



Nuevas obligaciones y garantías para los sistemas algorítmicos en el ámbito laboral

El Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, introduce nuevas obligaciones de información para las empresas que utilizan **sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones** en el ámbito laboral. Esta información debe facilitarse por escrito a cada persona trabajadora. La norma, que desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y entró en vigor el 5 de octubre de 2026, no supone una autorización para utilizar este tipo de sistemas, sino que refuerza la transparencia sobre su existencia y funcionamiento.

Estos sistemas no tienen por qué incorporar inteligencia artificial, sino que se trata de un concepto más amplio que incluye herramientas que, mediante algoritmos o procesos automatizados, intervienen en determinadas decisiones laborales. La obligación se aplica cuando estos sistemas intervienen en decisiones sobre las condiciones de trabajo, como la duración o distribución de la jornada, asignación de tareas, determinación del salario, progresión profesional, lugar de trabajo o extinción del contrato. En estos casos, además de informar sobre su existencia, deberán explicarse sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento. En los contratos vigentes a 5 de octubre de 2026, la empresa deberá facilitar esta información cuando la persona trabajadora lo solicite, en el plazo de 30 días hábiles.

La información a las personas trabajadoras sobre la existencia de un sistema automatizado no legitima por sí misma su utilización. Cuando el sistema trate datos personales, la empresa deberá garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos y, en particular, de los principios de licitud, transparencia, minimización y exactitud, de las obligaciones de protección de datos desde el diseño y de gestión del riesgo y, cuando corresponda, de las garantías aplicables a las decisiones automatizadas (artículo 22 RGPD).

En este contexto, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado la advertencia AI-00009-2026, de carácter preventivo, relativa a una herramienta de inteligencia artificial que se pretendía utilizar para analizar currículums, asignar puntuaciones y priorizar candidaturas en procesos de selección y movilidad interna. Aunque la herramienta todavía no se había implantado, la Agencia

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

recuerda que las garantías de protección de datos deben incorporarse **antes de poner en funcionamiento este tipo de sistemas**.

La AEPD destaca la necesidad de realizar un análisis de riesgos y, cuando sea probable que el tratamiento entrañe un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas, realizar previamente una Evaluación de Impacto en Protección de Datos (EIPD). También deberán aplicarse medidas de protección de datos desde el diseño y por defecto, así como las medidas de seguridad adecuadas al riesgo.

Además, la información proporcionada a candidatos y personas trabajadoras debe ser clara, accesible y comprensible, y la supervisión de una persona no puede ser meramente formal. Quien supervise el resultado generado por el sistema debe poder valorar críticamente la puntuación o recomendación, apartarse de ella **y adoptar una decisión propia, sin quedar condicionado de hecho por el resultado automatizado**.

Las empresas deberían, por tanto, **identificar los sistemas algorítmicos y de IA que utilizan en sus procesos laborales**, incluidos aquellos proporcionados por terceros, y documentar su finalidad, los datos utilizados, las reglas o variables que intervienen, los responsables, la conservación de la información y el papel efectivo de las personas que supervisan sus resultados. También será necesario coordinar la información dirigida individualmente a las personas trabajadoras con la que corresponda facilitar a su representación legal conforme al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Nota de la AEPD: [Consulta](#)

Real Decreto 723/2026 (BOE): [Consulta](#)

