



Selección y contratación de personas:

qué exigen el RGPD y la Ley de IA en
2026

✓ Introducción

El RGPD y el Reglamento europeo de IA (Ley de IA) han cambiado las reglas del juego para los equipos de recursos humanos en España. Ya no basta con publicar un cargo y evaluar currículums: cada etapa del proceso de selección de personas —desde la captación del CV hasta la decisión final— implica un tratamiento de datos personales y, cada vez con más frecuencia, el uso de algoritmos que deben cumplir requisitos legales específicos.

Este material acompaña al artículo "Selección y contratación de personas: qué exigen el RGPD y la Ley de IA en 2026" de nuestro blog. Está pensado para que el equipo de recursos humanos pueda revisar, de forma ágil y con rigor metodológico, los puntos críticos de cumplimiento normativo en cada etapa del proceso de selección.

¿Cómo usar esta checklist?

Recorre cada bloque y marca ☐ los puntos que ya tiene resuelto tu proceso de selección. Los apartados en cursiva bajo cada punto aclaran términos técnicos o legales para que todo el equipo —no solo el equipo legal— pueda usar este documento como referencia de trabajo.



Checklist de cumplimiento para responsables de RRHH: selección de talento e IA

Te comparto una guía rápida para revisar tus procesos de selección:

1 Transparencia y captación de datos

- ☐ **Garantizar el deber de información (art. 13 RGPD):** asegurar que existe una cláusula informativa clara, concisa y visible en cada punto de entrada de CVs (web corporativa, portales de empleo, respuestas por email, WhatsApp e incluso papel).
- ☐ **Validar la base legal del tratamiento de datos:** dejar por escrito que tratas los datos del candidato por la ejecución de medidas precontractuales (art. 6.1.b RGPD), no por su consentimiento. ¿La razón? Si la empresa pidiera permiso para tratar sus datos, el candidato no podría decir que “no” sin arriesgarse a quedar fuera del proceso.

2 Calidad y ética en el proceso

- ☐ **Aplicar la minimización de datos (art. 5.1.c):** auditar formularios y guiones de entrevista para eliminar cualquier solicitud de datos irrelevantes o discriminatorios: estado civil, planes de embarazo, etnia, salud no vinculada al puesto o indagación en redes sociales personales.
- ☐ **Vetar prácticas prohibidas por la Ley de IA:** confirmar la eliminación de cualquier herramienta que realice reconocimiento de emociones o categorización biométrica sensible.

3 Control de tecnología y proveedores

- ☐ **Formalizar contratos de encargo del tratamiento (DPA):** disponer de un contrato firmado (art. 28 RGPD) con cada proveedor de software (ej. ATS y plataformas de evaluaciones) que garantice el uso lícito de los datos y la seguridad de los mismos.
- ☐ **Exigir la due diligence de IA de alto riesgo:** si usas IA para filtrar o puntuar candidatos, verifica que el proveedor disponga (o tenga hoja de ruta hacia) la documentación técnica del AI Act, el marcado CE y el registro en la base de datos de la UE, además de auditorías de sesgo y validación científica de sus evaluaciones.

4 Garantías operativas y derechos

- ☐ **Asegurar la supervisión humana (Art. 22 RGPD / Art. 14 Ley de IA):** garantizar que ninguna decisión de descarte o selección sea 100% automatizada. Una persona competente debe poder revisar y anular los resultados del algoritmo.
- ☐ **Gestionar el ciclo de vida del CV:** configurar el borrado o bloqueo automático de perfiles que lleven entre 12 y 24 meses sin actualización.
- ☐ **Habilitar el ejercicio de derechos:** contar con un canal operativo donde el candidato pueda pedir el acceso, supresión u oposición a sus datos.

Obligaciones colectivas y formación

- ☐ **Cumplir con la “Ley Rider” (art. 64.4.d ET):** informar legalmente a la representación de los trabajadores sobre los parámetros y algoritmos usados en procesos de acceso al empleo.
- ☐ **Capacitar al equipo en IA (art. 4 Ley de IA):** acreditar que el equipo de selección ha recibido formación básica para comprender el funcionamiento, riesgos y sesgos de las herramientas de IA que utilizan.
- ☐ **Realizar evaluaciones de impacto (EIPD):** documentar una EIPD (Art. 35 RGPD) siempre que el proceso incluya perfilado de candidatos o decisiones asistidas por IA, dado el alto riesgo para la privacidad.



