

NOTA INFORMATIVA

Real Decreto 723/2026: nuevas obligaciones de transparencia algorítmica en las relaciones laborales

El Real Decreto 723/2026 incorpora una nueva obligación de transparencia algorítmica laboral, exigiendo a las empresas informar individualmente y por escrito sobre los sistemas automatizados que intervengan en decisiones laborales.

Aspectos a tener en cuenta:

- El Real Decreto 723/2026, aplicable desde el 5 de octubre de 2026, obliga a las empresas a informar por escrito a cada persona trabajadora sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados que intervengan en decisiones laborales.
- Cuando estos sistemas se utilicen para determinar o modificar condiciones de trabajo, la información deberá incluir también sus principales **pautas, criterios y reglas de funcionamiento**.
- La información podrá incorporarse al contrato o facilitarse mediante un documento adicional, y la empresa deberá conservar prueba de su entrega. La obligación también alcanza a sistemas que no sean IA de alto riesgo y a herramientas que apoyen decisiones humanas.
- Para las relaciones laborales vigentes, la información anterior deberá facilitarse previa solicitud. Los nuevos sistemas y las modificaciones posteriores deberán comunicarse de oficio y, como máximo, el día en que produzcan efectos.





El Real Decreto 723/2026, aplicable a partir del 5 de octubre de 2026, desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores y sustituye al Real Decreto 1659/1998. Su objetivo es actualizar la información que la empresa debe facilitar por escrito a cada persona trabajadora sobre los elementos esenciales de su relación laboral, completando parcialmente la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152.

1. Contenido de la nueva obligación de información

La empresa debe informar por escrito a cada persona trabajadora sobre los elementos esenciales de su relación laboral, ya sea en el propio contrato o mediante documentos complementarios. En particular, el artículo 3.2.k) del Real Decreto exige informar sobre la **existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones** y, cuando estos se utilicen para determinar, fijar, variar o modificar condiciones de trabajo, sobre sus principales **pautas, criterios y reglas de funcionamiento**.

La obligación abarca decisiones sobre la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, los salarios, la progresión profesional, el lugar de trabajo y la extinción del contrato, entre otras. Al tratarse de una enumeración abierta («tales como»), puede extenderse a otras decisiones con incidencia equivalente en las condiciones laborales.

En particular, la enumeración del artículo 3.2.k) puede extenderse a la evaluación del desempeño, la asignación de turnos, la medición de productividad, la determinación de incentivos variables o cualquier otra decisión con incidencia equivalente en las condiciones laborales.

El concepto de sistema algorítmico o automatizado del Real Decreto es **más amplio** que el de **sistema de inteligencia artificial**, por lo que puede abarcar herramientas de optimización de turnos, sistemas de puntuación o fórmulas automatizadas de asignación de tareas. Tampoco es necesario que el sistema adopte la decisión final: las herramientas que apoyen, recomienden o condicionen una **decisión humana** también quedan **incluidas** cuando influyan de manera relevante en las condiciones de trabajo.

2. Relación con el RGPD

El RGPD se aplica cuando el sistema implica un **tratamiento de datos personales**, no por el simple hecho de utilizar un algoritmo. En ese caso, la empresa deberá cumplir tanto las obligaciones de protección de datos como las previstas en el Real Decreto. Los artículos 13 y 14 del RGPD exigen informar sobre el tratamiento y, cuando proceda, sobre la existencia de decisiones automatizadas, su lógica y sus posibles consecuencias.

I. Derecho de acceso

El artículo 15.1.h) del RGPD permite a la persona trabajadora solicitar información sobre determinadas decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, así como sobre la lógica aplicada y sus consecuencias previstas. Este derecho **no sustituye la obligación** del Real Decreto: mientras que el artículo 15 requiere una solicitud y se limita al tratamiento de datos personales, el artículo 3.2.k) del Real Decreto obliga a la empresa a informar **de oficio**, como parte de la información laboral inicial.

II. Decisiones exclusivamente automatizadas

El artículo 22 del RGPD se aplica cuando una decisión se basa únicamente en un tratamiento automatizado y produce efectos jurídicos o afecta significativamente a la persona, debiendo respetarse las garantías correspondientes (intervención humana, posibilidad de expresar el propio punto de vista e impugnación). Aunque exista una intervención humana real y el artículo 22 no



resulte aplicable, la empresa puede seguir **obligada a informar** conforme al **Real Decreto** si el sistema interviene en decisiones sobre condiciones de trabajo. Si la supervisión humana es meramente formal, ambos regímenes pueden aplicarse simultáneamente.

