

Real Decreto 723/2026: qué transpone, qué deja fuera y qué problemas abre

El [Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre](#), publicado en el BOE del 15 de septiembre, entra en vigor el 5 de octubre y sustituye en su integridad al [Real Decreto 1659/1998](#). Incorpora al derecho español, y así lo reconoce su disposición final segunda, de forma parcial la [Directiva \(UE\) 2019/1152](#). Llega cuatro años y un mes después de vencido el plazo de transposición. Lo que sigue es el análisis del texto publicado, su cotejo con el borrador de marzo y con la directiva, y el mapa de las cuatro cuestiones que ya están generando lecturas encontradas entre quienes lo hemos leído estos días: el periodo de prueba, los fijos discontinuos, el alcance del derecho de información algorítmica y las consecuencias de no informar.

Ficha básica

- Rango reglamentario. No pasa por el Congreso, y esa elección condiciona todo el contenido.
- Título competencial: artículo 149.1.7.ª y 18.ª de la Constitución. El 18.ª da cobertura al artículo 2.6, que extiende la norma al personal empleado público con las peculiaridades de su legislación específica.
- Catorce artículos en cuatro capítulos (disposiciones generales, información sobre elementos esenciales, trabajo en la pesca y gente de mar), dos disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria y cuatro finales.
- Entrada en vigor el 5 de octubre de 2026. El capítulo II, que es el sustancial, solo se aplica a relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas.

Por qué un reglamento y no una ley

La pregunta no es menor, porque explica casi todos los defectos del texto. Como ha señalado Miguel Rodríguez-Piñero Royo en el Brief AEDTSS número 91, la norma aprobada supone renunciar a la reforma legal que se pretendía inicialmente: había un proyecto de ley bloqueado en el Parlamento, y el procedimiento de infracción abierto por la Comisión explica que se optara por la vía reglamentaria, más rápida. La alternativa del real decreto-ley, que habría permitido modificar el Estatuto, no se utilizó, previsiblemente por el riesgo de no obtener la convalidación.

La consecuencia técnica es directa: un reglamento que desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto tiene que respetar la ley que desarrolla. De ahí que el umbral de las cuatro semanas se mantenga, que el periodo de prueba no pueda regularse, que la LISOS y la LRJS queden intactas y que el capítulo de garantías de la directiva se quede fuera. No es descuido del redactor: es el techo de la norma elegida.

Del camino quedó fuera, además, la copia básica del contrato, que llegó a figurar en alguno de los proyectos. Y conviene recordar, como apunta el propio Rodríguez-Piñero, que esto no es nuevo: la directiva de 1991 tampoco se desarrolló reglamentariamente hasta 1998. Y que el texto resultante se parece mucho al de 1998 en su estructura, hasta el punto de que cabía haber optado por actualizar aquel reglamento en lugar de sustituirlo. La directiva de 2019 cambió de enfoque, porque ya no busca solo que el trabajador conozca sus condiciones sino regular el contenido de algunas de ellas, y encajar mandatos materiales dentro de una norma construida sobre el deber de informar produce el resultado mezclado que tenemos.

Cuadro comparativo: qué se ha transpuesto y qué queda pendiente

El cuadro recorre la directiva artículo por artículo. La columna central indica el precepto del real decreto que lo incorpora; la última, si la transposición es completa, defectuosa o inexistente.

