EL DEBER EMPRESARIAL DE INFORMAR A LA PERSONA TRABAJADORA SOBRE LA EXISTENCIA DE SISTEMAS ALGORÍTMICOS O AUTOMATIZADOS DE TOMA DE DECISIONES TRAS EL REAL DECRETO 723/2026, DE 9 DE SEPTIEMBRE.

FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Pompeu Fabra.

Los sistemas de inteligencia artificial pueden ser utilizados por las empresas entre otros fines: para seleccionar y contratar a trabajadores; para tomar decisiones que afecten a la asignación de tareas, a las condiciones de trabajo, a la supervisión y evaluación del rendimiento o a la promoción profesional; y también para justificar la rescisión de un contrato de trabajo. Siendo ello así, el uso empresarial de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito laboral puede presentar serios inconvenientes para las personas trabajadoras y principalmente: por la falta de transparencia con que se elaboran (habida cuenta la ventaja competitiva que otorgan a las empresas); por la posible elusión de responsabilidades empresariales (sobre la base de entender que la decisión la adopta una máquina dotada de aparente objetividad); por la posible vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores a la hora de obtener los datos personales incorporados en el sistema; pero sobre todo por los sesgos con los que se diseñan, que pueden provocar a su vez resultados discriminatorios.

En este contexto, el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea reconoce en su artículo 3.2. k) el deber empresarial de informar a la persona trabajadora sobre "la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones". Este deber, que generará el oportuno derecho de información algorítmica de naturaleza individual para el trabajador, viene a completar el derecho de información algorítmica de naturaleza colectiva previsto para el comité de empresa en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Pese a la indiscutible importancia que ha supuesto el reconocimiento normativo de este deber empresarial, no podemos olvidar dos datos de especial importancia: el primero de ellos es que los sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones no aparecen en la Directiva antes mencionada como un elemento esencial o como una condición de ejecución de la prestación laboral que deba ser

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

objeto de información por la empresa a la persona trabajadora, lo que permite discutir si en esta materia se está transponiendo la Directiva de manera acertada. Y el segundo dato es que esa aparente "novedad" con que se presenta esta obligación empresarial por el Real Decreto no es tal, puesto que, como veremos, la misma ya venía recogida en numerosas normas europeas que son de aplicación directa a nuestro ordenamiento jurídico, y entre otras: en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de los mismos (RGPD) y en el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (RIA). Además, a la espera de su transposición, este deber también aparece en la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DTPD). Y a la espera de su ratificación, también se contempla en el Convenio n.º 193 de la OIT, de 12 de junio de 2026, sobre el trabajo decente en economía de plataformas. Todas estas normas resultan de especial utilidad a la hora de fijar criterios interpretativos sobre este deber empresarial que estamos analizando.

Entrando en el ámbito subjetivo, los sujetos obligados a facilitar la información algorítmica son "todas las empresas" (art. 3.1 del Real Decreto 723/2026) y no solamente las plataformas digitales, siendo indiferente el sector productivo o el tipo de actividad a la que se dediquen. Y si el sistema de inteligencia artificial ha sido diseñado por un proveedor tecnológico distinto, la empresa no podría negarse a proporcionar la información en base a este motivo. Respecto a los sujetos destinatarios de la información, y dado que el deber que estamos analizando está previsto en el Capítulo II del Real Decreto, éstos serán: a) todas las personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 del ET cuya relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas (arts. 2.1 y 2.2); b) las relaciones laborales especiales en los términos previstos en sus normas específicas y, en todo caso, cuando estas se remitan expresamente o prevean la aplicación supletoria del ET y su desarrollo reglamentario (art. 2.5); y c) el personal empleado público de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica (art. 2.6). Se impone por tanto una interpretación extensiva de los destinatarios de la información algorítmica, y la posible exclusión de otros colectivos de trabajadores por no quedar incluidos en el ámbito de aplicación de la norma reglamentaria resultaría discutible si se tiene en cuenta que el RGPD (arts. 13.2.f), 14.2.g) y 15.1.h)) respalda el derecho de todos los trabajadores afectados por el tratamiento de sus datos personales a ser informados por su empresa sobre la existencia de "decisiones automatizadas" incluida la elaboración de perfiles a que se refiere el artículo 22.1 del RGPD.