III. Evaluación de impacto

La empresa deberá valorar la realización de una evaluación de impacto cuando el tratamiento pueda generar un alto riesgo (evaluación sistemática, monitorización o toma automatizada de decisiones con efectos relevantes). No obstante, el hecho de que un sistema esté incluido en el artículo 3.2.k) del Real Decreto **no exige automáticamente** esta evaluación: será necesario analizar las características, la finalidad y los riesgos concretos del tratamiento en cada caso.

IV. Intervención humana significativa

Desde la perspectiva laboral, conviene subrayar que la intervención humana exigida por el artículo 22 del RGPD debe ser **significativa**: realizada por una persona con competencia y autoridad sobre la decisión que valore toda la información disponible. Si la intervención se limita a validar automáticamente el resultado del algoritmo, el proceso se considera una **decisión íntegramente automatizada**. Esta valoración debe realizarse en cada fase del proceso y no solo respecto de la decisión final (por ejemplo, en procesos de selección, el **cribado automatizado previo** constituye una decisión autónoma aunque la contratación sea humana).

3. Relación con el Reglamento de Inteligencia Artificial

El Reglamento de IA solo regula los sistemas que presentan cierto grado de autonomía y capacidad de inferencia, y no todos se clasifican como de alto riesgo. En el ámbito laboral, el Reglamento de IA impone tres obligaciones de información específicas, todas ellas limitadas a los **sistemas de IA de alto riesgo**. El Real Decreto, en cambio, tiene un alcance más amplio: abarca también herramientas algorítmicas o automatizadas que no son sistemas de IA.

I. Información previa en el lugar de trabajo (art. 26.7)

Antes de utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, la empresa debe informar a la representación legal y a las personas trabajadoras afectadas. A diferencia del Real Decreto, esta obligación **solo** se aplica a sistemas de IA de alto riesgo y no exige detallar las pautas, criterios o reglas de funcionamiento.

II. Información a las personas afectadas por una decisión (art. 26.11)

Cuando un sistema de IA de alto riesgo del anexo III adopte o ayude a adoptar decisiones sobre personas físicas, la empresa debe informarles de que están sujetas al sistema. Esta obligación no se limita al ámbito laboral.

III. Derecho a una explicación individual (art. 86)

La persona afectada por una decisión en la que haya intervenido un sistema de IA de alto riesgo puede solicitar una explicación clara y significativa sobre esa decisión concreta. Se trata de un derecho **puntual y reactivo**, distinto de la obligación **general y preventiva** del Real Decreto de informar sobre la existencia del sistema y sus reglas de funcionamiento.

En el ámbito laboral, este derecho resulta especialmente relevante en **procesos de selección** donde el candidato quede descartado, en decisiones sobre **extinción contractual** o en cualquier otra resolución con efectos significativos sobre la persona trabajadora. Puede dar lugar a reclamaciones individuales complementarias a las **garantías colectivas** del artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Relación con el Estatuto de los Trabajadores

El artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores reconoce a la representación legal el derecho a conocer los parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos o sistemas de IA que incidan en las condiciones de trabajo, el acceso o el mantenimiento del empleo. Se trata, por tanto, de un **derecho de información colectivo**.

El Real Decreto 723/2026 incorpora una obligación adicional de carácter **individual**, al exigir que cada persona trabajadora reciba por escrito la información correspondiente sobre estos sistemas. Ambas obligaciones son complementarias: informar a la representación legal no sustituye la información individual, ni viceversa.

La jurisprudencia reciente ha reforzado significativamente el alcance del derecho colectivo de información algorítmica. La Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de julio de 2025 (proc. 182/2025) declaró que la negativa empresarial a informar sobre los **parámetros y reglas del algoritmo** utilizado para asignar turnos y libranzas vulnera la **libertad sindical**, extendiendo la obligación informativa también a los **delegados sindicales** (art. 10.3.1.º LOLS) y condenando a la empresa al pago de una indemnización de 6.250 euros.