Directiva	Contenido	Situación en el RD 723/2026	Observación
Art. 1.2 y 1.3	Ámbito. Solo permite excluir a quien tenga un tiempo de trabajo igual o inferior a 3 horas semanales de media en 4 semanas	Art. 2.2: el capítulo II solo se aplica a relaciones de duración superior a cuatro semanas	Transposición defectuosa. El umbral viene del art. 8.5 ET y un reglamento no puede alterarlo
Art. 3	Suministro de la información: por escrito, en papel o formato electrónico accesible, almacenable e imprimible, con prueba de transmisión o recepción	Art. 6	Transpuesto. El art. 6.3 añade accesibilidad para discapacidad o capacidad intelectual límite
Art. 4	Contenido de la información sobre la relación laboral	Art. 3.2, letras a) a q)	Transpuesto y ampliado por encima del mínimo europeo
Art. 5	Momento: elementos principales en una semana, resto en un mes	Art. 7.1: con carácter previo al inicio de la relación laboral	Transposición más favorable que la directiva
Art. 6	Información sobre modificaciones	Arts. 5 y 7.3	Transpuesto. Salvedad del art. 5.2 cuando la información se dio por remisión
Art. 7	Información adicional para trabajo en el extranjero y desplazamientos	Art. 4	Transpuesto, con la exclusión del art. 4.3 para periodos que no rebasen cuatro semanas consecutivas
Art. 8	Duración máxima del periodo de prueba: seis meses, proporcionalidad en temporales y excepciones justificadas	Solo deber de informar (art. 3.2.h)	PENDIENTE como norma sustantiva. Exige modificar el art. 14 ET
Art. 9	Empleo en paralelo: prohibición de impedir otro empleo salvo causa objetiva	No transpuesto	PENDIENTE
Art. 10.1 y 10.2	Previsibilidad mínima: horas y días de referencia y preaviso razonable	Deber de informar (art. 3.2.g) 5.º)	Transpuesto solo en su dimensión informativa
Art. 10.3	Indemnización si se cancela una tarea sin preaviso razonable	No transpuesto. El borrador sí lo hacía	PENDIENTE. El preámbulo lo remite a los arts. 12.5.d) y 30 ET
Art. 11	Medidas complementarias sobre contratos a demanda	No transpuesto	PENDIENTE. Cobertura parcial vía art. 12 ET
Art. 12	Transición a otra forma de empleo más previsible, con respuesta motivada	No transpuesto	PENDIENTE
Art. 13	Formación obligatoria gratuita y computada como tiempo de trabajo	Solo deber de informar del derecho a formación (art. 3.2.i)	PENDIENTE en su dimensión sustantiva
Art. 14	Posibilidad de transponer por convenio colectivo	No utilizado	Opción no ejercida
Art. 15	Presunción legal y mecanismo de resolución anticipada	No transpuesto	PENDIENTE. Existen presunciones internas análogas en los arts. 8.2 y 12.4.a) ET
Art. 16	Derecho a reparación	No transpuesto	PENDIENTE
Art. 17	Protección frente al trato desfavorable por reclamar	No transpuesto	PENDIENTE. Cobertura parcial por la garantía de indemnidad
Art. 18	Protección frente al despido y carga de la prueba	No transpuesto	PENDIENTE

Directiva	Contenido	Situación en el RD 723/2026	Observación
Art. 19	Sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias	No transpuesto	PENDIENTE. Sigue operando el art. 6.5 LISOS como infracción leve
Art. 22	Relaciones laborales vigentes: documentación a solicitud del trabajador	Disposición transitoria única: treinta días hábiles	Transpuesto

De los diecinueve preceptos sustantivos de la directiva, el real decreto transpone con solvencia el bloque informativo de los artículos 3 a 7 y deja pendiente, entero o casi entero, todo el capítulo de requisitos mínimos sobre condiciones de trabajo (artículos 8 a 13) y todo el capítulo de disposiciones horizontales (artículos 15 a 19).

El deber de información: de informar a tener informado

El artículo 3.1 contiene una regla de eficiencia que conviene retener: la obligación se entiende cumplida cuando la información ya figura en el contrato escrito que obre en poder de la persona trabajadora, y si el contrato la contiene solo en parte, basta con completar lo que falte. No hay que duplicar documentos. El artículo 3.3 alivia algo más la carga, al permitir que determinados extremos se informen por remisión precisa a la norma o al convenio aplicables.