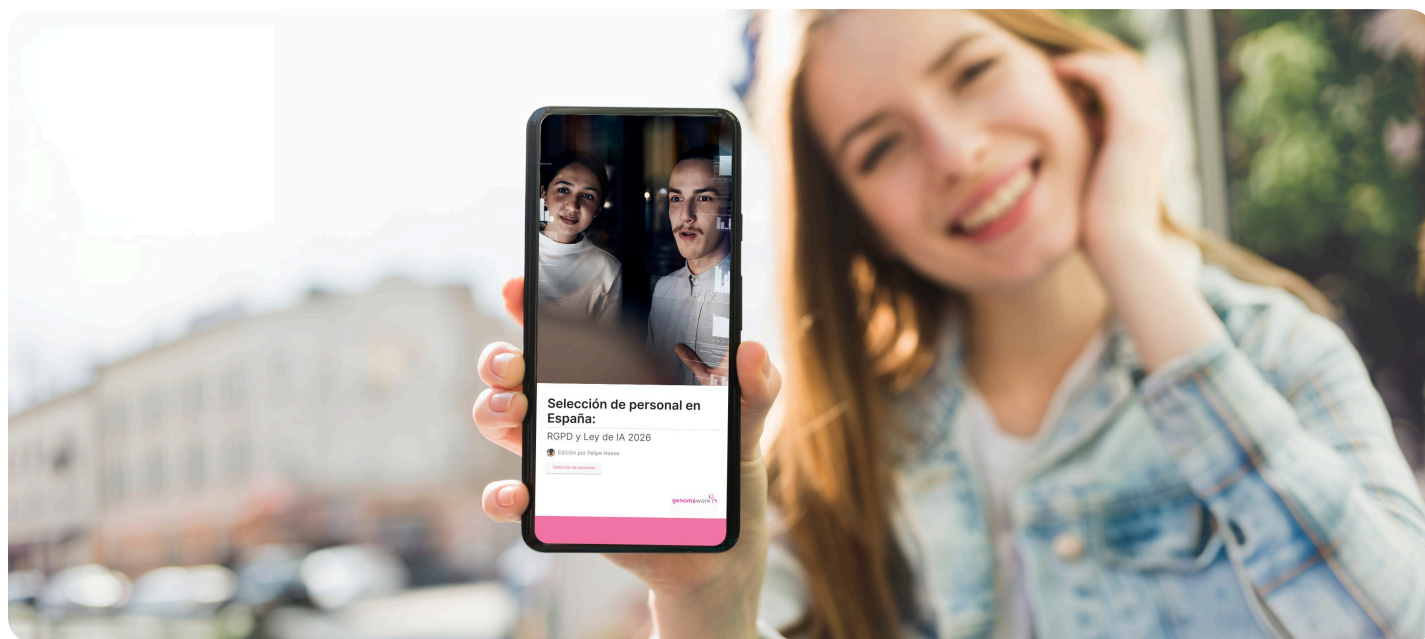
Tu nivel de avance

Usa esta tabla para dejar constancia de la revisión y su responsable dentro del equipo.

Bloque	Responsable de la revisión	Fecha
1. Transparencia y captación de datos		
2. Calidad y ética en el proceso		
3. Control de tecnología y proveedores		
4. Garantías operativas y derechos		
5. Obligaciones colectivas y formación		

Próximos pasos

Si al recorrer esta checklist identificas puntos sin resolver, vuelve al artículo completo **"Selección y contratación de personas: qué exigen el RGPD y la Ley de IA en 2026"** en nuestro blog para profundizar en cada obligación y en cómo abordarla paso a paso.





Genomawork es una plataforma de evaluaciones y people analytics diseñada para contratar a los mejores talentos, promoviendo que las decisiones de contratación sean objetivas y libres de sesgos. Utilizamos neurociencia y analítica avanzada para predecir el desempeño laboral de los candidatos.

¡Conoce los juegos que realizan los postulantes!

Quiero probar una demo de juegos

Para conocer más, visita:

Genomawork.com



Linkedin



Instagram



Tik tok



Youtube