asociados a cada uno de esos ítems, no solo extraer de los *currícula* de los candidatos la información relevante y calcular el más preciso ajuste, sino optar a través de la metodología *scoring* por aquel previsiblemente más productivo *ad futurum*, pudiendo perjudicar a los colectivos más desfavorecidos (extranjeros, personas con discapacidad, parados de larga duración, residentes en zonas rurales o deprimidas...), a aquellos con peor aspecto físico (obesidad, uso de determinada indumentaria, tatuajes, *piercings*...) o a aquellas personas candidatas que pudieran planificar la posibilidad de dejar la empresa, tener hijos o afiliarse a un determinado sindicato.

Además, la persona trabajadora puede quedar sometida sin posibilidad de protesta alguna a interminables cuestionarios y test indiscretos calculados y evaluados por sistemas inteligentes, máxime cuando los robots encuestadores o entrevistadores permiten analizar el lenguaje no verbal, los algoritmos psicogénicos facilitan interpretar emociones o la realidad virtual faculta para simular un entorno de trabajo comprobando no solo las habilidades, competencias, conocimientos y aptitudes de un candidato (liderazgo, resistencia, creatividad, agilidad, reflejos...) sino su personalidad completa.

A veces, el *branding* empresarial también permite obtener información de los perfiles de empleados preferidos por sus clientes, dando satisfacción a los gustos de estos últimos, que pueden escoger un determinado prototipo que no proporcione cabida a ciertas personas. En otros casos, la recopilación torticera de reseñas de internet puede revelar cierta orientación política, identidad sexual, hábitos, religión o creencias no alineadas con la imagen reputacional de la empresa.

Pero el uso de los sistemas de IA va más allá, y los modelos de decisión automatizada pueden limitar o excluir a los solicitantes de empleo a través de complejas fórmulas multicriteria muchas veces sutiles. Por ejemplo, un sistema que mide el tiempo de reacción de un solicitante ante una determinada circunstancia puede que elimine injustificadamente a personas con ciertas discapacidades o el planteamiento de las denominadas «*killer questions*», de necesaria contestación cuando el candidato pretenda inscribirse en una oferta, puede sacarle del proceso por razones ideológicas, número de hijos, días de baja en empleos anteriores, etc. Incluso se pueden llegar a utilizar mecanismos de detección de emociones (psicogenia), que permiten anticipar conductas, predecir el estado anímico y emocional, detectar rasgos psicológicos o enfermedades.

La discriminación algorítmica aparece también en el transcurso de la prestación de servicios. Como ya consta, la delegación en el algoritmo de buena parte de las decisiones empresariales de dirección ordinarias durante la vigencia del vínculo laboral (ascensos, com-

plementos retributivos, realización de horas extraordinarias, distribución de tareas...) resulta especialmente trascendente. Y ello porque el uso de algoritmos en los centros de trabajo se ve facilitado por el procesamiento por parte de las empresas de datos masivos de las personas trabajadoras, que son incluidos en soportes técnicos, provocando, en significativa denominación, una «hiperdatificación» de las relaciones laborales, con flujos constantes en la emisión y recepción de noticias, las cuales de forma simple, descontextualizadas o combinadas entre sí, a través del uso de fórmulas matemáticas, pueden contribuir a definir el devenir completo de las personas trabajadoras, cual «teselas de un mosaico». La información más inocente puede servir de *proxy* para revelar aspectos verdaderamente sensibles. Así, existe evidencia de que el código o dirección postal es una variable reveladora del origen racial de las personas y de su capacidad económica, teniendo en cuenta los astronómicos precios de la vivienda en determinados espacios de muchas ciudades.

Es más, son infinitas las posibilidades de control que proporcionan los instrumentos digitales asistidos por IA (videovigilancia, micrófonos, geolocalización, seguimiento de correos electrónicos, tarjetas electrónicas, contadores de pasos, lectores digitales, interacción del ratón, *cookies*...) que permiten obtener informaciones exhaustivas sobre el rendimiento, la cantidad y calidad de las tareas realizadas, el tiempo empleado, las interrupciones habidas, los patrones de comportamiento y, también, la personalidad de las personas trabajadoras (ejercicio, alimentación, forma física, socialización con compañeros...).

El trabajador se ha convertido, así, en un «terminal de corrientes de datos», máxime cuando la mayor capacidad de transmisión y de combinación de los mismos, de la mano de los algoritmos, provocan una total trazabilidad susceptible *a posteriori* de ser valorada, favorable o desfavorablemente, a efectos laborales.

