
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Jurado Garrido, Núria. *La discriminación indirecta por razón de género en algoritmos de selección de personal : un análisis jurídico y de riesgo sobre las relaciones laborales*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Dret). 48 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331878>

under the terms of the  license.

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE GÉNERO EN ALGORITMOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL: UN ANÁLISIS JURÍDICO Y DE RIESGO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES

Núria Jurado Garrido

Tutora: Solange Hilbert Pérez

103958: Trabajo de Fin de Grado

Grado en Relaciones Laborales y Derecho

Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Barcelona

13 de mayo de 2026

RESUMEN

Este trabajo analiza el impacto de la inteligencia artificial y, en concreto, de los sistemas algorítmicos en los procesos de selección de personal en lo relativo a la normativa laboral y a los principios de igualdad y no discriminación. Se hace un examen de cómo la digitalización de los procesos de selección y gestión de personal han incorporado estos métodos de toma de decisiones automatizados que son capaces de filtrar, clasificar y evaluar candidatos. Pueden resultar en una mejora de la eficiencia productiva, pero generan un riesgo jurídico fundamental.

Para ello, la estructura se reviste de un análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal que demuestran como los sistemas algorítmicos reproducen sesgos tradicionales preexistentes en los datos que se usan para su entrenamiento y provocan, así, situaciones de discriminación indirecta, especialmente por razón de género. Del mismo modo, estudia los límites del ordenamiento jurídico español y europeo frente a dichas prácticas.

Concluyentemente, la base jurídica se determina suficiente, no obstante, aún persisten importantes problemas a la práctica relacionados con la opacidad algorítmica, la trazabilidad de sus criterios y la efectividad de los mecanismos de control.

ABSTRACT

This paper analyses the impact of artificial intelligence, and specifically of algorithmic systems, on recruitment processes in relation to employment law and the principles of equality and non-discrimination. It examines how the digitalisation of recruitment and personnel management processes has incorporated these automated decision-making methods, which are capable of filtering, classifying and assessing candidates. Whilst they may lead to improved productivity, they pose a significant legal risk.

To this end, the study employs a regulatory, case-law and doctrinal analysis demonstrating how algorithmic systems reproduce pre-existing biases in the data used for their training, thereby giving rise to situations of indirect discrimination, particularly on the grounds of gender. Similarly, it examines the limits of the Spanish and European legal systems in relation to such practices.

In conclusion, the legal basis is deemed sufficient; however, significant practical problems remain regarding algorithmic opacity, the traceability of their criteria and the effectiveness of control mechanisms.

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	1
INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS.....	4
1. CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO: LA SELECCIÓN DE PERSONAL	5
1.1. LA LIBERTAD CONTRACTUAL: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	5
1.2. LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO: ÁMBITO JURÍDICO LABORAL	6
2. CAPÍTULO II. MARCO TECNOLÓGICO: LOS ALGORITMOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	9
2.1. EL ALGORITMO COMO CONCEPTO JURÍDICO	9
2.2. LOS ALGORITMOS Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL	10
2.3. NUEVAS TENDENCIAS DE GESTIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL	12
3. CAPÍTULO III. LA DISCRIMINACIÓN EN LOS SISTEMAS ALGORÍTMICOS DE SELECCIÓN	17
3.1. LA APARENTE NEUTRALIDAD ALGORÍTMICA	17
3.2. VARIABLES INDIRECTAS Y SEGOS DE GÉNERO	19
3.3. LA OPACIDAD ALGORÍTMICA Y EL PROBLEMA PROBATORIO	22
4. CAPÍTULO IV. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.....	26
4.1. LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	26
4.2. LA DOCTRINA EUROPEA SOBRE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA	27
4.3. LA APLICACIÓN ANALÓGICA A LA TOMA DE DECISIONES ALGORÍTMICA	28
5. CAPÍTULO V. SUFICIENCIA DEL MARCO NORMATIVO-JURÍDICO ACTUAL.....	33
5.1. PROTECCIÓN DE LA NORMATIVA ACTUAL.....	33
5.2. LIMITACIONES A LA PRÁCTICA.....	33

6.	CONCLUSIONES	36
----	--------------------	----

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- **Art.** → Artículo
- **CE** → Constitución Española, o Comunidad Europea (en las Directivas)
- **CUE** Consejo de la Unión Europea
- **FJ** → Fundamento Jurídico
- **LSJ** → Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- **STC** → Sentencia del Tribunal Constitucional
- **STEDH** → Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
- **STJUE** → Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- **TC** → Tribunal Constitucional
- **TEDH** → Tribunal Europeo de Derechos Humanos
- **TJUE** → Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- **TRLET** → Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **UE** → Unión Europea

INTRODUCCIÓN

La progresiva digitalización de las relaciones laborales ha ido alterando profundamente la configuración en que se organizan, gestionan y controlan los procesos de empleo, perjudicando directamente el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador. Contextualizando, la inserción de sistemas o herramientas de inteligencia artificial en los procesos de selección de personal se presenta como una muestra relevante de dicha transformación, porque incurre en el acceso al empleo, la primera fase de la trayectoria laboral que comparte un estrecho vínculo con el principio de igualdad de trato.

Nos señala Olarte Encabo (2020) en su artículo, como la sociedad digital modifica herramientas de uso en el ámbito laboral a su vez creando un nuevo escenario de riesgos para los derechos fundamentales, hecho demandante de una reinterpretación de las garantías tradicionales del Derecho Laboral. Siguiendo con la incorporación de la Inteligencia artificial al mercado laboral, ésta ha sido utilizada como filtro de candidatos, predictor de comportamientos, clasificador de perfiles u optimización de las decisiones procedentes del empresario. Viéndose afectadas las plataformas online, los procesos de selección automatizados y los sistemas de gestión que pasan a basarse en una cantidad masiva de datos(Olarte Encabo, 2020, p. 79 a 88).

Así, desde un punto de vista jurídico, la digitalización no es neutral porque estos sistemas son manipulados por las mismas personas que son quiénes les enseñan, dando lugar a un desequilibrio de la relación jurídica principal del Derecho Laboral, el contrato entre empresa y trabajador. Los algoritmos aprenden de los datos históricos de la empresa y otras del mismo sector con éxito de competencia, también patrones previos o las propias decisiones humanas como hemos comentado, generando un riesgo donde se tiende a reproducir desigualdades en vez de evitarlas.

Consecuentemente, un criterio que a priori puede parecer neutro u objetivo para la tecnología puede resultar socialmente discriminatorio y convertirse en un problema jurídico. Justificando la

relevancia del trabajo hacia una lógica preventiva más que la lógica ex post que se viene aplicando recientemente en los departamentos de recursos humanos. Se pretende hallar una forma de prevenir dichas discriminaciones indirectas, centrándonos en la discriminación por razón de género.

OBJETIVOS

El análisis y desarrollo de éste proyecto se centrará en una muestra jurídica de la discriminación indirecta por razón de género que viene reproduciendo por el uso de algoritmos en la selección de personal, conceptualizando la selección de persona y la selección algorítmica, identificando que límites y garantías prevé el ordenamiento jurídico para cada uno, si pueden aplicarse las medidas de la selección de personal a las medidas algorítmicas o suponen éstas últimas un vacío legal, y proponiendo posibles medidas preventivas desde el ámbito de las relaciones laborales.

Examinar e identificar el marco jurídico-teórico aplicable a la selección de personal en base al principio de igualdad y no discriminación por razón de género. Se prevé investigar dentro de nuestro ordenamiento jurídico que bases y garantías existen a nivel constitucional, legal y de igualdad en el ámbito laboral. Poniendo especial atención a la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de género o sexo, con el fin de determinar los límites legales condicionadores del diseño y aplicación de procesos de selección, tradicionales y automatizados.

Determinar qué riesgos de discriminación indirecta por razón de género se derivan del uso de algoritmos o inteligencia artificial en los procesos de selección de personal. Analizar cómo los procesos algorítmicos de selección reproducen o intensifican desigualdades estructurales de género por el uso de datos históricos, variables falsamente neutrales, o procesos confusos que dificultan la detección y prueba de las prácticas discriminatorias en el acceso al empleo.

Analizar si los mecanismos jurídicos y prácticos actuales son adecuados para prevenir y corregir la discriminación algorítmica en la selección de personal. Buscando determinar si son o no eficaces los instrumentos normativos e interpretaciones jurisprudenciales existentes para hacer frente a la discriminación por razón de género reproducida por los algoritmos de selección, identificando, por tanto, fortalezas y deficiencias.

1. CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO: LA SELECCIÓN DE PERSONAL

1.1. La libertad contractual: reclutamiento y selección de personal

Según Mercader Uguina, el artículo 38 de la Constitución Española reconoce la libertad de empresa que incluye en sí misma la libertad de contratación de acuerdo con el Tribunal Constitucional (“la libertad del empresario actual para seleccionar a sus trabajadores, y es ésta una libertad que puede reconducirse al art. 38 de la C.E”, STC 147/1986, de 25 de noviembre). Se basa en la libertad del empresario para decidir a quién contrata o no. Proyectándose en los procesos de reclutamiento y selección, un espacio de toma de decisiones empresariales que no resulta absoluto ni ilimitado.

El manual la recoge como una facultad del empresario jurídicamente condicionada por ser especialmente sensible en relación con el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE). El empresario tiene libertad para elegir en base a unos criterios objetivos, razonables y relacionados con las exigencias del puesto, vetando los criterios discriminatorios, de forma directa o indirecta.

El reclutamiento es la fase inicial de la selección de personal donde se busca llamar la atención y captar candidatos adecuados para cubrir un puesto de trabajo concreto, mediante ofertas que hallan los requisitos profesionales exigidos por la empresa. El objetivo no es la decisión de contratar sino obtener un amplio número de candidatos entre los que escoger posteriormente mediante el proceso de selección. La limitación debe darse desde este primer momento, una decisión técnica o neutral resulta discriminatoria sobre determinados colectivos si no se aplica con cierto control jurídico.

La selección de personal forma parte de una libertad constitucional y se establece como un paso principal dentro de la gestión de recursos humanos. El proceso de selección de personal se define como *“el proceso consistente en la elección, entre una serie de candidatos, y mediante las técnicas apropiadas que tendrán siempre relación con el puesto o vacante a cubrir, de la persona que mejor se adapte el puesto y a la empresa con gran probabilidad de éxito, tanto para hacer frente a los compromisos que se relacionan*

con su relación laboral inmediata, como para los que la empresa pueda tener programados para ella en el futuro” (Mercader Uguina, J. R. 2024). Detectamos en ella tres elementos jurídicos clave:

- 1) La existencia de criterios de idoneidad,
- 2) la necesidad de que sean objetivos,
- 3) y su conexión con el contenido del puesto de trabajo.

Asimismo, detectamos que dicho proceso no es neutro como predecimos inicialmente, sino que debe equiparar aquello que la empresa necesita y es una opción más razonable sin vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores que presentan candidaturas. Se vincula con el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 CE y la prohibición de discriminación en el acceso al empleo que recoge el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores que constituyen el límite material a la libertad de contratación.

1.2. La no discriminación por razón de género: ámbito jurídico laboral.

El manual consagra múltiples límites sobre la prohibición de utilizar discriminaciones en cuanto las exigencias de la empresa a los candidatos y los procesos de selección, pero nos quedamos con los relevantes a la no discriminación por razón de género (MERCADER UGUINA et al., 2024):

Prohibición de discriminación por razón de género. Como hemos especificado, la Constitución previene de toda discriminación por razón de sexo, articulado en su art. 14 CE. Se prohíbe usar el sexo como criterio porque supondría una discriminación por razón de género de acuerdo con el art. 17.1 TRLET y al art. 5 LOIHM, que prohíben expresamente dicha discriminación de forma directa o indirecta en el acceso al empleo. Admitiendo éste último la diferencia de trato cuando la característica sea un requisito esencial y determinante: *“No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea*

legítimo y el requisito proporcionado”. Reafirmando el criterio bajo una interpretación restrictiva del TJUE, sólo rechaza las exclusiones generalizadas escasas de proporcionalidad (STJCE 30-6-1998, Asunto Comisión c/ Francia; STJCE 26-10-1999, Asunto Sirdar; STJCE 11-1-2000, Asunto Kreil).

El art. 17.4 TRLET también favorece al sexo menos representado estableciendo medidas de acción positiva mediante la negociación colectiva, se hace para un determinado grupo o categoría profesional, cuando, en igualdad de condiciones de idoneidad, se de preferencia a dicho colectivo. No eliminando la valoración individual.

Estos preceptos configuran un límite material por cuanto el diseño del perfil profesional y los procesos de selección no pueden referirse al sexo del candidato de forma explícita o implícita, ni hacer uso de factores neutros que puedan generar un impacto contraproducente.

Prohibición de otros factores discriminatorios. La legislación española en el art. 17.1 TRLET tampoco permite utilizar factores como la edad, la discapacidad, el origen racial o étnico, el estado civil, la condición social, la religión o convicciones, las ideas políticas, la orientación o condición sexual, la afiliación sindical, los vínculos de parentesco o la lengua. Asimismo, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, protege de segregaciones o exclusiones por orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o salud, estado serológico o predisposiciones genéticas, entre otras.

Su incumplimiento da lugar a responsabilidad administrativa por infracción muy grave (art. 16.1.c) LISOS).

La discriminación indirecta por razón de género como límite específico (arts. 14 CE; 17.1 TRLET; 6.2 LOIHM; 2 y 9.1 Ley 15/2022, de 12 de julio). No limitándose a supuestos de trato diferenciado explícito, la discriminación indirecta es aquella producida cuando un criterio o práctica que parece aparentemente neutro pone a las mujeres en una posición desventajosa respecto de los hombres.

Relevante para los procesos de selección porque deriva de requisitos o criterios que no guardarían una relación de proporcionalidad o necesidad con los requisitos del puesto de trabajo. Nuestro ordenamiento español impone la obligación de justificar objetivamente los criterios que tengan dicho impacto diferenciador por género, siempre que atiendan necesaria y proporcionalmente a las necesidades reales del puesto.

Implicando que la selección debe respetar el principio de proporcionalidad, prohibiendo así, procedimientos excluyentes de un número significativo de un género determinado sin justificación. Cobrando especial relevancia en procesos de selección automatizada, cuyos criterios tienden a reproducir desigualdades estructurales preexistentes.

Proyección de estos límites sobre los procesos de selección automatizados. Los límites anteriores son aplicables a los procesos de selección que se basen en sistemas automatizados o algoritmos. Aplicar los criterios o definirlos mediante una herramienta tecnológica o de IA no eximirá al empresario de la obligación o deber de respetar la prohibición de discriminación por razón de género. Por tanto, no supone un atenuante de la exigencia de proporcionalidad, objetividad y razonable justificación.

De los hechos expuestos se deriva la necesidad de identificar y evaluar posibles riesgos discriminatorios con la finalidad de prevenirlos. Justificando así, la adopción de instrumentos específicos de control preventivo, como un checklist de impacto de género aplicado al algoritmo.

2. CAPÍTULO II. MARCO TECNOLÓGICO: LOS ALGORITMOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

2.1. El algoritmo como concepto jurídico

El concepto jurídico de algoritmo son conjuntos sistematizados de instrucciones lógicas y matemáticas que procesan datos para generar un resultado o decisión automatizados. Se configuran como herramientas de toma de decisiones cuyos efectos jurídicos pueden ser importantes cuando su uso se aplica a un entorno sensible como la relación laboral.

La perspectiva jurídica se fundamenta en el origen de los algoritmos que se encuentra en decisiones humanas previas, incorporando al mecanismo un riesgo de reproducción de sesgos estructurales preexistentes, entre tantos, la discriminación de género. Hay múltiples directivas vigentes que conforman las diferentes formas de discriminación y sus interpretaciones (*Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio, 2000; Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre, 2000; Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre, 2004; Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, 2006; Lousada Arochena, 2024*), así como a nivel nacional contamos con la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, y la *Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación* para términos más generales. La perspectiva jurídica señalada se relaciona directamente con la prohibición de discriminación indirecta, dichas decisiones algorítmicas aparentemente neutras podrían causar efectos adversos sobre determinados colectivos (*Núm. 37: Derecho e inteligencia artificial. Teoría & Derecho: Revista de pensamiento jurídico, 2024*).

Normativamente, nuestro ordenamiento jurídico limita el uso de algoritmos con una primera barrera constitucional como son los derechos fundamentales y libertades de los ciudadanos, como el art. 14 CE que comprende el principio de igualdad y no discriminación. A su vez, el art. 9.2 CE exige a las instituciones o cualquier organismo fruto del poder público, el deber de promover esas condiciones de

igualdad para que sea efectiva, hecho que exige una intervención pública en el contexto de una relación privada donde se usan dichas tecnologías.