Sobre la lista del artículo 3.2, lo que de verdad cambia la práctica:

- En contratación temporal, la identificación precisa de la causa habilitante, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. El estándar es bastante más exigente que el habitual y tendrá recorrido probatorio en los pleitos sobre fraude.
- En cesión por empresas de trabajo temporal, la identidad de la empresa usuaria y la causa que habilita cada contrato de puesta a disposición. Es un apartado que está pasando desapercibido en los primeros comentarios y que afecta a todo el sector.
- El modo de cálculo de los conceptos salariales variables y los criterios que determinan su percepción.
- En distribución irregular de jornada, el sistema de fijación, las horas y los días de referencia en que la empresa puede exigir la prestación y los preavisos mínimos de comienzo y cancelación. En fijos discontinuos, los periodos de actividad e inactividad o su estimación.
- Plan de igualdad, política de conciliación cuando mejore el mínimo legal, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y medidas para la igualdad real de las personas LGTBI cuando existan.
- Convenio aplicable con su código, fecha de publicación, vigencia y situación de ultraactividad; sistema de colaboración en la gestión de la Seguridad Social con las mejoras voluntarias y los planes de pensiones; y procedimiento de extinción con sus preavisos.

Conviene precisar el alcance de la remisión del artículo 3.3, porque se está leyendo de dos maneras opuestas. Lo que desaparece es la remisión en blanco del tipo «según convenio»: el artículo 3.2.o) obliga a identificar el convenio con su código, su fecha de publicación, su vigencia y su situación de ultraactividad. Lo que se mantiene es la remisión precisa: cabe informar de determinados extremos remitiendo a la norma o al convenio que los regula, siempre que la referencia permita identificar claramente las disposiciones aplicables. No hay contradicción entre ambas cosas. Se proscribe la remisión genérica y se admite la identificada.

La obligación, bien mirada, no es tanto de informar como de mantener informado: el artículo 5 obliga a comunicar por escrito cualquier modificación de los elementos y condiciones, y el artículo 7.3 fija el plazo, que es lo antes posible y, como máximo, el día en que el cambio surta efecto.

El artículo 3.2.q) y su difícil encaje con el artículo 41 del Estatuto

Hay una letra que merece atención propia y que Rodríguez-Piñero ha subrayado con acierto. El artículo 3.2.q) obliga a informar de los supuestos en los que podrían producirse modificaciones de las letras d), e), f) y g), y de los procedimientos que deberían seguirse. Dicho de otro modo: hay que anticipar por escrito cuándo y cómo se modificarán las condiciones de trabajo. Coordinar eso con el artículo 41 del Estatuto, que desde 2012 reconoce un poder de modificación muy amplio a la empresa, no es sencillo. Si la empresa informa de unos supuestos tasados, ¿queda vinculada por ellos? Y si informa en términos genéricos que reproducen el artículo 41, ¿cumple realmente el deber? Es uno de los frentes de litigio que abre la norma.

La trazabilidad documental

El artículo 6.2 exige que la empresa conserve la prueba de la transmisión o la recepción. Es un detalle que decide pleitos, porque desplaza de hecho la carga de acreditar el cumplimiento. La pregunta interna deja de ser si se comunicó y pasa a ser si puede acreditarse qué se comunicó, cuándo y en qué condiciones. Es, probablemente, el cambio de gestión más inmediato que impone la norma.

Fijos discontinuos: la obligación que más discusión está generando

El artículo 3.2.g) 5.º iii) obliga a informar de los periodos de actividad e inactividad o de su estimación, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. Es, junto con los algoritmos, lo que más reacciones ha provocado entre quienes asesoran a empresas, y con lecturas opuestas.

Para unos se trata de una obligación nueva, porque hasta ahora el Estatuto regulaba el llamamiento y la información que debía ponerse a disposición de la representación legal, pero no imponía trasladar esa previsión de forma individualizada a cada persona trabajadora; así lo ha sostenido Omar Molina, de Augusta Abogados, en declaraciones a elEconomista. Para otros, la norma repite o refuerza lo que ya resultaba exigible, y lo que hay que facilitar es una previsión que puede expresarse mediante criterios que permitan determinar razonablemente esos periodos; es la posición de Ángela Toro, de MAIO Legal, en el mismo medio.