Tal realidad cobra especial cariz en las plataformas, que basan precisamente su actuación en algoritmos y, a través de los mismos, efectúan asignaciones de actividades (con distintas compensaciones) a los profesionales. Muy significativo resulta que en muchas plataformas digitales la no consecución de objetivos, el descenso del rendimiento, la impuntualidad, el rechazo de tareas o las escasas valoraciones de los clientes, provoquen de forma automática, y sin posibilidad de explicación por parte de la persona trabajadora, la imposibilidad de acceso a la aplicación, lo que implica un despido por «desactivación». Buen ejemplo de ello puede encontrarse en la [Sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia de 31 de diciembre de 2020](#) que ha declarado discriminatorio el algoritmo Frank utilizado por Deliveroo en su plataforma *online* para clasificar o definir el «*ranking* reputacional» de los *riders*.

La perversidad de este escalado íter demuestra, precisamente, que cada gap presente en el sistema algorítmico no solo sirve para una futura decisión discriminatoria sino que su engarce a través de las matemáticas hace que los efectos adversos se multipliquen para el caso concreto y se extrapolen exponencialmente a otros supuestos, llegando a convertirse, a la postre, en una amenaza reforzada por la escalabilidad, pues el mismo artificio puede estar utilizándose en un número cada vez mayor de empresas.

5. Asociados a las tecnologías inteligentes aparecen nuevos riesgos físicos (energía eléctrica, maquinaria móvil, dispositivos portátiles, wifi, microchips, antenas de telefonía, partículas ultrafinas, nanomateriales, baterías, radiofrecuencia, rayos láser, electromagnetismos o incremento de la exigencia visual). Las interfaces humano-máquina (robots colaborativos o robots humanoides) constituyen también nuevas fuentes de riesgos. La persona trabajadora desempeña su actividad al mismo tiempo que el cobot. Precisamente en esa interacción pueden surgir riesgos mecánicos asociados a la geometría, superficie o componentes capaces de provocar aplastamientos, cortes, choques eléctricos, quemaduras o posiciones forzadas, entre otros.

Además, la automatización digital inteligente conlleva un modelo de negocio basado en la optimización del rendimiento: hacer y servir todo lo más pronto (antes que nadie), lo más barato (precio más reducido que nadie) y lo más rápido (con mayor celeridad que nadie) bajo el impulso de un sistema intuitivo capaz de exigir grandes niveles de rendimiento con ausencia de pausas y con frecuentes invasiones de los periodos de descanso.

La labor muchas veces reducida a la simple supervisión y otras varias pertrechada de grandes dosis de concentración, la imposición del ritmo por quien no acusa la fatiga o la percepción demasiado real de situaciones hipotéticas provocadas por los dispositivos de realidad virtual o aumentada, son circunstancias que deshumanizan y provocan alienación, por lo que cabe esperar un incremento indudable del nivel de tensión psicológica y estrés, o mejor «tecnoestrés», típico en actividades surcadas por la IA, donde encuentran cabida distintas realidades entre las que destacan la «tecnoadicción», la «tecnoansiedad», la «tecnofobia», la «tecnoinvasión», la «tecnociberseguridad», la «locura multitarea», el «*burnout* tecnológico», la «infoxicación», el «síndrome del zoom», el «*sleep-texting*» y el «síndrome de la vibración fantasma» o tener siempre la sensación de estar recibiendo mensajes.

A día de hoy, pese a la acusada incidencia desde el punto de vista cuantitativo de los denominados riesgos psicosociales con todas estas variadas manifestaciones, lo cierto es que todavía no aparecen mencionados en la lista de enfermedades profesionales.

6. Ante tales peligros de los que aquí no se ha recogido sino un mero enunciado, no puede extrañar que en los últimos años se hayan intensificado los esfuerzos por establecer algunas reglas de la mano del derecho comunitario destinadas a contener irregularidades, efectos nocivos, situaciones imprevistas y nuevos conflictos jurídicos en el marco laboral asociados a la IA. En apretada síntesis, tres pasajes normativos son dignos de mención:

- 1.º El [Reglamento \(UE\) 2016/679](#), de protección de datos (RPD), concebido como normativa ómnibus aplicable a la gestión algorítmica del trabajo, sienta, en su artículo 22, una prohibición general de adoptar decisiones basadas «únicamente»

en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que podría actuar como barrera, pero solo en algunos casos, pues no deja de contemplar una serie de generosas excepciones. Este precepto se ha convertido, de hecho, en la norma imperativa más relevante en el abordaje de la actividad automatizada y, por extensión, de la utilización práctica de la IA.