A nivel europeo contamos con el Reglamento (UE) 2024/1689, de 13 de junio, que en su art. 22 expone restricciones a las decisiones tomadas solamente mediante tratamientos automatizados, reconociendo expresamente el derecho de las personas (en el caso trabajadores) a no ser objeto de resoluciones cuyos efectos jurídicos sean relevantes y no cuenten con intervención humana, salvo casos tasados por la ley, repercutiendo así, en las situaciones donde usan procesos de selección de personal automatizados para evaluar, clasificar y rechazar candidatos.

La doctrina menciona cierta opacidad algorítmica que expone el problema de control jurídico de los algoritmos, cuesta probar que dicha discriminación se ha llevado a cabo cuando los candidatos poseen características similares adecuadas al puesto y la única distinción es el género. Es necesario un enfoque más preventivo que evalúe a priori el posible impacto de estas herramientas para evitar un control posterior donde el daño o la discriminación ya se ha producido (Espinoza Picardo & Garcia, 2024; Núm. 37: *Derecho e inteligencia artificial. Teoría & Derecho: Revista de pensamiento jurídico*, 2024).

2.2. Los algoritmos y la selección de personal

En lo referente a la selección de personal, el algoritmo se ha convertido en la herramienta más eficiente para analizar posibles candidatos y evitando errores comunes humanos. Así los algoritmos se convierten en esencia, en sistemas automatizados que procesan múltiples fuentes e información tanto personal como profesional de las mismas sobre las personas aspirantes a un empleo, determinando si pueden o no encajar en una vacante específica. Sus funciones pueden variar desde el análisis de currículums (CV), filtrando por palabras clave, haciendo una evaluación de competencias basada en la descripción del currículum, reorganizando perfiles por categorías, o incluso interviniendo en el proceso mediante la realización del descarte.

Ahora bien, los “entrenadores” o “creadores” de los algoritmos no dejan de ser los propios empleadores o “recruiters”¹ y, según expone la doctrina que versa en torno a los algoritmos con perspectiva de género, ponen como base los datos históricos de contratación que suponen una desventaja donde se penaliza indirectamente a las mujeres sin el uso de una variable de género por medio de un riesgo existente de reproducción de desigualdades estructurales que se han dado tradicionalmente. Así, los algoritmos coexisten con una tendencia a masculinizar ciertos puestos de trabajo o sectores que queda retratada en el mercado laboral.

No obstante, jurídico-laboralmente hablando, los algoritmos en selección de personal han sido categorizados a un nivel de alto riesgo por la intervención legal, y nuestro ordenamiento ha contemplado varias medidas que reducen el riesgo como indica O. Martín *“respetar la cuota de reserva de personas de discapacidad en la empresa o tener en cuenta el plan de igualdad y el plan LGTBI en las empresas de cincuenta o más personas respetar la cuota de reserva de personas de discapacidad en la empresa o tener en cuenta el plan de igualdad y el plan LGTBI en las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, así como informar a la representación legal en la empresa -de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles-* (art. 64.4 d) del ET)” (Martín Rodríguez, 2025, pp. 77-98). Entre dichos límites, también se encuentran los derivados del principio de igualdad y no discriminación (art.17.1 TRLET), prohibiendo cualquier discriminación en el proceso de selección por razón de sexo, entre otras, y extendiéndose de forma directa e indirecta.

La discriminación indirecta por sexo se fortalece y define jurídicamente como “una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con

¹ “Recruiter”: es el término inglés que se utiliza para decir “Técnico/a de Selección”.

respecto a personas del otro” (art. 6.2 LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), pudiéndose solo justificar por una finalidad legítima, siendo adecuados y necesarios. Concepto que se aplica de forma plena a los criterios de selección y, por lo tanto, también a los algoritmos. También se refuerza el marco de protección legal con la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación por cuanto exige una interpretación amplia de factores discriminatorios, permitiendo incluir cualquier herramienta del proceso de selección como una posible fuente de discriminación como sucede en el uso de algoritmos.

En lo referente al derecho de la UE, la jurisprudencia del TJUE estableció precedentes sobre discriminación indirecta e igualdad retributiva en el asunto STJUE C-170/84 - Bilka/Weber von Hartz, donde se reconoció que dicha discriminación puede probarse por *“datos estadísticos que evidencien una desproporción significativa”*.

Por ende, un algoritmo no puede ser considerado una vía neutral para seleccionar personal desde un punto de vista jurídico-laboral, estas herramientas se sujetan al mismo control normativo que las personas quienes, anteriormente, ejercían dicha función. Cabe recalcar, que el diseño, puesta en marcha y los posibles resultados o consecuencias que tenga el algoritmo están sujetos al principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

2.3. Nuevas tendencias de gestión y selección de personal

Nuestra actualidad se ve profundamente marcada por la tecnología y una acelerada era de digitalización, cambiando la forma en que las empresas seleccionan y gestionan su personal. Lo trasladan a una máquina que opera con inteligencia artificial para procesar datos de forma masiva, cosa que ningún ser humano podría llevar a cabo y, prescindiendo así, de tareas mecánicas o repetitivas para que los técnicos de RRHH se centren solo en tareas complejas, caracterizadas por requerir cierto criterio o

sensibilidad (Amazian et al., 2024). Dicha capacidad de procesamiento de datos y análisis proporcionada por la IA es particularmente apreciable en los procesos de reclutamiento.

Si bien, el mercado laboral, aunque laboral, sigue siendo un mercado y, por ende, existe competencia entre las empresas para adquirir lo mejor, llevándolas a desarrollar múltiples herramientas algorítmicas de selección de las que identificamos algunas categorías por la doctrina:

- **Sistemas de emparejamiento**

Herramientas como el emparejamiento predictivo (*predictive matching: HireSweet*), por afinidad (*affinity matching: Clustree*) o la construcción de *Smart data* (Goshaba) son útiles para la preselección de perfiles recibidos en redes sociales o bases de datos públicas por ejemplo LinkedIn. Permiten rebuscar entre los perfiles más atípicos y preveer al candidato más adecuado para una determinada vacante. También permiten la búsqueda de nuevos perfiles y competencias. (Amazian et al., 2024)

- **Sistemas de creación de *Smart data***

Partiendo de la herramienta anterior, la inteligencia artificial permite crear una base de datos ya procesados que se generan en la preselección en torno a la experiencia del candidato, sus competencias técnicas y personales, formulándole preguntas, administrándole el técnico de selección alguna prueba como la realización de un videojuego o simulación para analizar las *soft skills* (competencias blandas). Así, la IA se retroalimenta con su propia búsqueda para posibles vacantes futuras, evitando sólo el procesamiento de currículums (CV). (Amazian et al., 2024)

- **Sistemas de análisis emocional y personalidad (entrevistas)**

La IA incide en las tareas más personales del proceso como pueden ser las entrevistas, detectando emociones ocultas en respuestas puestas por escrito o haciendo un análisis de la personalidad. Un ejemplo de ello es Watson creada por IMB, se utiliza para analizar las emociones de los candidatos mediante sus videocurrículums o entrevistas online, traduciéndolo en un baremo de idoneidad de acuerdo con el puesto. Unilever es otro ejemplo que analiza el lenguaje, tono de voz, o expresiones faciales en entrevistas telefónicas o por videoconferencia. (Amazian et al., 2024)

- **Plataformas digitales con asignación algorítmica de tareas**

Ofreciendo una perspectiva más global del mercado laboral, las plataformas digitales ahora son el medio de comunicación entre el candidato y el seleccionador, deshumanizando un proceso que, inicialmente, era puro contacto humano. La OIT destaca que *“Las plataformas digitales de trabajo utilizan algoritmos para la asignación de tareas o la vinculación automática de clientes y trabajadores, lo que ha ido transformando un proceso tradicional de recursos humanos que normalmente implicaba la interacción humana”* (El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo | International Labour Organization, 2021; Márquez & González, 2023)

- **Sistemas de toma de decisión mediante análisis de perfiles**

Del *Big Data* y otros mecanismos algorítmicos de RRHH, se derivan los sistemas de *People Analytics* que sirven para la toma de decisiones. La doctrina cita a los autores Szlechter y Zangaro (2020) para señalar como durante el desarrollo de la tecnología de Big Data y otros mecanismos algorítmicos de RRHH, se dio con la identificación de patrones de comportamiento que derivaron en sistemas como People Analytics: *“Según Szlechter y Zangaro (2020), el desarrollo de dicha tecnología fue clave a la hora de la identificación de*

patrones de comportamientos que posibilitaron “en el mundo laboral, posibilitaron el surgimiento de los People Analytics (en adelante PA), técnica del campo de la inteligencia artificial resultante del análisis y aplicación de macrodatos para el desarrollo de prácticas vinculadas con la administración del personal” (Márquez & González, 2023, p.57).