Las dos lecturas son defendibles, y la distancia entre ellas es menor de lo que parece, porque el precepto se conforma con una estimación. A mi juicio la novedad existe, pero no está donde se la busca. Lo nuevo no es el contenido de la información, sino su plano: pasa de lo colectivo a lo individual, exactamente igual que ocurre con los algoritmos. Ese desplazamiento es el hilo conductor de toda la norma.

Y el problema práctico no es qué informar, sino con qué diligencia debe elaborarse la estimación y qué ocurre cuando la realidad se aparta de ella. Ahí pesa la supresión del precepto sobre cancelación de tarea que se comenta más abajo: el reglamento obliga a estimar los periodos de actividad, pero no anuda consecuencia expresa a la desviación, más allá de la vía general del artículo 30 del Estatuto. El grado de detalle exigible dependerá del sector y de lo que fije el convenio: no es lo mismo la hostelería, donde los periodos suelen estar acotados en convenio o en acuerdo de empresa, que una contrata industrial cuya actividad depende de la carga de trabajo de la principal.

El periodo de prueba: tres lecturas de un mismo precepto

Es el punto donde más se ha escrito estos días y donde las lecturas divergen. Conviene separar lo que dice el texto de lo que se le atribuye.

El artículo 3.2.h) obliga a informar, cuando se concierte periodo de prueba, de dos cosas: su duración concreta, ya se encuentre dentro del límite de seis meses previsto legalmente o se trate de un periodo superior fijado por convenio colectivo en los casos justificados por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o por la necesidad de evaluar la idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral; y la información relativa a las obligaciones respectivas de empresa y trabajador de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Sobre ese texto se han sostenido tres posiciones. La primera, que la norma causaliza el periodo de prueba, de manera que la empresa deberá justificar su decisión de extinguir; es la lectura de Rodríguez-Piñero, que la vincula al contexto de la reforma laboral de 2021 y al aumento de extinciones en periodo de prueba como vía de flexibilidad tras la restricción de la contratación temporal, y que la sitúa dentro de la ofensiva más general sobre la regulación del despido. La segunda, sostenida en el debate profesional de estos días, distingue entre informar previamente de qué se va a evaluar y motivar después por qué no se ha superado la prueba: lo primero está en el real decreto, lo segundo no aparece como obligación general. La tercera, que es la que aquí se defiende, coincide con la anterior en el resultado pero añade la razón de fondo.

Y la razón de fondo es de rango. Un real decreto que desarrolla el artículo 8.5 del Estatuto no puede transformar la naturaleza jurídica de una institución regulada en el artículo 14. Lo que el precepto hace es objetivar el contenido de la prueba, no causalizar su extinción. Ahora bien, esa objetivación no es inocua: si la empresa ha tenido que informar por escrito de qué experiencias constituyen el objeto de la prueba, queda documentado el parámetro contra el que contrastar después el desistimiento. No obliga a motivar, pero facilita impugnar cuando el motivo real es manifiestamente ajeno a esas experiencias. El efecto práctico se acerca al que describe Rodríguez-Piñero, aunque por una vía distinta y bastante más estrecha.

El problema que nadie ha terminado de formular

Hay un segundo frente, y es más serio. El artículo 8 de la directiva fija un tope general de seis meses y solo admite superarlo con carácter excepcional, cuando lo justifique la naturaleza del empleo o el interés del trabajador. El artículo 14 del Estatuto reconoce los seis meses, pero solo para técnicos titulados y solo en defecto de pacto en convenio colectivo, de modo que la negociación colectiva puede superarlos sin justificar nada. Rodríguez-Piñero lo señala con claridad: siguen existiendo convenios con periodos más largos que serían contrarios al Derecho de la Unión.