- 2.º El [Reglamento \(UE\) 2024/1689](#), de inteligencia artificial, sigue un enfoque basado en los riesgos (es decir, la combinación de la probabilidad de que se produzca un daño y la gravedad de dicho daño), de tal forma que cuanto mayor sea el riesgo que un sistema de IA pueda causar, más estrictas deben ser las normas para supervisar su implantación y funcionamiento posterior. Concretamente el empleo, la gestión de trabajadores y el acceso al autoempleo aparecen expresamente catalogados como ámbitos de alto riesgo.
- 3.º La [Directiva 2024/2831](#), de mejora de condiciones de trabajo en plataformas digitales, incorpora reglas pormenorizadas sobre «gestión algorítmica», dado que precisamente en este ámbito, el trabajo se realiza mediante una herramienta informática, gestionada a través de algoritmos, que se usan como soporte de control, gestión y organización de la productividad.

7. Importantes han sido los avances del ordenamiento jurídico europeo, pero persisten una serie de lagunas en lo que respecta a la tutela de los derechos de los trabajadores y sus condiciones de trabajo en relación con el uso de estas herramientas inteligentes en el lugar de trabajo, en particular en relación con el respeto de la protección de datos personales y la privacidad, del equilibrio entre la vida laboral y personal y del derecho a la desconexión, incluyendo reglas claras sobre transparencia y supervisión humana. Estas son las premisas de las que parte la [Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo \(2025/2080 \(INL\)\) \(C/2026/2154\)](#).

En concreto, la propuesta, que se aplica «a todos los trabajadores y empleadores de la Unión [...] aun cuando mantengan una relación contractual con un intermediario», tiene como objetivo:

[...] mejorar las condiciones de trabajo y promover el despliegue y el uso transparentes, justos, responsables y seguros de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones utilizados para adoptar o apoyar decisiones en el lugar de trabajo, garantizando la supervisión humana, la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección de los trabajadores en relación con el tratamiento de sus datos personales (recomendación 1.1).

Bajo tal premisa, resultan esenciales los siguientes principios:

1. Proporcionalidad: la carga administrativa y de cumplimiento impuesta ha de ser adecuada al tamaño del empleador y a los recursos de que este dispone, a la naturaleza de las tecnologías utilizadas y al nivel de riesgo existente, en particular en lo que respecta a las microempresas y las pymes (recomendación 1.3).

2. Transparencia: los empleadores han de facilitar a los trabajadores afectados, y a los correspondientes representantes de los trabajadores, información por escrito y en formato accesible sobre el uso o el uso previsto de sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Dicha información debe facilitarse de conformidad con el [RPD](#) e incluir:

- a) una declaración clara de que se están utilizando, o de que está previsto introducir, sistemas de gestión algorítmica para llevar a cabo decisiones automatizadas o semiautomatizadas, que incluya una descripción general de la finalidad de dichos sistemas y de las decisiones adoptadas o apoyadas por estos, así como de su funcionamiento y de los trabajadores y procesos a los que afectan, siendo la naturaleza de dicha información proporcional y limitada a lo necesario para que los trabajadores lleven a cabo su trabajo, comprendan cómo influyen los sistemas algorítmicos en las decisiones que les afectan y ejerzan sus derechos;
- b) el impacto de tales sistemas en las condiciones de trabajo de los trabajadores y en su situación laboral;
- c) las categorías de datos recogidos –o tratados de cualquier otro modo– por dichos sistemas en relación con los trabajadores, la finalidad del tratamiento de los datos y los detalles de las personas a las que se transfieren los datos;
- d) los mecanismos de supervisión humana;
- e) las medidas de formación y apoyo para los trabajadores directamente afectados.

La información debe facilitarse a más tardar el primer día de trabajo de los trabajadores afectados anterior a la introducción de cambios que afecten sustancialmente a sus condiciones de trabajo, y en cualquier momento a petición de los trabajadores o de sus representantes. Además, debe ser proporcionada de manera clara, transparente, fácilmente comprensible y accesible, utilizando un lenguaje sencillo, adaptado al nivel de alfabetización digital que razonablemente quepa esperar de los trabajadores, y debe ser accesible para las personas con discapacidad.

Las autoridades competentes y los representantes de los trabajadores deben tener derecho a solicitar aclaraciones y detalles adicionales en relación con cualquier información facilitada.

Los candidatos participantes en un procedimiento de contratación deben recibir información pertinente sobre los sistemas automatizados de toma de decisiones utilizados durante el procedimiento de contratación en el momento en que presenten su candidatura a una vacante.