Se aplican concretamente por evaluaciones por test, transformar entrevistas y recopilar o analizar datos referentes a la empresa.

- **Procesamiento de solicitudes electrónicas, *e-testing* o entrevistas online**

Según Márquez y González (2023), podemos distinguir tres formas de uso tecnológico en el proceso de selección:

- 1) Solicitudes electrónicas: el candidato rellena un cuestionario o test por página web mientras solicita el empleo.
- 2) E-testing: pruebas online que comprueban concretas capacidades técnicas o conocimientos del candidato como por ejemplo elaborar una nómina, o un asiento contable.
- 3) Entrevistas online: mediante teléfono o videoconferencia, se prescinde de la presencialidad reduciendo costes y tiempo, a la vez que amplían el mercado laboral a perfiles con disponibilidad de movilidad. Sin embargo, no pueden identificar el lenguaje corporal o expresiones físicas.

- **Algoritmos sesgados: el riesgo de discriminación**

Una advertencia de la doctrina que resulta de gran relevancia y nos lleva de regreo al objeto de análisis de este trabajo, es que la integración de algoritmos genera cierto riesgo independientemente de sus “ventajas”. Un exceso de digitalización hace posible problemas éticos que se deriven de la implementación de algoritmos en la selección, retroalimentándose

con los sesgos proporcionados en los propios datos que usamos para entrenar a la IA, extraviándose aquellos factores cualitativos o emocionales que proporciona la presencialidad (Escribá-Carda et al., 2024).

3. CAPÍTULO III. LA DISCRIMINACIÓN EN LOS SISTEMAS ALGORÍTMICOS DE SELECCIÓN

3.1. La Aparente Neutralidad Algorítmica

Los sistemas algorítmicos y la inteligencia artificial se han integrado en los procesos de selección por el bando empresarial como parte de una evolución tecnológica inevitable que se orienta a maximizar la eficiencia, reducir costes y aumentar la objetividad en los procesos de toma de decisiones. No obstante, desde un punto de vista jurídico-laboral, la automatización de dichas decisiones no implica directamente una neutralidad material. Se genera un escenario de aparente objetividad técnica dada por los algoritmos que puede ocultar en ella la reproducción de patrones tradicionales sobre desigualdad, generando un efecto de discriminación indirecta sobre aquellos colectivos históricamente infrarrepresentados, en el caso que nos ocupa el de las mujeres especialmente.

La doctrina en éste caso nos advierte de la falta de autonomía y neutralidad en la forma de operar de los algoritmos, pues son diseñados, entrenados y supervisados a partir de decisiones humanas previas y bases de datos históricas que han sido preseleccionadas para alimentar el conocimiento de dicha tecnología y pueden incorporar en ellas sesgos estructurales. En éste sentido, la doctrina sostiene que un uso de la inteligencia artificial en los procesos laborales no supone la abolición de los sesgos humanos, es más, conduce a su automatización y amplificación cuando los datos con los que se entrena el algoritmo ya incorporan patrones discriminatorios anteriores (OlarTE Encabo, 2020).

Dicha problemática se reviste de especial relevancia en aquello que conocemos como discriminación indirecta. El ordenamiento jurídico español prohíbe tanto el trato diferenciado explícito como aquellos criterios que, aparentemente neutros, generen una desventaja en particular para un colectivo discriminado. Por lo que hace a su regulación, el artículo 6.2 LO 3/2007, de 22 de marzo, establece la existencia de una discriminación indirecta cuando *“una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del*

otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados". Esta conceptualización, se puede trasladar a los algoritmos y su funcionamiento en los procesos de selección, donde variables que son aparentemente objetivas pueden suponer un impacto diferenciado por razón de género, entre otras formas de discriminación. Son regulaciones sobre la disponibilidad horaria, la continuidad profesional o la movilidad geográfica, por ejemplo.

Para el ámbito supranacional, la comunidad europea también reconoce la prohibición de discriminación indirecta en el acceso al empleo respaldada por la Directiva 2006/54/CE, cuyo artículo 2 inspiró nuestra regulación y ofrece una definición sustancialmente equivalente. Tiene como particularidad que su aplicación también comprende las condiciones de acceso al empleo y la promoción profesional.

De ahora en adelante entenderemos por "«discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios" (*Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006*, artículo 2.1.b).

En lo referente a la tecnología, la doctrina es más reciente y destaca que los algoritmos pueden reproducir dichas desventajas por razón de género sin necesidad de incorporar directamente una variable de sexo. Se debe a que los sistemas de selección automatizada aprenden mediante el entreno por patrones históricos de contratación, sea de la misma empresa o del sector, identificando así, al candidato óptimo entre perfiles que fueron masculinizados y marginando las candidaturas femeninas. Bastaría así, con el

uso de las denominadas *variables proxy*² para reproducir los roles estructurales sin necesidad de programación discriminatoria explícita (Martín Rodríguez, 2025).

Asimismo, el legislador europeo ha dado un paso más allá y ha reconocido el riesgo inminente en el Reglamento de Inteligencia Artificial de la Unión Europea, por cuanto realiza una calificación como sistemas de alto riesgo a los dichos sistemas de IA destinados a todo lo referente en contratación, selección y el acceso al empleo. El reglamento especifica como los sistemas de IA en el ámbito laboral pueden afectar derechos fundamentales tales como la igualdad y la no discriminación (*Unión Europea. (2024). Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024. DOUE., Anexo III, apartado 4, 2024*).

Por ende, desde un punto jurídico-laboral, esa neutralidad que según las empresas caracteriza a la tecnología, no es presumible. La automatización de los procesos de selección no consigue eliminar la obligación del empresario de respetar los derechos y principios fundamentales, en especial los consagrados en el artículo 14 CE, ni pueden excluir los criterios de selección del control jurídico exigido para los mismos derechos. El TC reitera que la discriminación debe proyectarse sobre toda diferencia de trato que se vincule a grupos sociales o categorías históricamente asociados a situaciones de exclusión estructural (*STC 173/1994, de 7 de junio de 1994. Rec.18/1992., 1994*).

3.2. Variables Indirectas y Sesgos de Género

El principal riesgo jurídico que presenta el empleo de los algoritmos en la selección de personal se basa, como se menciona anteriormente, en la utilización de variables aparentemente neutras y que, aplicadas a la práctica, producen diferentes efectos discriminatorios sobre determinados colectivos que

² “variable proxy: es una variable fácilmente medible que se utiliza en lugar de una variable que no se puede medir o es difícil de medir, y que tiene una estrecha correlación con la variable de interés” (*Diferencias entre Variables Proxy y Confusoras | Crecimiento personal y profesional | Relaciones personales, crianza y desarrollo personal, SCRIBD*)

han sido tradicionalmente desfavorecidos, en el presente caso sobre las mujeres. Hay un vínculo estrecho entre la problemática presente y la figura de la discriminación indirecta, concepto reconocido y amparado por el Derecho de la Unión Europea como el ordenamiento jurídico español.

La discriminación indirecta surge cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a personas de un determinado sexo en una situación de desventaja particular respecto de otras, así lo concreta el artículo 2.1.b de la Directiva 2006/54(CE. La forma de discriminación indirecta es relevante en los sistemas algorítmicos de selección porque resulta la forma más común de discriminación causada por el uso de estas herramientas automatizadas. Conllevando, que el algoritmo no necesita introducir variables como el sexo, no obstante, sí requerirá el uso de indicadores correlacionados estadísticamente con esa variable como por ejemplo las interrupciones en la carrera profesional por conciliación familiar, las reducciones de jornada en el mismo sentido, movilidad geográfica limitada, menor disponibilidad horaria o determinadas preferencias por ciertas trayectorias formativas. El funcionamiento de estas variables sustitutivas permiten la reconstrucción indirecta de los patrones de género tradicionales y no requieren de su inclusión expresa en la categoría protegida (Lousada Arochena, 2024; Rodríguez Escanciano, 2023).

Desde una perspectiva más tradicional, el análisis de la cuestión debe tener en cuenta los constantes fenómenos estructurales que son la segregación horizontal y vertical del empleo para las mujeres. Una menor representación femenina en posiciones directivas, también una concentración mayor en sectores dedicados a tareas de cuidado o conciliación, constituyen en si sesgos ya existentes en el mercado laboral. Cuando entrenamos a un sistema automatizado con estos datos históricos que nacen en contextos discriminatorios, se crea una tendencia a la reproducción y amplificación de dichas desigualdades. El legislador reconoce estas formas atípicas de discriminación y como la igualdad formal no es suficiente para eliminar desigualdades estructurales, recurriendo a la construcción de mecanismos

correctores de acción positiva y prevención de los sesgos de género en las relaciones laborales (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*, artículos 5 y 45).