Lo que hace el real decreto es afrontarlo por la única vía que tiene a su alcance, que es el deber de informar: describe el periodo superior fijado por convenio como algo que ha de estar justificado por esas tres causas. Pero esas causas no están en el artículo 14 del Estatuto. Están en el artículo 8 de la directiva. El reglamento las presenta como si fueran derecho interno vigente, y no lo son. De ahí la pregunta que conviene formular ya: qué ocurre cuando un convenio fija un periodo de prueba de ocho meses sin ninguna de esas tres justificaciones. El artículo 14 lo permite, el artículo 8 de la directiva no, y el real decreto obliga a informar de una duración cuyo encaje presenta como resuelto. La respuesta pasa por la interpretación conforme del artículo 14, y en el empleo público directamente por el efecto directo vertical, según se explica más abajo.

Un matiz procesal que también apunta Rodríguez-Piñero y que conviene retener: por exigencia del artículo 8 del Estatuto, la duración del periodo de prueba debe constar en el articulado del contrato, no en un

documento informativo posterior, salvo que se entienda que cabe pactar en el contrato su existencia y duración y remitir el resto al documento.

Información algorítmica: dos niveles y una discrepancia

El artículo 3.2.k) recupera un derecho que se había perdido durante la tramitación del proyecto de ley, y se une al derecho de información de la representación legal que la Ley Rider introdujo en el artículo 64.4.d) del Estatuto en 2021. Lo colectivo de entonces se completa ahora con lo individual.

La obligación funciona en dos niveles. El primero es incondicionado: informar de la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. El segundo se activa cuando esos sistemas se emplean para decisiones relativas a la determinación, fijación, variación o modificación de condiciones de trabajo, y entonces hay que informar además de sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento. El precepto enumera qué decisiones cuentan: duración y distribución de la jornada, asignación de tareas, determinación de los salarios, progresión profesional, lugar de trabajo y extinción del contrato.

Aquí hay que apartarse respetuosamente de la lectura de Rodríguez-Piñero, que entiende que el derecho individual alcanza mucho menos que el colectivo del artículo 64.4.d) porque se limitaría a la existencia del sistema. El segundo inciso del artículo 3.2.k) dice otra cosa: extiende la información a las pautas, criterios y reglas de funcionamiento cuando concurre el supuesto de hecho. La diferencia con el derecho colectivo no está entonces en la profundidad de la información, sino en su ámbito: el artículo 64.4.d) cubre además el acceso y el mantenimiento del empleo y la elaboración de perfiles, y no exige que la decisión recaiga sobre condiciones de trabajo. Es una diferencia de perímetro, no de intensidad.

Es también la lectura que hacen los primeros análisis profesionales: la [alerta de CEF Laboral-Social](#) y la [nota de Garrigues](#) describen la obligación en esos mismos dos niveles, igual que la alerta de EY Abogados de septiembre.

Dos apuntes más. El primero, de fuente: el preámbulo no sustenta el precepto solo en la Directiva 2019/1152, sino en los artículos 2.11, 26.7, 26.11 y 86 del Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial, en relación con el apartado 4.b) de su anexo III, que califica como de alto riesgo los sistemas usados en el empleo. El real decreto se convierte así en un punto de contacto directo entre la normativa laboral española y el Reglamento de IA. El segundo, de límites: la norma no prevé ninguna salvedad por secreto empresarial o propiedad intelectual sobre esas pautas y reglas. El artículo 64.4.d) tampoco la preveía, pero operaba con la representación legal y su deber de sigilo del artículo 65. En el plano individual no hay equivalente, y ese silencio dará trabajo.

La supresión que casi no se ha comentado

El [borrador sometido a audiencia pública en marzo](#) contenía un precepto que consideraba imposibilidad de prestar servicios no imputable al trabajador, a efectos del artículo 30 del Estatuto, la cancelación por la empresa de una tarea previamente asignada sin respetar el preaviso pactado. Es decir: conservación del salario. Era la transposición del artículo 10.3 de la directiva y, a mi juicio, la novedad con más recorrido litigioso de todo el texto.