En todo caso, se deben facilitar a los trabajadores herramientas para el ejercicio efectivo de sus derechos de acceso a los datos y de sus derechos de portabilidad (recomendación 3).

3. Consulta: la implantación y el uso de nuevos sistemas de gestión algorítmica, o las actualizaciones de los sistemas existentes, que afecten directamente a la remuneración, la evaluación las modalidades de trabajo, la asignación de tareas o el tiempo de trabajo de los trabajadores se deben interpretar como decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo o en las relaciones contractuales y, como tales, han de ser objeto de consulta a los representantes de los trabajadores en relación con:

- a) los objetivos del despliegue o de la actualización, los procesos de trabajo y los trabajadores afectados;
- b) la carga de trabajo, la intensidad del trabajo, los turnos, el tiempo de trabajo, la flexibilidad, la remuneración, el contenido del puesto de trabajo, la evaluación del rendimiento o las relaciones contractuales;
- c) los efectos sobre la seguridad y salud laborales;
- d) los tipos de datos recogidos;
- e) las medidas en vigor para evitar, detectar, mitigar y corregir los sesgos o los resultados discriminatorios;
- f) los mecanismos de supervisión y revisión humanas;
- g) las medidas de formación y apoyo –incluido el apoyo de personal experto– para los trabajadores y los directivos que despliegan y utilicen tales sistemas (recomendación 4).

4. Prohibición: queda vetada la recogida, el almacenamiento, el seguimiento, la venta o cualquier otro tratamiento de:

- a) los datos relativos a los estados emocionales, psicológicos o neurológicos de los trabajadores, a su actividad cognitiva o a sus parámetros biométricos;
- b) las comunicaciones privadas, incluidas las comunicaciones con otros trabajadores y representantes de los trabajadores, excepto cuando dicho tratamiento sea lícito de conformidad con el artículo 6, apartado 1, letras c) o d), del Reglamento General de Protección de Datos [esto es, cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento y necesidad de proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física];
- c) los datos de los trabajadores cuando estén fuera de servicio, no ofrezcan ni realicen trabajo o se encuentren en espacios privados, así como los datos de seguimiento de la geolocalización en tiempo real fuera del horario laboral o más allá de lo estrictamente necesario para la ejecución de las tareas;

d) los datos destinados a predecir el ejercicio de derechos fundamentales, incluida la libertad de asociación, el derecho de negociación y acción colectivas o el derecho a la información y consulta;

e) las categorías especiales de datos personales de conformidad con el artículo 9, apartado 1, del Reglamento General de Protección de Datos [origen étnico o racial, opiniones políticas, convicciones religiosas o filosóficas, afiliación sindical, datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientación sexuales de una persona física], así como las inferencias sobre dichas categorías.

Estas prácticas también deben estar prohibidas a lo largo de todo el procedimiento de contratación (recomendación 5).

5. Supervisión y revisión humanas: ha de ser continua, significativa y eficaz, en todo momento, de todas las decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas de gestión algorítmica. También debe garantizar que los empleadores designen las entidades responsables de supervisar el funcionamiento y el impacto de dichos sistemas, así como de revisar sus decisiones, y que informen al respecto a los trabajadores y a sus representantes. Las personas responsables de la supervisión y evaluación deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esas funciones, y en particular para anular las decisiones automatizadas.

Es necesario reconocer a los trabajadores el derecho a recibir del empleador, en un plazo razonable, una explicación verbal o escrita significativa y comprensible sobre cualquier decisión adoptada o apoyada sustancialmente mediante gestión algorítmica que afecte a los aspectos esenciales de su empleo –en particular, a la asignación de tareas, la evaluación del rendimiento, la programación del tiempo de trabajo, la remuneración y las medidas disciplinarias– cuando una decisión relativa a tales cuestiones haya sido adoptada, o se haya visto influida de manera sustancial, por un sistema algorítmico. Si el trabajador considera vulnerados sus derechos por las decisiones adoptadas o apoyadas sustancialmente por sistemas de gestión algorítmica, debe tener derecho a solicitar la revisión de dicha decisión.

Cuando, como resultado de una revisión humana, se constate que una decisión concreta adoptada o apoyada por la gestión algorítmica ha vulnerado los derechos de un trabajador, el empleador debe adoptar las medidas necesarias: en particular, si procede, la modificación del sistema de gestión algorítmica o el cese de su uso, así como una indemnización adecuada por los daños sufridos.