Esta lógica que sigue el legislador para que el acceso al empleo sea más equitativo para las mujeres, puede aplicarse análogamente a los sistemas de inteligencia artificial que automatizan los procesos de contratación controlados por la LO 3/2007, de 22 de marzo.

En lo referente a la jurisprudencia europea, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha elaborado toda una interpretación material a raíz del principio de igualdad, asimismo admitiendo, que puede producirse una discriminación incluso cuando no hay una exclusión literal. Cabe mencionar la relevancia de la sentencia del TJUE, de 18 de octubre de 2017, relativa al requisito de altura mínima en el acceso a cuerpos policiales, donde el Tribunal resuelve sobre un criterio que resulta aparentemente neutral pero podía perjudicar a las mujeres si no superaba los requisitos de proporcionalidad que el mismo tribunal había establecido para estas medidas. De la misma manera, los criterios estadísticos referentes a los algoritmos en procesos de selección deberían superar estándares de necesidad, idoneidad y proporcionalidad como lo hacen las medidas expresas que se usan para cribar en las convocatorias de acceso al empleo (*STJUE de 18 de octubre de 2017. Kalliri, Asunto C-409/16*).

Desde la perspectiva doctrinal, múltiples estudios ponen el foco en la penalización indirecta que estos sistemas automatizados tienen en condiciones asociadas al empleo femenino y su conciliación con la vida social y familiar, como son la maternidad o los períodos de inactividad laboral vinculados a cuidados de familiares, entre otros (Márquez & González, 2023; Ruíz, 2024). Del mismo modo, la automatización no hace desaparecer los sesgos humanos y termina transformándolos en sesgos matemáticamente legítimos.

Consecuentemente, se presenta un vacío de regulación en la utilización de variables sustitutivas que provocan discriminaciones indirectas, requiriendo una mayor fiscalización desde una perspectiva jurídica del mercado laboral. Esto se debe, a que la neutralidad formal del algoritmo jamás excluye los

posibles resultados discriminatorios. El objeto de valoración jurídica, por ende, deber centrarse tanto en el diseño técnico del sistema algorítmico de selección como en su impacto diferencial que tienen sus resultados sobre los colectivos discriminados.

3.3. La Opacidad Algorítmica y el Problema Probatorio

Ligado a la problemática del sesgo indirecto, hay otra controversia jurídica en relación con el uso de la inteligencia artificial en la selección que descansa en el concepto de la opacidad algorítmica (o *black box problem*). La expresión se refiere a la dificultad, a veces imposibilidad, de conocer de forma entendible los criterios en concreto utilizados por los sistemas automatizados para adoptar decisiones o hacer recomendaciones y que inciden en el acceso al empleo. Normalmente, son motivos de secreto empresarial.

La regulación española se ve afectada de forma directa por esta situación en relación con el derecho fundamental a la igualdad y a la tutela judicial efectiva, que se reconocen en los artículos 14 y 24 de la CE respectivamente. Cuando una persona candidata tiene la sospecha de haber sufrido una discriminación, pierde la oportunidad real y efectiva de ejercer acciones judiciales en su derecho de defensa porque, a menudo, desconoce qué variables han sido determinantes para su exclusión en el proceso de selección automatizado. A veces, incluso, se desconoce si existe alguna decisión automatizada en el proceso o no son conscientes de ello.

En materia de discriminación se produce la inversión de la carga de la prueba que se reconoció recientemente por la jurisprudencia social española y europea (*STC 38/1981, de 23 de noviembre. ECLI:ES:TC:1981:38*). La legislación de la UE, en el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE, reconoce que la aportación por parte de un trabajador de indicios razonables de discriminación es suficiente para interponer la demanda y corresponde a la parte demandada probar que no ha existido dicha vulneración de derechos fundamentales. Asimismo también lo recoge el artículo 96.1 LJS y sus artículos 177 a 184 que

regulan el procedimiento especial por vulneración de derechos fundamentales: *“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”* (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social., artículo 96.1).

No obstante, la garantía procesal, que se relaciona con una construcción puramente jurisprudencial como es la garantía de indemnidad, se obstaculiza en la práctica para los algoritmos. El problema reside en que el empleador no siempre es conocedor de la precisión con la que funciona el sistema interno porque el software suele ser desarrollado por terceros a cargo del empleador o externos. Por tanto, cuando el algoritmo opera mediante técnicas de aprendizaje automatizadas ya, dificulta su interpretación y, por consecuencia, su reconstrucción probatoria se complica.

El problema es visible en la jurisprudencia que se ha ido comparando sobre gestión algorítmica en el mercado de trabajo. El Tribunal de Bolonia resolvió un supuesto de hecho donde una plataforma penalizaba automáticamente a los trabajadores por ausencias justificadas en un principio, por lo que el tribunal concluyó que el sistema de puntuación algorítmico con el que funcionaba la plataforma era discriminatorio por penalizar faltas derivadas del ejercicio de derechos fundamentales o causas legalmente protegidas. El tribunal también hizo un avance relevante al concluir que el resultado discriminatorio producido entraba dentro de la responsabilidad empresarial aunque el sistema fuera automatizado (*Sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia de 31 de diciembre de 2020. Caso Deliveroo*).

Desde la perspectiva española, la normativa ha empezado a evolucionar para abordar estas nuevas formas de trabajo que reproducen patrones de discriminación. En éste sentido, la Ley 12/2021, de

28 de septiembre, se centra en un deber de transparencia algorítmica e introduce en el artículo 64.4.d TRLET una modificación por la cual se establece el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras a ser informada, entre otras cosas, de *“los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”* (Ley 12/2021, de 28 de septiembre, s. f. Artículo único. 1º; RDL 2/2015, de 23 de octubre, TRLET., s. f. Artículo 64.4.d).

Si bien la formulación de la disposición va encaminada a las plataformas digitales, hay que profundizar en la pretensión del legislador y la posible anticipación de una tendencia reguladora más amplia que pueda abarcar también los procesos automatizados de selección.

A nivel de normativa europea, el más reciente Reglamento (UE) 2024/1689 considera los sistemas de inteligencia artificial que se usan en selección y contratación como sistemas de alto riesgo, obligando a las empresas a responder con formas específicas de documentación, trazabilidad, supervisión humana y transparencia. Dicha calificación es una reacción a la creciente afección sobre los derechos fundamentales, entre muchos, la igualdad en el acceso al empleo. Así son considerados de alto riesgo los sistemas de IA que cumplan dos condiciones:

“a) que el sistema de IA esté destinado a ser utilizado como componente de seguridad de un producto que entre en el ámbito de aplicación de los actos legislativos de armonización de la Unión enumerados en el anexo I, o que el propio sistema de IA sea uno de dichos productos, y;

b) que el producto del que el sistema de IA sea componente de seguridad con arreglo a la letra a), o el propio sistema de IA como producto, deba someterse a una evaluación de la conformidad de terceros para su introducción en el mercado o puesta en servicio con arreglo a los actos legislativos de armonización

de la Unión enumerados en el anexo I" (REGLAMENTO (UE) 2016/679/PE/CUE, de 27 de abril de 2016.

Artículo 6.1).

Por su lado, la doctrina laboralista asegura que la opacidad algorítmica no se reduce a un problema meramente técnico, porque se traduce en un problema real de acceso a la justicia. Se debe al problema de base con el que tropieza el trabajador, o el candidato en el presente caso, para identificar qué variables han motivado la decisión, la prueba indiciaria que permite activar los mecanismos de defensa de los derechos laborales y la protección constitucional frente a vulneraciones de derechos fundamentales, pierde toda su eficacia práctica (Lousada Arochena, 2024; MERCADER UGUINA et al., 2024).

Consecuentemente, este problema probatorio que deriva de la inteligencia artificial ha obligado a los agentes legales y jurídicos a reinterpretar las garantías tradicionales contra la discriminación. Son centrales la transparencia, la verificabilidad y la explicabilidad de los sistemas de selección automatizados porque ahora son condiciones sine qua non son eficaces los derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación, han dejado de ser requisitos de control tecnológicos.

4. CAPÍTULO IV. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

4.1. La Doctrina Constitucional sobre Igualdad y No Discriminación

En el ordenamiento jurídico español se encuentra protegido el derecho a la no discriminación y la igualdad por la siguiente disposición constitucional que declara que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Artículo 14. *Constitución Española*, 1978).