Por lo que se refiere al ámbito objetivo o material de esta obligación, el artículo 3.2. k) del Real Decreto 723/2026 precisa que la información que la empresa debe

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

proporcionar a la persona trabajadora versará sobre "la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones". Posiblemente en aquello en lo que está pensando la norma es en "sistemas de inteligencia artificial" (art. 3.1 del RIA) que utilizan algoritmos, y que podrán ser automatizados (esto es, sin intervención humana significativa) en la toma de decisiones. Por otro lado, la información incluirá: "las pautas, criterios y reglas de funcionamiento de los citados sistemas", en una terminología distinta a la empleada por el RGPD, que alude a una "información significativa" sobre la "lógica aplicada" y las "consecuencias previstas" (arts. 13.2.f), 14.2.g) y 15.1.h)). Y desde luego en una terminología mucho más restrictiva a la empleada por el artículo 9.1 de la DTPD. Lo deseable sería que los trabajadores tuvieran derecho a conocer tanto los datos que han sido utilizados en la configuración del sistema, como su lógica de funcionamiento y las consecuencias derivadas del mismo. Finalmente, la norma precisa que la información será exigible cuando estos sistemas se empleen "para la toma de decisiones relativas a la determinación, la fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo, tales como la duración y distribución de la jornada, la asignación de tareas, la determinación de los salarios, de la progresión profesional, del lugar de trabajo o de la extinción del contrato". Al respecto cabría entender que estamos ante un listado de materias abierto, que no agota el conjunto de aquéllas que pueden verse afectadas a nivel laboral por un sistema de inteligencia artificial. Y llama la atención que no se haya incluido la elaboración de perfiles o los procesos de selección y contratación, cuando sí los contempla el RIA (Anexo III.4 a) por remisión del artículo 6.2), la DTPD (art. 9.5), o el Convenio n.º 193 de la OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (art. 18).

Por lo que respecta a la forma en que la empresa debe proporcionar la información, según el Real Decreto 723/2026, y de manera similar a cómo se contempla en la Directiva que transpone (arts. 3 y 5.2) ésta deberá facilitarse, cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito, a través de uno o más documentos escritos que incluyan todos los datos exigidos (art. 6.1) pudiendo utilizarse modelos (Disp. Ad. 1ª). Además, se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción (art. 6.2). Y en el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa deberá asegurar que toda la información prevista sea accesible y comprensible (art. 6.3). Por último, el deber de informar por escrito también se extendería a cualquier modificación de los sistemas algorítmicos (art. 5.1). De manera similar, aunque no coincidente, se pronuncia el RGPD (art. 12.1), el RIA (arts. 86.1 y 50.5), la DTPD (arts. 9.2 y 14), o el Convenio n.º 193 de la OIT (arts. 15 y 18). Una interpretación sistemática del Real Decreto junto con estas normas europeas e internacionales nos permite concluir que la información se facilitará por escrito, y en papel o en formato electrónico; deberá ser adecuada y suficiente para asegurar de manera real y efectiva el derecho de información; y ha

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

de ser clara e inteligible, expresada a través de un lenguaje accesible y comprensible, por lo que el reconocimiento de este derecho sin acciones complementarias de formación, puede quedar desvirtuado.

Por lo que se refiere al momento que debe proporcionarse la información algorítmica y precisando los plazos contemplados en la Directiva que transpone (arts. 5.1 y 6.1), el Real Decreto 723/2026, señala que la información deberá ser facilitada con carácter previo al inicio de la relación laboral (art. 7.1), y cualquier modificación de los sistemas algorítmicos deberá ser informada y entregada por la empresa a la persona trabajadora lo antes posible, y, a más tardar el día siguiente en que el cambio surta efecto (art. 7.3). En términos similares, aunque no coincidentes, se pronuncia el RIA (arts. 26.7 y 50.5), la DTPD (art. 9.3), o el Convenio n.º 193 de la OIT (art. 15). Una interpretación sistemática con estas normas nos permite concluir que la información debería proporcionarse por la empresa con antelación suficiente y no con posterioridad a la contratación o a la implantación del sistema de inteligencia artificial, y dicha información no estará condicionada al requerimiento previo de la persona trabajadora, que, entre otros motivos, puede no tener conocimiento de ello.

Por último, el Real Decreto adolece de una regulación concreta sobre los efectos que comportará el incumplimiento del deber empresarial de información algorítmica, que sí aparecen en la Directiva que transpone, como puede ser la protección de los trabajadores contra cualquier trato desfavorable como consecuencia de una reclamación dirigida a cumplir el deber de información (art. 17), la prohibición de los despidos por ejercerse tales derechos (art. 18), o un régimen de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias (art. 19). A la espera de futuras reformas, el vigente artículo 6.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) tipifica como infracción leve no informar por escrito a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral en los términos y plazos determinados reglamentariamente.

Como conclusión podemos afirmar que el reconocimiento normativo de este deber de información algorítmica cumple una función esencial a la hora reconstruir la efectiva igualdad de ambas partes en el seno de la relación de trabajo. Con él se garantiza que la persona trabajadora pueda utilizar las vías oportunas de impugnación (ya sean administrativas o judiciales), frente a cualquier decisión empresarial basada en sistemas de inteligencia artificial sobre los que ha sido previamente informada. Ahora bien, cualquier interpretación de este deber ha de cohonestarse con el resto de normas europeas e internacionales que lo contemplan, aunque sea en términos no exactamente coincidentes.

CITA: FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ, “El deber empresarial de informar a la persona trabajadora sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones tras el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre”, Briefs AEDTSS, número 95, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).