Esta doctrina es especialmente relevante porque confirma que la **opacidad empresarial** no queda justificada alegando que la herramienta era conocida o que no se trataba técnicamente de IA: basta la utilización de un **sistema algorítmico** con incidencia en condiciones de trabajo para activar el **deber de información**.

5. Qué añade el Real Decreto 723/2026

La principal novedad del Real Decreto consiste en incorporar la transparencia sobre sistemas algorítmicos o automatizados a la **información laboral individual** que la empresa debe facilitar por escrito. La información puede incluirse en el contrato de trabajo o en documentos complementarios en papel o formato electrónico (artículos 3.1 y 6), y la obligación se aplica a todas las relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas, incluido el personal empleado público (artículo 2).

La información debe proporcionarse en papel o formato electrónico, siempre que sea **accesible, almacenable e imprimible**, y la empresa debe conservar prueba de la transmisión o recepción (artículo 6). Para personas trabajadoras con discapacidad o capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que la información sea **accesible y comprensible** (artículo 6.3). El plazo de entrega es **previo al inicio de la relación laboral** (artículo 7.1), lo que supone un plazo más exigente que el del anterior Real Decreto 1659/1998.

Esta nueva obligación:

- **complementa** el **derecho colectivo** de **información** de la representación legal;
- se integra en el **contrato** o en la documentación informativa de la relación laboral;
- comprende **sistemas automatizados** que pueden **no ser IA** ni estar clasificados como de alto riesgo;
- **no exige** que la **decisión** sea exclusivamente **automatizada** ni que exista tratamiento de **datos personales**;
- obliga a **informar** sobre las pautas, criterios y reglas cuando el sistema intervenga en la determinación o modificación de **condiciones de trabajo**;



- exige comunicar la **información antes** del inicio de la **relación laboral**, **actualizarla** cuando se produzcan cambios y conservar prueba de su entrega.
- se aplica a las relaciones laborales vigentes mediante un **régimen transitorio**: la empresa debe facilitar la información a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de treinta días hábiles desde la solicitud (disposición transitoria única).
- las modificaciones producidas después de la entrada en vigor deben comunicarse de oficio, lo antes posible y como máximo el día en que el cambio surta efecto (artículo 7.3). Esto es especialmente relevante para empresas que actualicen o sustituyan sistemas algorítmicos existentes.

En consecuencia, el Real Decreto crea una **capa adicional de transparencia laboral: individual, preventiva y actualizable**, que **no sustituye** las obligaciones del RGPD, del Reglamento de IA ni del artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, sino que se aplica de forma complementaria.

6. Régimen sancionador

El incumplimiento de la obligación de información individual del Real Decreto 723/2026 está tipificado como **infracción leve** en el artículo 6.4 de la LISOS (texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social). Sin embargo, si además se vulnera el derecho de información colectiva de la representación legal de los trabajadores (artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores), la infracción se califica como **grave** conforme al artículo 7.7 de la LISOS.

La jurisprudencia reciente (SAN de 4 de julio de 2025, proc. 182/2025) ha confirmado que la opacidad algorítmica frente a la representación legal puede constituir además una **vulneración de la libertad sindical** (artículo 28.1 CE), con las consecuencias indemnizatorias correspondientes. Conviene tener presente esta **escala gradual de consecuencias** para dimensionar correctamente los riesgos del incumplimiento.

7. Interacción con la negociación colectiva

El Real Decreto no establece una obligación de negociar el contenido algorítmico con la representación legal de los trabajadores. No obstante, debe tenerse en cuenta que los convenios colectivos pueden regular obligaciones adicionales de información algorítmica que vayan más allá de los mínimos legales. Asimismo, si la implantación o modificación de un sistema algorítmico implica modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, podría activarse el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, el derecho de consulta del artículo 64.5 ET sobre decisiones que puedan provocar cambios relevantes en la organización del trabajo.

8. Modelo oficial de documento informativo

La Disposición Adicional Primera del Real Decreto prevé que el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido del artículo 3, en un plazo máximo de veinte días desde la publicación en el BOE. Hasta que dicho modelo sea publicado, las empresas deberán facilitar la información correspondiente por cualquier medio adecuado que garantice su constancia y accesibilidad para la persona trabajadora, conforme al artículo 6.

Áreas de Laboral y Protección de Datos de ECIJA

info@ecija.com

Telf: + 34 91.781.61.60