

Del Reglamento de IA al uso diario: claves para gobernar la inteligencia artificial en la empresa

¿Qué impacto tiene el Real Decreto 723/2026 en el uso de sistemas de IA en el entorno laboral? La pregunta interesa a responsables de recursos humanos y asesores laborales, pero abre un debate más amplio: cómo decidir qué herramientas de IA utilizar, con qué información y bajo qué controles.

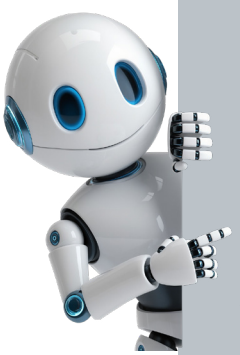
Un asistente para redactar documentos, una herramienta para analizar candidaturas o una solución que genera código plantean preguntas diferentes, pero comparten un mismo punto de partida: antes de autorizar su uso, conviene saber para qué se utilizarán, qué información recibirán y quién responderá de su funcionamiento. La cuestión no es solo incorporar IA, sino establecer las condiciones para utilizarla con criterio y control.

El **Real Decreto 723/2026** ofrece un punto de entrada para plantear estas cuestiones desde recursos humanos: **¿qué información necesita la empresa sobre los sistemas que utiliza para poder explicar su funcionamiento y sus efectos?** Más allá del alcance específico de los deberes laborales de información, interesa revisar qué documentación facilita el proveedor, qué datos trata la herramienta y cómo se supervisan sus resultados.

La selección de personal, el apoyo a decisiones sobre personas y el uso de IA por los empleados sirven así para abordar la pregunta central desde Derecho Digital: **qué revisar antes de contratar, desplegar o permitir una herramienta de IA**.

REGLAMENTO DE IA: DEL CALENDARIO AL DIAGNÓSTICO DE CADA USO

Para abordar el Reglamento de IA, la primera tarea práctica es conocer los sistemas utilizados y su finalidad. ¿La empresa desarrolla una solución, la incorpora a un producto o utiliza una herramienta de un tercero? ¿Qué decisiones apoya y sobre quién pueden recaer sus efectos? Estas preguntas deben guiar el análisis del papel de la organización, la clasificación del sistema y las obligaciones que correspondan en cada caso.



Sobre ese **diagnóstico** puede construirse una agenda de cumplimiento: revisar los usos que puedan estar prohibidos, analizar el eventual encaje como alto riesgo, identificar las exigencias de transparencia y concretar las medidas de alfabetización y supervisión que procedan. El calendario debe vincularse a cada obligación y a cada sistema.

El análisis no debería terminar en el Reglamento de IA. La propuesta es revisar conjuntamente el tratamiento de datos personales, la información confidencial que pueda introducirse, las condiciones del proveedor y los derechos sobre los materiales utilizados y los resultados obtenidos. Así, el calendario regulatorio se convierte en una herramienta de planificación, no en el único criterio para decidir cuándo actuar.

Sobre BDO Abogados

Somos una firma de abogados internacional comprometida con ofrecer servicios de calidad y valor superior para impulsar el éxito de nuestros clientes en todo el mundo.

Adaptamos nuestro enfoque de trabajo, honorarios y equipos según las necesidades específicas que cada caso requiera, contando con una gran capacidad de recursos para abordar cualquier desafío legal con eficacia y eficiencia. Su éxito es nuestra prioridad.

People helping people achieve their dreams.

Contacto



Héctor Mier
Gerente I Legal
hector.mier@bdo.es

www.bdo.es

UN CASO EN RECURSOS HUMANOS: QUÉ REVISAR ANTES DE IMPLANTAR IA

La advertencia AI/00009/2026 ilustra cómo. Un grupo empresarial preparaba de forma centralizada una herramienta de IA para analizar currículums, asignar puntuaciones y priorizar candidaturas en procesos de selección y movilidad interna. Su filial española había informado a la representación legal de los trabajadores, señalando que la herramienta era de apoyo y que la decisión final sería siempre humana. La herramienta aún no se había implantado en España.

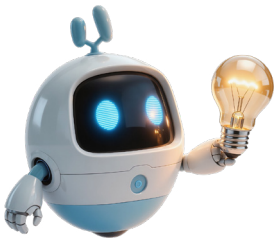
La Agencia, en ejercicio de la facultad preventiva del artículo 58.2.a) del RGPD, recordó a la empresa sus obligaciones de protección de datos desde el diseño y por defecto, la necesidad de evaluar los riesgos y, en su caso, realizar una evaluación de impacto antes del tratamiento, y el deber de transparencia con candidatos y trabajadores. **El punto más relevante para la práctica es el relativo al artículo 22 del RGPD**:

> *«La intervención humana deberá ser efectiva, de manera que permita valorar críticamente la información o puntuación proporcionada por el sistema y adoptar la decisión correspondiente sin quedar determinada de hecho por el resultado automatizado».*

Dicho de otro modo: la fórmula «la decisión final es humana» no resuelve por sí misma la cuestión. Lo que cuenta es el funcionamiento efectivo del proceso. Y, como añade la nota de la AEPD, la entidad que utiliza el sistema en España sigue siendo responsable aunque el desarrollo corresponda al grupo. Por lo tanto, para una filial que recibe una herramienta del grupo, el análisis debería incluir también qué documentación obtiene, qué controles puede ejercer y cómo se distribuyen las funciones entre las entidades implicadas.