La doctrina constitucional en España ha estipulado que el principio de igualdad no se equipara a la prohibición de discriminación de forma automática. Esto se debe a que la igualdad actúa y protege como regla general encaminada al trato homogéneo, mientras que la no discriminación se dirige a los colectivos que han sido históricamente desfavorecidos. Dicha diferenciación ha sido desarrollada por el TC que afirma que la discriminación aparece cuando la diferencia de trato se sustenta en circunstancias vinculadas históricamente a situaciones de subordinación social o estructural (*STC 173/1994, de 7 de junio de 1994*).

Esta distinción realizada por la doctrina del TC es de especial relevancia en el entorno laboral porque muchas de las manifestaciones exclusivas no son expresas, sino indirectas. Para estos supuestos, el tribunal prevé la conocida forma probatoria de la prueba indiciaria, mediante la cual, la persona trabajadora no necesita más que aportar indicios razonables de la existencia de una discriminación, y corresponde al demandado (empleador) acreditar que la medida adoptada es proporcional y justificada respecto a criterios objetivos y ajenos a cualquier motivo discriminatorio.

Esta construcción doctrinal tiene cierto peso frente al uso de los sistemas algorítmicos de selección, puesto que la opacidad tecnológica dificulta la identificación del criterio discriminatorio, haciendo más evidente la necesidad de dotar a la parte débil de mecanismos probatorios que se adapten a las nuevas formas digitalizadas de empleo.

4.2. La Doctrina Europea sobre Discriminación Indirecta

En lo respectivo a la regulación supranacional en el ámbito europeo, el principio de igualdad y el de no discriminación se han ido desarrollando entre el derecho originario de la Unión Europea y el refuerzo de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Por lo que a la normativa se refiere, el principio de igualdad se consagra de forma general en la Directiva 2000/43/CE, relativa a la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, y en la Directiva 2000/78/CE que establece el marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Entre las aportaciones más relevantes se encuentra la construcción del concepto de discriminación indirecta, que la jurisprudencia europea entiende como *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”* (STJUE de 18 de octubre de 2017. Kalliri, Asunto C-409/16., MJ 4). Esto es a raíz de la consolidación del concepto en materia de igualdad de género por medio de la Directiva 2006/54/CE que define en su artículo 2 de forma expresa tanto la discriminación directa como la indirecta.

Antes de la directiva hubo más casos del TJUE en materia de discriminación por razón de sexo y, por otras causas, que inspiraron dicha conceptualización, como es el supuesto en que una trabajadora sufrió la pérdida de sus días de vacaciones porque le coincidieron con un periodo de suspensión del contrato a raíz de un permiso de maternidad. El tribunal reconoció que las vacaciones anuales retribuidas correspondían a un derecho social comunitario entorno al tiempo de trabajo y que no podía verse afectado por otro derecho como sería la baja por maternidad. Asimismo, declaró que ambos derechos respondían a finalidades jurídicas distintas y debían preservar de forma autónoma (STJUE, de 18 de marzo de 2004. Merino-Gómez, C-342/01; véase también STJUE, de 4 de octubre de 2001, Jiménez Melgar, Asunto C-

438/99; STJUE, de 6 de marzo de 2014. Napoli. Asunto C-595/12; STJUE, de 26 de febrero de 1986. Marshall, Asunto 152/84, 1986).

Se le suma a la evolución más reciente del derecho europeo, el requisito u obligación de transparencia algorítmica que genera una nueva dimensión normativa propia fundamentada en el Reglamento (UE) 2024/1689/PE/CUE/ de Inteligencia Artificial (AI Act), que hace una clasificación de alto riesgo para los sistemas de IA que se utilizan en el entorno laboral, por ejemplo, en la selección y gestión de personal, especialmente por el potencial impacto discriminatorio.

Esta evolución legislativa encuentra su fundamento en la doctrina clásica y legislación anterior sobre igualdad material, donde no es suficiente la mera neutralidad formal del sistema, sino que se requiere una evaluación sobre los efectos reales y el impacto a los colectivos discriminados, incluidos aquellos sesgos que, aun siendo indirectos, son producidos por variables históricas o sociales ya rechazadas.

4.3. La Aplicación Analógica a la Toma de Decisiones Algorítmica

De forma progresiva se han ido incorporando los sistemas algorítmicos y herramientas de inteligencia artificial en los procesos laborales. La selección, contratación, evaluación e incluso la organización del trabajo presentan grandes desafíos frente a la protección del principio de igualdad y la prohibición de discriminación. No obstante, en su gran mayoría, el marco normativo europeo se ha consagrado previamente al desarrollo de las tecnologías en relación con la igualdad de trato, por ende, su jurisprudencia y doctrina permiten una aplicación analógica de dichos principios a las novedosas formas de automatizar la toma de decisiones.

Como se menciona en anteriores apartados, el punto de origen normativo es constitucional, en el artículo 14 CE se establece el principio de igualdad que debe interpretarse de forma conjunta con la

obligación de los poderes públicos de promover las condiciones de igualdad real y efectiva estipulado en el artículo 9.2 CE.

En el ámbito supranacional, concretamente en la UE, la prohibición de discriminación y el principio de igualdad se han ido consagrando en diversos instrumentos normativos. Por su banda, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce en el artículo 20 la igualdad ante la ley y la prohibición de toda discriminación en su artículo 21, sea por sexo, etnia, religión, edad o discapacidad. Se añaden complementariamente, las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE que prohíbe la discriminación en concreto por origen racial o étnico y establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, respectivamente. Son relevantes para los sistemas de IA con relación a que la discriminación tecnológica no suele manifestarse de forma directa, en gran parte los supuestos relacionados constituyen una discriminación indirecta, donde criterios aparentemente neutros generan un impacto desfavorable sobre determinados colectivos.

Este concepto se ha desarrollado por el TJUE en numerosas ocasiones sobre igualdad retributiva y acceso al empleo. Siguiendo el camino con el Asunto 179/84 Bilka-Kaufhaus GmbH del TJUE, de 13 de mayo de 1986, donde se previó que una medida aparentemente neutra puede perjudicar a un grupo particularmente desfavorecido y resultar discriminatoria, exceptuando cuando ésta responda a una finalidad legítima y supere un juicio de proporcionalidad. La doctrina en éste caso también podría trasladarse a los sistemas algorítmicos de selección de personal porque los modelos utilizados para entrenar estos sistemas se caracterizan por una exclusión sistemática de las mujeres, entre otros colectivos como personas migrantes o discapacitados, aunque respondan a criterios supuestamente objetivos (*STJUE, de 4 de octubre de 2001, Jiménez Melgar, Asunto C-438/99; STJUE, de 6 de marzo de 2014. Napoli. Asunto C-595/12; STJUE de 18 de octubre de 2017. Kalliri, Asunto C-409/16.; STJUE, de 26 de febrero de 1986. Marshall, Asunto 152/84*).

Por ello, el artículo 14.2 de la Directiva 2006/54/CE prevé una opción de justificar ciertas medidas que podría ser la vía en la que intentarían respaldarse los sistemas de IA. Se establece que *“Los Estados miembros podrán disponer (...) que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando (...) dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”*, disposición que les permitiría de base justificarse por razones de eficiencia productiva o adecuación al puesto. No obstante, el TJUE, a parte de la justificación razonable, reconoce que toda diferencia de trato debe superar unos requisitos de proporcionalidad.

La resolución anterior se enlaza con el Asunto C-285/98 Kreil del TJUE, de 11 de enero de 2000, el tribunal declaró que la exclusión generalizada de mujeres en el acceso al empleo de determinados puestos era contraria al derecho y la doctrina europeas. El asunto respondía a una posición del sector militar donde la candidata fue rechazada por una discriminación indirecta en relación con la altura. Los requisitos responden a 4 condiciones:

- Justificación por una finalidad legítima: la medida tomada debe perseguir un interés general que sea reconocido por la legislación.
- Idoneidad: la medida debe garantizar la realización del objetivo buscado.
- Necesidad: la medida no puede exceder lo estrictamente necesario para cumplir el objetivo. Si una medida menos restrictiva pudiera alcanzar el fin de igual manera, la medida tomada resultaría desproporcionada.
- Proporcionalidad en sentido estricto: el beneficio que supone la medida tomada en relación con el interés general debe ser equilibrado al perjuicio que causará en términos de discriminación.

