

ALERTA JURÍDICA. NUEVAS OBLIGACIONES SOBRE ALGORITMOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, en vigor desde el 5 de octubre de 2026, refuerza las obligaciones de información de las empresas sobre las condiciones de trabajo.

La norma se aplica, con carácter general, a las relaciones laborales por cuenta ajena e incluye también determinadas relaciones laborales especiales y otros colectivos.

Mantiene la obligación de informar a las personas trabajadoras sobre los aspectos esenciales de su relación laboral, pero amplía de forma importante qué información debe facilitarse, cómo debe hacerse y en qué momento. Con carácter general, estas obligaciones se aplican a las relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas.

Entre las principales novedades está la obligación de informar sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.

Cuando estos sistemas intervengan en decisiones sobre jornada, asignación de tareas, salarios, promoción profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato, la empresa deberá informar también sobre sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento.

La norma resulta especialmente relevante por su conexión con el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (AI Act), lo que hace recomendable abordar estas herramientas desde una perspectiva conjunta de Derecho Laboral, Protección de Datos, Compliance y gobernanza de IA.

¿Cuándo debe facilitarse la información?

Con carácter general, la información deberá facilitarse antes del inicio de la relación laboral y actualizarse cuando se produzcan cambios.

Para las relaciones laborales ya vigentes a 5 de octubre de 2026, deberá facilitarse a solicitud de la persona trabajadora, siempre que no disponga ya de ella, en un plazo de treinta días hábiles.

MADRID

Conde de Aranda, 24 - 5ª Planta
CP 28001
T. +34 91 531 48 00
madrid@gtwabogados.com

MARBELLA

Jacinto Benavente, 5 – 1º -B
CP 29601
T.+34 95 277 52 04
marbella@gtwabogados.com

ALICANTE

Av. Maisonnave, 28 bis 2º Oficina 8
CP 03003
T.+34 96 598 62 30
alicante@gtwabogados.com

BARCELONA

Yúfera Abogados (Despacho Asociado)
Balmes 152, piso 2 –1ª y 2ª. CP 08008
T.+34 93 487 19 46
barcelona@gtwabogados.com

¿Qué deberían revisar las empresas?

Resulta aconsejable:

- Identificar las herramientas algorítmicas o de IA utilizadas en Recursos Humanos.
- Comprobar si intervienen en decisiones que afectan a las condiciones de trabajo.
- Revisar la documentación y la información que se facilita a las personas trabajadoras.
- Coordinar esta revisión con las obligaciones en materia de protección de datos y AI Act.
- En grupos multinacionales, integrar estas herramientas en el inventario y sistema de gobernanza de IA de la compañía.

Conclusión

La nueva regulación refuerza las exigencias de transparencia en el uso de algoritmos y sistemas automatizados en el ámbito laboral.

Por ello, conviene que las empresas revisen las herramientas que utilizan en Recursos Humanos y adapten sus procedimientos internos para garantizar un cumplimiento coordinado de la normativa laboral, de protección de datos y de inteligencia artificial.

Área de Derecho Laboral

Giménez Torres Abogados

MADRID

Conde de Aranda, 24 - 5ª Planta
CP 28001
T. +34 91 531 48 00
madrid@gyabogados.com

MARBELLA

Jacinto Benavente, 5 – 1º -B
CP 29601
T.+34 95 277 52 04
marbella@gyabogados.com

ALICANTE

Av. Maisonnave, 28 bis 2º Oficina 8
CP 03003
T.+34 96 598 62 30
alicante@gyabogados.com

BARCELONA

Yúfera Abogados (Despacho Asociado)
Balmes 152, piso 2 –1ª y 2ª. CP 08008
T.+34 93 487 19 46
barcelona@gyabogados.com