DEL CONFLICTO LABORAL A LAS REGLAS DE USO DE LA IA

La jurisprudencia social empieza a ofrecer criterios útiles. **La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 25 de mayo de 2026 (ECLI:ES:TSJCL:2026:2589)** confirmó la procedencia del despido de un programador que había utilizado IA sin la autorización exigida por la empresa, además de trabajar para terceros durante su jornada. Fue determinante que existiera una circular escrita que prohibía primero, y condicionaba después, el uso de la IA. La Sala descartó la vulneración de la intimidad al amparo del artículo 87.2 de la LOPDGDD y del artículo 20 bis del Estatuto. Este caso permite plantear una cuestión de gobierno interno: cómo comunicar qué herramientas están autorizadas, para qué tareas y con qué límites.



En sentido inverso, cuando la IA es la causa alegada para amortizar un puesto, la clave es la prueba. Ya en 2019, el Juzgado de lo Social n.º 10 de Las Palmas de Gran Canaria (ECLI:ES:JSO:2019:4141) declaró improcedente el despido de una administrativa sustituida por un software de automatización, porque la empresa no acreditó con datos verificables la mejora que alegaba.

La sentencia del TSJ de Castilla y León de 15 de septiembre de 2025 (ECLI:ES:TSJCL:2025:3529), que se ha citado como aval de los despidos por IA, resolvió en realidad sobre causas económicas, aunque la carta mencionara el impacto de la traducción automática en el sector. Estos casos invitan a extraer una lección para el gobierno de la tecnología: ANTES DE ATRIBUIR A LA IA UNA MEJORA DE EFICIENCIA, CONVIENE DEFINIR CÓMO SE MEDIRÁ Y DOCUMENTAR SUS RESULTADOS Y LIMITACIONES. La decisión de automatizar debería apoyarse en evidencias, no solo en expectativas.

UNA HOJA DE RUTA PARA TOMAR EL CONTROL

1. INVENTARIAR Y ANALIZAR LOS USOS. Identificar herramientas, finalidades, proveedores, usuarios e información utilizada; determinar después su encaje regulatorio y las prioridades de actuación.
2. CUMPLIR LOS DEBERES DE INFORMACIÓN. Identificar los sistemas afectados por el Real Decreto 723/2026 y documentar su funcionamiento para preparar las comunicaciones exigibles.
3. REVISAR PROVEEDORES Y CONDICIONES DE USO. Examinar el destino de la información introducida, su posible reutilización para entrenamiento, y las garantías de confidencialidad y seguridad.
4. EVALUAR EL RIESGO y, cuando proceda, REALIZAR LA EVALUACIÓN DE IMPACTO antes de implantar la herramienta.
5. DISEÑAR UNA SUPERVISIÓN HUMANA REAL, con capacidad y registro de las ocasiones en que la persona se aparta del resultado del sistema.
6. APROBAR UNA POLÍTICA DE USO DE IA PARA LA PLANTILLA y documentar la formación, que además es una obligación de alfabetización vigente desde febrero de 2025.

DEL CASO CONCRETO AL GOBIERNO DE LA IA

Los casos analizados ponen de relieve distintos focos de riesgo asociados al uso de la IA cuyo alcance trasciende las relaciones laborales. Su respuesta exige un marco de gobierno que integre la evaluación de riesgos, la documentación de los sistemas, la supervisión humana y la asignación de responsabilidades. **Este enfoque permite abordar de forma coordinada** las exigencias del Reglamento de IA, la protección de datos y las obligaciones de información laboral. Así, la documentación y los mecanismos de transparencia desarrollados para atender el Reglamento de IA pueden facilitar también la preparación de la información exigida por el Real Decreto 723/2026, sin sustituir la comprobación de los requisitos específicos de cada norma. El objetivo no es gestionar obligaciones aisladas, sino establecer un modelo de gobierno de la IA que permita anticipar riesgos y articular su cumplimiento de forma coherente.

Referencias

- Reglamento (UE) 2024/1689 (Reglamento de IA). Versión vigente y calendario de aplicación pendientes de comprobación antes de publicar.
- 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.
- AEPD, advertencia AI/00009/2026 (EXP202600427). Referencia, contenido y cita literal pendientes de contraste con la fuente oficial antes de publicar.
- STSJ Castilla y León (Social), de 25/05/2026, rec. 510/2026, ECLI:ES:TSJCL:2026:2589.
- SJSO n.º 10 de Las Palmas de Gran Canaria, de 23/09/2019, ECLI:ES:JSO:2019:4141.
- STSJ Castilla y León (Social), de 15/09/2025, rec. 2003/2025, ECLI:ES:TSJCL:2025:3529.

Esta publicación ha sido redactada en términos generales y debe ser contemplada únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar, o abstenerse de actuar, de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en cualquiera de nuestras oficinas para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO, sus socios y empleados, no aceptan ni asumen cualquier responsabilidad ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. es una sociedad limitada española independiente. Es miembro de la red internacional de BDO, constituida por empresas independientes asociadas de todo el mundo, y creada por BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido.

BDO es la marca comercial utilizada por toda la red BDO y para todas sus firmas miembro.

Copyright © 2026. Todos los derechos reservados. Publicado en España.