En ésta misma línea, también se crea una nueva dimensión con los sistemas algorítmicos de toma de decisiones. Su utilización ha sido recientemente aprobada por el Reglamento (UE) 2024/1689 donde se reconoce expresamente el riesgo de estos sistemas sobre los derechos fundamentales, como la igualdad y la no discriminación. Sin embargo, la doctrina aún no ha interpretado del todo el alcance de éste “alto riesgo”, sólo exige que deben acompañarse de mecanismos de supervisión humana, transparencia y evaluación de impacto. De su mano, la Ley 15/2022, de 12 de julio, refuerza dicha protección al contemplar la aplicación del principio de igualdad a los procesos automatizados y al uso de la IA, ofreciéndoles a estos nuevos supuestos una ampara constitucional bajo el manto de un derecho fundamental.

La jurisprudencia comparada es poca y reciente, pero ya ha empezado a aplicar los principios mencionados a las decisiones algorítmicas. El caso más sonado y relevante ha sido el *Deliveroo* cuya resolución estuvo a cargo del Tribunal de Bolonia, el 31 de diciembre de 2020, por el que se declaró discriminatorio un algoritmo de gestión laboral que penalizaba a los repartidores cuando no aceptaban determinados turnos o tareas sin tener en cuenta la justificación de los trabajadores en causas protegidas, como son la enfermedad o conciliación familiar. Se entendió que el efecto materialmente discriminatorio había sido causa de un sistema donde se ocultaba tras una neutralidad formal y justificación por eficiencia productiva.

Por último, la doctrina de diversos autores ya ha puesto el foco sobre los algoritmos, advierten que estos no eliminan la discriminación ni resultan más eficientes siempre, pues amplifican sesgos estructurales que existían con anterioridad porque se contaminan con datos históricos sobre contratación o ocupabilidad caracterizados por desigualdades sociales. Del mismo modo, automatizar la toma de decisiones hace resurgir la necesidad de reinterpretar la clasificación de la discriminación directa e indirecta fundamentándolas en una lógica preventiva y con auditorías algorítmicas (Lousada Arochena, 2024; MERCADER UGUINA et al., 2024). La sociedad y sus formas de organizarse evolucionan y, con ellas,

la función tuitiva de los mecanismos jurídicos para las nuevas formas de desigualdad que se generan en consecuencia.

5. CAPÍTULO V. SUFICIENCIA DEL MARCO NORMATIVO-JURÍDICO ACTUAL

5.1. Protección de la Normativa Actual

Determinar si el marco jurídico vigente frente a la discriminación algorítmica es o no suficiente, requiere ir un paso más allá de la simple disposición de normas positivas y ver qué opina la doctrina sobre si los materiales son o no efectivos para la protección de los derechos fundamentales. Desde este punto, una parte de los académicos perciben que el ordenamiento europeo y el español son una sólida base jurídica para responder a nuevas formas de trabajo y las discriminaciones derivadas del uso de algoritmos, pero la suficiencia formal no hace desaparecer inmediatamente los problemas prácticos.

Primeramente, la doctrina reconoce que no se han formado nuevas dimensiones jurídicas por la discriminación algorítmica, pero si se ha sofisticado la técnica de la discriminación como ya la conocía la regulación laboral. Se sostiene que la inteligencia reproduce los sesgos que tradicionalmente identificábamos en mecanismos aparentemente neutros, pero no es disruptivo con el concepto antidiscriminatorio clásico. Idea que refuerza de nuevo la relevancia que tiene en los procesos de selección que una objetividad construida con patrones programados y matemáticos, puede ocultar otros indirectos con resultados excluyentes por razón de género, edad, origen étnico o circunstancias familiares (Lousada Arochena, 2024).

5.2. Limitaciones a la Práctica

En cuanto a la organización, se advierte cierta asimetría informativa entre las empresas y los candidatos a causa de la automatización de las relaciones laborales. Los sistemas predictivos aumentan la capacidad que tienen las empresas para descartar y clasificar perfiles más eficientemente, pero reduce a su vez la capacidad del candidato para comprender los criterios de selección, obviando muchas veces información sobre sus conocimientos profesionales para adaptarse más a lo que cree que identificará el

algoritmo. También incide en la carga de la prueba, pues cuanto más complejidad técnica tenga el algoritmo, más difícil es conocer el motivo de la discriminación (Pérez López, 2023).

Así, se favorece la reproducción de perfiles históricamente dominantes en relación con ciertas profesiones, sectores u organizaciones. Por ende, la subjetividad empresarial se institucionaliza en criterios aparentemente objetivos que responden a análisis estadísticos (Segura, 2025).

Asimismo, otros estudios doctrinales ponen el foco en esa dificultad probatoria diciendo que resulta un mayor obstáculo la prueba de las nuevas formas de discriminación frente a las antiguas. En los supuestos clásicos se identificaba un acto empresarial determinado pero, en los sistemas algorítmicos, la discriminación se pone de manifiesto por correlaciones estadísticas que quedan ocultas y para su identificación se requiere un acceso técnico que es privado de la empresa normalmente (Olarte Encabo, 2020).

Por otro lado, hay autores que llevan el debate más allá del ámbito laboral, establecen una conexión entre la protección ante decisiones automatizadas y un amplio debate de las garantías fundamentales contra el poder algorítmico. Por ello, ciertos tribunales nacionales han empezado a reconocer ciertos supuestos específicos donde se protegen los derechos de decisiones automatizadas adoptadas por organismos públicos (*Núm. 37: Derecho e inteligencia artificial. Teoría & Derecho: Revista de pensamiento jurídico*, 2024).

Hay cuatro precedentes relevantes en lo que a jurisprudencia se refiere sobre estas recientes reacciones que cumplen una función tuitiva sobre los derechos fundamentales. Consolidan las garantías jurídicas que son luego extrapolables a otros procedimientos donde se use la IA como los procesos de selección. El caso CADA, reconoció que los ciudadanos debían conocer la lógica operativa de estos sistemas cuando los utiliza la administración pública. Se consolida aquí la transparencia algorítmica como un requisito de control judicial (Amoni Reverón, 2021).

Siguiendo con los casos, *State v. Loomis* en Estados Unidos llevó a una resolución que permitía la utilización del sistema, pero se centró a su vez en la dificultad del afectado por conocer los criterios técnicos del algoritmo, puso de manifiesto un debate sobre el derecho de defensa y la contradicción procesal (Amoni Reverón, 2021).

Asimismo, el caso *Lazio* sostiene que la administración no puede optar por una decisión plenamente automatizada en términos de motivación jurídica. Se reafirma la necesidad de intervención humana en las decisiones automatizadas para hacer un control de los derechos subjetivos (Amoni Reverón, 2021).

Finalmente, el caso *SyRI* fue el de más impacto europeo porque consideró que los sistemas automatizados de análisis de riesgo social vulneraban principios de proporcionalidad, transparencia y protección de derechos fundamentales. Sienta un precedente porque estos riesgos son trasladables a cualquier ámbito donde se utilicen los sistemas automatizados en la toma de decisiones (Amoni Reverón, 2021; Cotino Hueso, 2020).

Consecuentemente, la perspectiva doctrinal puede afirmar que el marco jurídico actual no carece de protección, pero sí debe adaptar sus garantías jurídicas a las construcciones algorítmicas. En términos materiales la normativa es suficiente porque ya protege las discriminaciones y la igualdad, no obstante, su aplicabilidad y efectividad prácticas en estos ámbitos administrativos y judiciales debe trasponerse al contexto de la IA en las relaciones laborales.

6. CONCLUSIONES

La lectura mixta entre un análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal que se ha desarrollado a lo largo de este texto, permite concluir que el uso de la IA y los sistemas algorítmicos en procesos de selección de personal no conlleva propiamente la creación de una nueva categoría jurídica distinguida sobre la discriminación. Es más adecuado referirnos a ello como una manifestación tecnológica de las mismas desigualdades estructurales preexistentes en el Derecho Laboral. La automatización, por tanto, supone una amplificación de los sesgos fruto del factor humano porque los algoritmos se entrenan a raíz de datos históricos. Construidos sobre los patrones tradicionales de segregación en el ámbito laboral marcado por la infrarrepresentación femenina o criterios empresariales aparentemente neutros, que resultan materialmente excluyentes. Por ende, el riesgo jurídico reside en una falsa apariencia de objetividad atada a dichas decisiones automatizadas y no en la tecnología en sí.