Ha desaparecido, y el preámbulo lo explica: se ha decidido no incorporar tratamiento reglamentario alguno, tomando en consideración, entre otros, el criterio del Consejo de Estado, para el que la

problemática que el artículo 10.3 pretende resolver ya tiene solución interna por la interpretación combinada de los artículos 12.5.d) y 30 del Estatuto.

El argumento no acaba de sostenerse, por tres razones. El artículo 12.5.d) regula el preaviso de las horas complementarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, mientras que el artículo 10 de la directiva alcanza a todo trabajo con patrón imprevisible, incluidas la distribución irregular y los fijos discontinuos a tiempo completo. El artículo 30 exige mora del empresario, con un debate probatorio que el artículo 10.3 quiere precisamente evitar al reconocer un derecho a indemnización. Y, sobre todo, el mismo real decreto obliga en el artículo 3.2.g) 5.º ii) a informar de los periodos mínimos de preaviso antes del comienzo de la tarea y de su cancelación: queda un preaviso informado cuyo incumplimiento se ha quedado sin consecuencia expresa. Ese hueco lo llenará la jurisdicción social por la vía del artículo 30, solo que sin el apoyo reglamentario que el borrador ofrecía.

Lo que queda fuera, y por qué importa

La disposición final segunda lo admite expresamente, y [CCOO y UGT lo señalaron al conocerse el texto](#). El cuadro anterior lo detalla, pero conviene subrayar tres consecuencias.

La primera es el umbral de las cuatro semanas. El artículo 1.3 de la directiva solo autoriza a excluir a quienes tengan un tiempo de trabajo predeterminado y real igual o inferior a tres horas semanales de media en un periodo de referencia de cuatro semanas. No es lo mismo excluir por duración del contrato que por volumen de jornada: entre ambas reglas hay un colectivo entero de contratos cortos a jornada completa que la directiva protege y el real decreto no.

La segunda son las sanciones. Sin reforma de la LISOS, todo este bloque informativo se sigue sancionando por el artículo 6.5 como infracción leve. El artículo 19 de la directiva exige sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, y desde Von Colson el Tribunal de Justicia viene exigiendo efecto disuasorio real. Difícil sostener que lo tiene una infracción leve para el incumplimiento de un deber que ahora incluye las reglas de funcionamiento de los sistemas algorítmicos.

La tercera es el capítulo de garantías de los artículos 15 a 18: presunciones legales y mecanismo de resolución anticipada, derecho a reparación, protección frente al trato desfavorable por reclamar y protección frente al despido con inversión de la carga de la prueba. Rodríguez-Piñero advierte de algo que conviene tomarse en serio: la ausencia de esos mecanismos en la norma interna puede llevar a los jueces españoles a apartarse del derecho interno para aplicar directamente el de la Unión, o a interpretarlo de forma extensiva para asegurar su cumplimiento. Esa advertencia enlaza directamente con lo que sigue.

Qué ocurre si no se informa

Es la pregunta que acaba haciendo todo cliente, y la norma no la responde de forma directa. Hay que separar tres planos.

El administrativo ya se ha visto: infracción leve del artículo 6.5 de la LISOS, sin más, porque la LISOS no se ha tocado.

El probatorio es más interesante. La directiva prevé en su artículo 15 una presunción legal a favor del trabajador cuando falta la información, y esa presunción no se ha transpuesto. Pero el ordenamiento interno ya contiene presunciones análogas para supuestos próximos: el artículo 8.2 del Estatuto presume indefinido y a jornada completa el contrato no formalizado por escrito, y el artículo 12.4.a) hace lo propio

con el contrato a tiempo parcial. Se ha publicado que el Ejecutivo entiende que la falta de información operará en contra de la empresa si el asunto llega a juicio. Eso no está escrito en el real decreto, pero el resultado es probable por otra vía, y es la del artículo 6.2: la empresa que no puede acreditar qué informó y cuándo lo informó tendrá difícil sostener después la condición discutida.