Las decisiones relativas al inicio o cese del empleo, a la renovación o no de un acuerdo contractual o a cualesquiera cambios en la remuneración o medidas disciplinarias deben ser adoptadas siempre por un ser humano y deben estar sujetas a revisión humana.

Los trabajadores o sus representantes pueden solicitar al empleador que inicie una revisión del funcionamiento de los sistemas de gestión algorítmica existentes cuando exista una preocupación justificada de que dichos sistemas presenten sesgos, discriminación o fallos sistémicos o supongan una amenaza para el bienestar mental o físico de los trabajadores o para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo (recomendación 6).

6. Seguridad y salud en el trabajo: los empleadores deben integrar en sus sistemas de seguridad y salud, en cooperación con los representantes de los trabajadores, la evaluación de los riesgos de los sistemas de gestión algorítmica, en particular en lo que se refiere a los posibles riesgos de accidentes relacionados con el trabajo, los riesgos psicosociales y ergonómicos y el ejercicio de una presión indebida sobre los trabajadores. Asimismo, deben utilizar los sistemas de gestión algorítmica de manera que se respete el bienestar de los trabajadores y no se ponga en peligro su seguridad ni su salud física y mental. Cuando proceda, deben adoptar medidas de mitigación (recomendación 7).

7. Responsabilidades de las autoridades nacionales competentes: las inspecciones de trabajo u otras autoridades nacionales competentes, como los organismos de igualdad, han de supervisar el uso seguro, transparente y no discriminatorio de los sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Las inspecciones de trabajo tendrán facultades para la supervisión, el control y la evaluación de la seguridad de los sistemas algorítmicos utilizados en contextos laborales, en particular en lo que se refiere al impacto de dichos sistemas en la salud física y mental de los trabajadores y en sus derechos fundamentales. Este organismo debe contar con los recursos, las competencias, los conocimientos técnicos y la formación adecuados para desempeñar eficazmente sus funciones sin duplicar los controles o mecanismos de cumplimiento existentes en virtud del derecho nacional. Cuando así lo soliciten, deben tener acceso a información sobre el uso de la gestión algorítmica en los lugares de trabajo (recomendación 8.1).

Asimismo, las autoridades de protección de datos creadas en virtud del [RPD](#) también han de supervisar la aplicación de las disposiciones de la propuesta en relación con el tratamiento de datos en contextos laborales, en cooperación con las autoridades laborales nacionales y otras autoridades competentes (recomendación 10).

Además, los Estados miembros deben velar por unas orientaciones adaptadas y unos mecanismos de apoyo específicos para ayudar a las pymes a comprender y aplicar eficazmente toda obligación relacionada con los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones (recomendación 8.2).

8. Cooperación: la Comisión, los Estados miembros, sus autoridades nacionales competentes y los interlocutores sociales han de cooperar, compartir las mejores prácticas para desarrollar capacidades y garantizar una aplicación efectiva (recomendación 9.1).

9. Indemnidad: los trabajadores que ejerzan sus derechos estarán protegidos contra el trato desfavorable, las represalias y el despido y tendrán acceso a las pruebas en los procedimientos administrativos y judiciales (recomendación 9.2).

10. No regresión: no cabe la disminución del nivel general de protección del que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros, quedando garantizado además que los Estados miembros y los interlocutores sociales sigan teniendo libertad para introducir o mantener disposiciones más favorables (recomendación 11).

En fin, dado que el mundo del trabajo no ha permanecido ajeno (ni tampoco lo hará en el futuro) a la revolución digital provocada especialmente por la extensión de las aplicaciones basadas en IA, es necesario seguir introduciendo ajustes en el ordenamiento para no incurrir en resultados perversos para las relaciones laborales. Las orientaciones del legislador europeo servirán, sin duda –como lo han hecho hasta ahora–, de norte certero para futuras regulaciones.

* * *

Sirvan las líneas anteriores como introducción a este interesante número en el que prestigiosas autoras y autores tratarán con rigor y exhaustividad temas de gran actualidad como «La discriminación por razón de sexo en el derecho del empleo estadounidense: prueba estadística y doctrina del impacto adverso», «Los retos de la profesión de graduado social en la justicia social del siglo XXI: ¿una historia inacabada, pero acabable?» o el «Acoso sexual de terceros contra las mujeres trabajadoras en espacios de control empresarial debilitado: hacia un estándar reforzado de diligencia debida».

Cómo citar: Rodríguez Escanciano, S. (2026). Digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo. Consideraciones sobre la Resolución del Parlamento Europeo de 17 de diciembre de 2025. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 7-19. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25397>