Por otro lado, el análisis permite afirmar que la normativa española y europea vigente es una base sólida que es suficiente para hacer frente a los riesgos de vulnerar derechos fundamentales. Las herramientas jurídicas que permiten controlar estas prácticas tecnológicas se fundamentan en principios de igualdad, no discriminación, transparencia, proporcionalidad y tutela judicial efectiva. Se ha evidenciado que los tribunales están empezando a adaptar las garantías preexistentes a los nuevos contextos digitalizados, en relación con los Asuntos del TJUE Marshall (152/84), Jiménez Melgar (C-438/99), Merino-Gómez (C-342/01), Napoli (C-595/12), Ornano (C-335/15) y Kalliri (C-409/16) que sientan los precedentes sobre qué supuestos suponen una discriminación y de qué tipo, directa o indirecta. En el mismo sentido, casos más relacionados con decisiones automatizadas se dan a nivel nacional como el caso CADA, *State v.Loomis*, *SyRI*, *Lazio* o el *Deliveroo* de Bolonia.

No obstante, el punto flaco del sistema es la aplicación práctica que, aunque revestido de normativa, se ve repercutido por la opacidad técnica de los modelos algorítmicos. Todo ello, supone una

importante dificultad probatoria sobre identificación de sesgos y asimetría informativa entre empresario y candidato/trabajador que limita la efectividad real de las garantías. Consecuentemente, la protección ofrecida hasta ahora no suele traducirse en materialmente efectiva, y se requiere de una adaptación de la protección jurídica formal.

Por ende, la principal conclusión de este análisis nos lleva a que la orientación próxima de las relaciones laborales y su control jurídico debe dirigirse a un refuerzo de los mecanismos preventivos y de control ex ante. La sustitución del marco normativo no resulta tan relevante cuando la conducta ya se encuentra regulada como antijurídica. Entre los mecanismos podrían llevarse a cabo auditorías algorítmicas independientes, sistemas de trazabilidad de las decisiones, evaluaciones de impacto sobre derechos fundamentales y la consagración de la supervisión humana como una obligación. La elaboración técnica de estos mecanismos se excede al objeto de análisis presente, pero deja abierta una línea de investigación que busca permitir la digitalización del trabajo sin necesidad de comprometer la efectividad real de los derechos fundamentales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCTRINALES

Amazian, M., Noura, Z., & Filali, M. (2024). Human resources management in the age of artificial intelligence. *Data and Metadata*, 3, .347-.347. <https://doi.org/10.56294/dm2024.347>

Amoni Reverón, G. A. (2021). Derechos ante decisiones judiciales y administrativas algorítmicas reconocidos en los casos CADA, Loomis, Lazio y SyRI. *Revista A&C*, 16(2), 323-342. <https://doi.org/10.36402/ac.v16i2.4803>

Cotino Hueso, L. (2020). SyRI, ¿a quién sanciono?” Garantías frente al uso de inteligencia artificial y decisiones automatizadas en el sector público y la sentencia holandesa de febrero de 2020. *Lecciones aprendidas desde el confinamiento*, (4 (abril-junio 2020)).

Diferencias entre Variables Proxy y Confusoras | PDF | Crecimiento personal y profesional | Relaciones personales, crianza y desarrollo personal. Scribd. Recuperado 11 de mayo de 2026, de <https://es.scribd.com/document/319205712/VARIABLES-PROXY-docx>

El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo | International Labour Organization. (2021, febrero 23). <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/el-papel-de-las-plataformas-digitales-en-la-transformacion-del-mundo-del>

Escribá-Carda, N., Redondo-Cano, A., & Escribá-Moreno, M. Á. (2024). Firms’ digital transformation and e-human resource management. A qualitative approach. *Tec Empresarial*, 18(3), 103-128. <https://doi.org/10.18845/te.v18i3.7289>

Espinoza Picardo, & Garcia, L. M. (2024). *Algoritmos con perspectiva de género. Cómo la IA puede eliminar sesgos discriminatorios sobre la mujer.* <https://riunet.upv.es/handle/10251/212628>. <https://riunet.upv.es/handle/10251/212628>

Lousada Arochena, J. F. (2024). *Lousada Arochena, J. F. "Inteligencia artificial y sesgos discriminatorios: ¿Es necesario un nuevo concepto de discriminación algorítmica? . Universidad de A Coruña.*

Márquez, A. Á., & González, T. R. (2023). *Dirección Digital de los Recursos Humanos y el Big Data: Un estudio de caso. 24.* https://gestionjoven.org/wp-content/uploads/2023/07/Vol24_num2_4.pdf

Martín Rodríguez, O. (2025). Discriminación algorítmica por razón de género en el proceso de selección de personal: Una aproximación desde el derecho laboral y la ética tecnológica. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, (16), 77-98.

MERCADER UGUINA, J. R., Puebla Pinilla, A. de la, & Gómez Abelleira, F. J. (2024). *Mercader Uguina, J. R., Puebla Pinilla, A. de la, & Gómez Abelleira, F. J. Lecciones de derecho del trabajo (17a edición). Tirant lo Blanch.*

Núm. 37: *Derecho e inteligencia artificial. Teoría & Derecho: Revista de pensamiento jurídico.* (2024).

Olarte Encabo, S. (2020). “La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: Impacto sobre el derecho a la no discriminación”, *Documentación Laboral*, Vol. I, núm. 119, pp. 79 a 88. *Documentación Laboral*, (119), 79-98.

Pérez, J. L. M., Escanciano, S. R., & Iniesta, G. R. (2023). Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales: Un enfoque desde la perspectiva de los derechos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, (8), 11-37.

Pérez López, J. I. (2023). Inteligencia artificial y contratación laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 186-205. <https://doi.org/10.24310/rejls7202317557>

Ruíz, A. S. (2024). *Los riesgos vinculados con la aplicación de la IA en los procesos de selección y contratación de personal*. <https://www.ui1.es/blog-ui1/los-riesgos-vinculados-con-la-aplicacion-de-la-ia-en-los-procesos-de-seleccion-y-contratacion-de-personal>

Segura, A. S. (2025, agosto 11). *Transformación digital y gestión de recursos humanos: Impacto de la IA, la automatización y las tecnologías emergentes* [Text]. (Costa Rica, América Latina). <https://www.dostecnologiaynegocios.com/2025/08/transformacion-digital-y-gestion-de.html>

REFERENCIAS LEGALES

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio. (2000).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-81307>

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre. (2000).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre. (2004).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937>

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio. (2006).

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

Ley 12/2021, de 28 de septiembre. Recuperado 11 de mayo de 2026, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Recuperado 9 de mayo de 2026, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

RDL 2/2015, de 23 de octubre, TRLET. Recuperado 11 de mayo de 2026, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

REGLAMENTO (UE) 2016/679/PE/CUE, de 27 de abril de 2016.

Título I. De los derechos y deberes fundamentales—Constitución Española. (1978). <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=10&fin=55&tipo=2>

Unión Europea. (2024). Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024. DOUE. (2024). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2024-81079>

REFERENCIAS DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES

Sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia de 31 de diciembre de 2020 (Caso Deliveroo)
¿Discriminación algorítmica o discriminación a través de un algoritmo? – Mendoza Vázquez
Abogados. Recuperado 3 de febrero de 2026, de <https://abogadosenleonmv.com/2021/02/05/sentencia-del-tribunal-ordinario-de-bolonia-de-31-de-diciembre-de-2020-caso-deliveroo-discriminacion-algoritmica-o-discriminacion-a-traves-de-un-algoritmo/>

STC 38/1981, de 23 de noviembre. ECLI:ES:TC:1981:38. Recuperado 9 de mayo de 2026, de <https://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/38>

STC 173/1994, de 7 de junio de 1994. Rec.18/1992. (1994).
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1994-16034>

STJUE, de 4 de octubre de 2001, Jiménez Melgar, Asunto C-438/99. Recuperado 11 de mayo de 2026, de <https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/document?source=showPdf.jsf&text=&docid=102196&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1608671>

STJUE, de 6 de marzo de 2014. Napoli. Asunto C-595/12. Recuperado 11 de mayo de 2026, de <https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/document?source=document&text=&docid=148742&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=260986>

STJUE, de 18 de marzo de 2004. Merino-Gómez, C-342/01. Recuperado https://cemical.diba.cat/sites/cemical.diba.cat/files/public/migracio/sentencias/STJCE/STJCE_18_03_2004.pdf?noredirect=1

STJUE de 18 de octubre de 2017. Kalliri, Asunto C-409/16. Recuperado
https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/jurisprudence?sort=DOC_DATE-DESC&searchTerm=%22C-409%2F16%22&publishedId=C-409%2F16

STJUE, de 26 de febrero de 1986. Marshall, Asunto 152/84. (1986).