El contractual es el más relevante y el que menos se está trabajando. Si el trabajador no pierde un derecho cuando el empresario no le informó de forma precisa y en tiempo oportuno, según declaró el Tribunal de Justicia en Max-Planck, la pregunta se formula sola: ¿es oponible una condición de la que no se informó en los términos que ahora exige el reglamento? El terreno donde esto se va a notar antes es triple. En la causa de temporalidad, porque una causa no identificada con precisión refuerza la presunción de fraude. En el periodo de prueba, porque cuesta sostener frente a quien no fue informado de su duración concreta ni de las experiencias que constituían su objeto. Y en la distribución irregular, porque sin horas y días de referencia informados la exigencia de prestación queda sin cobertura documental.

Por qué el retraso sigue teniendo consecuencias jurídicas

Conviene empezar por la cautela. Durante el plazo de transposición no hay efecto directo ni obligación desplegada de interpretación conforme: lo único que pesa sobre el Estado es el deber de abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente el resultado prescrito (Inter-Environnement Wallonie, C-129/96). Entre 2019 y el 1 de agosto de 2022 la directiva no era invocable por nadie. La fecha que lo cambia todo es la del artículo 21.1: el 1 de agosto de 2022. Los cuatro años de retraso se cuentan desde ahí, y son exactamente el periodo en que la norma europea ha sido alegable y casi no se ha alegado.

Interpretación conforme

Vencido el plazo, el juez nacional debe interpretar el Derecho interno a la luz del texto y la finalidad de la directiva (Adeneler, C-212/04), respecto de todo el Derecho nacional, anterior y posterior (Marleasing, C-106/89), tomando en consideración el conjunto del ordenamiento (Pfeiffer, C-397/01 a C-403/01). En España el artículo 4 bis.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial lo ordena expresamente. El límite es la interpretación contra legem, que es donde chocan tanto el umbral de las cuatro semanas del artículo 8.5 como la remisión en blanco al convenio del artículo 14.

Efecto directo vertical

El Estado no puede oponer al particular su propio incumplimiento (Ratti, 148/78) y responde igual cuando actúa como empleador (Marshall, 152/84), con un concepto amplio de Estado que alcanza a los organismos encargados por acto de autoridad pública de un servicio de interés público bajo su control y con facultades exorbitantes (Foster, C-188/89). Desde el 2 de agosto de 2022 el personal laboral de administraciones, universidades públicas o entes instrumentales ha podido invocar los preceptos claros, precisos e incondicionales de la directiva. El real decreto no cierra esa vía: la mantiene viva respecto de todo lo que no se ha transpuesto, porque Ratti cubre tanto la falta de transposición como la transposición incompleta. Con el cuadro anterior delante, eso significa los artículos 8, 9, 10.3, 12 y 13, entre otros.

Frente a la empresa privada

Entre particulares no hay efecto directo (Faccini Dori, C-91/92), y la Carta no abre aquí el atajo que a veces se le supone: su artículo 27 remite a los casos y condiciones previstos por el Derecho de la Unión y las legislaciones nacionales, y por eso el Tribunal de Justicia lo consideró un principio no invocable por sí solo entre particulares (Association de médiation sociale, C-176/12), a diferencia del artículo 31.2, formulado en

términos imperativos (Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16). Queda la interpretación conforme y queda un argumento transferible: en Max-Planck (C-684/16) el Tribunal declaró que el trabajador no pierde un derecho cuando el empresario no le informó de manera precisa y en tiempo oportuno. En materia de transparencia contractual la idea es potente, y encaja especialmente bien con el nuevo artículo 3.2.h): la condición no informada difícilmente puede oponerse a quien no la conoció.

La factura

Por un lado, la responsabilidad patrimonial del Estado (Francovich, C-6/90 y C-9/90), con el requisito de violación suficientemente caracterizada (Brasserie du Pêcheur, C-46/93 y C-48/93), que en la falta de transposición en plazo es el supuesto más nítido. El obstáculo interno era el artículo 32.5 de la Ley 40/2015, declarado contrario al principio de efectividad por la Gran Sala en el asunto C-278/20, de 28 de junio de 2022.

Por otro, la europea. La Comisión interpuso el 6 de febrero de 2026 [recurso por incumplimiento ante el Tribunal de Justicia, asunto C-60/26](#), con petición de multa coercitiva diaria al amparo del artículo 260.3 TFUE. El precedente español es el [asunto C-658/19, de 25 de febrero de 2021](#): quince millones de euros a tanto alzado y ochenta y nueve mil diarios por un retraso de año y medio. Aquí son cuatro años, y con un agravante procesal: la disposición final segunda reconoce por escrito que la incorporación es parcial. Publicar el real decreto no cierra el asunto, porque la suma a tanto alzado sanciona el periodo transcurrido y la parte no transpuesta sigue siendo incumplimiento.

Un matiz útil para el asesor: el recurso por incumplimiento no da nada al trabajador. Es una vía institucional en la que el particular no es parte y de la que no obtiene ni un derecho ni un euro. La vía del particular es la anterior.

Pesca y gente de mar

Los capítulos III y IV ocupan seis de los catorce artículos y transponen materia distinta: la Directiva (UE) 2017/159 sobre el trabajo en la pesca y el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006. Se aplican con independencia de la duración del contrato, de modo que el umbral de las cuatro semanas no opera. Contrato siempre por escrito, contenido mínimo tasado, entrega de ejemplar firmado, posibilidad de que el pescador solicite asesoramiento legal en el momento de la firma haciéndolo constar en el contrato, y obligación de llevarlo a bordo salvo en buques de hasta veinticuatro metros de eslora que no entren en puerto extranjero. La disposición adicional segunda prevé modelos oficiales en español e inglés en veinte días desde la publicación.

Contratos vigentes

La disposición transitoria única no impone entrega automática. La empresa debe facilitar la información a quien la solicite, en treinta días hábiles desde la recepción de la solicitud y siempre que no obrara ya en su poder. Las modificaciones posteriores a la entrada en vigor sí se informan de oficio, en el plazo del artículo 7.3. En la práctica, las solicitudes llegarán agrupadas y por vía sindical.

Qué hacer antes del 5 de octubre

- Contrastar los modelos de contrato y de documento informativo con la lista del artículo 3.2, letra por letra. El modelo del SEPE está previsto en veinte días desde la publicación, pero la disposición

adicional primera advierte de que su ausencia no condiciona la exigibilidad: no se puede esperar a que salga.

- Revisar las cláusulas de causa en la contratación temporal, que es el punto con más recorrido probatorio de toda la norma.
- Levantar el inventario de sistemas algorítmicos que intervienen en jornada, tareas, salarios, progresión, lugar de trabajo o extinción, y redactar la explicación de sus pautas, criterios y reglas de funcionamiento.
- Revisar los periodos de prueba pactados y, muy especialmente, los que el convenio permite por encima de seis meses, y documentar qué experiencias constituyen su objeto.
- Decidir cómo se redacta el apartado del artículo 3.2.q) sobre supuestos y procedimientos de modificación, sabiendo que una redacción tasada vincula y una genérica puede no cumplir.
- Implantar la conservación de la prueba de transmisión o recepción. Sin eso, el cumplimiento no es acreditable.
- Montar el circuito de respuesta a las solicitudes de los contratos vigentes, con registro de entrada y control del plazo de treinta días hábiles.
- En empresas pesqueras y navieras, revisar los capítulos III y IV, que no dependen del umbral de las cuatro semanas.
- En el sector público, revisar los cuatro años anteriores: ahí la directiva ya era invocable directamente.