Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 313-345

Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas

María Nieves Moreno Vida *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-0600-8332

Sumario

1. **Crónica legislativa laboral y otras materias conexas.**
   1.1. Derecho de la Unión Europea
   1.2. Seguridad Social
   1.3. Prevención de riesgos
   1.4. Relaciones laborales
   1.5. Extranjería
   1.6. Derecho colectivo
   1.7. Empleo y formación profesional
   1.8. Inspección de trabajo
   1.9. Empleo público
   1.10. Sanidad
   1.11. Otras normas
2. **Crónica de Doctrina Judicial. Jurisprudencia seleccionada**
3. **Novedades bibliográficas**

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS.

1.1. Derecho de la Unión Europea

— Recomendación del Consejo de 8 de julio de 2025 relativa a las políticas económicas, sociales, de empleo, estructurales y presupuestarias de España (C/2025/3983)

En el marco del Reglamento (UE) 2024/1263, que establece los objetivos de gobernanza económica, y del plan fiscal-estructural nacional de España para el período comprendido entre 2025 y 2028, en esta Recomendación se analizan los *principales retos estratégicos* que tiene España y, conforme a ellos, el Consejo recomienda a España una serie de medidas a adoptar en 2025 y 2026

Cita Sugerida: MORENO VIDA, M.N.: «Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 16 (2025): 313-345.

1) Reforzar el gasto global y la preparación en materia de defensa y seguridad y garantizar al mismo tiempo la sostenibilidad de la deuda, reforzando la sostenibilidad fiscal mediante la revisión y simplificación del sistema tributario.

2) Acelerar la aplicación del plan de recuperación y resiliencia, incluido el capítulo de REPowerEU y acelerar la ejecución de los programas de la política de cohesión (FEDER, FTJ, FSE+).

3) Simplificar la normativa, mejorar los instrumentos reguladores y reducir la carga administrativa, así como la fragmentación normativa entre las comunidades autónomas; aumentar la eficiencia judicial; facilitar la creación de empresas y la innovación empresarial.

4) Mejorar la gestión hidrológica para abordar mejor la adaptación a los efectos del cambio climático e invertir en almacenamiento de energía, transporte y distribución de electricidad, así como en interconexiones eléctricas transfronterizas.

5) Aumentar la oferta de vivienda mediante la finalización de la reforma de la Ley del Suelo, prevenir la escasez de mano de obra en el sector de la construcción y ampliar la oferta de vivienda social y asequible.

6) Hacer frente a la pobreza infantil, mejorando las transferencias y la asistencia sociales; reducir la escasez de capacidades y la inadecuación de las capacidades; reforzar el aprendizaje permanente; mejorar las capacidades básicas y hacer frente al abandono escolar prematuro, teniendo en cuenta las diferencias entre comunidades autónomas.

— Resolución del Comité Económico y Social Europeo. Contribución al programa de trabajo de la Comisión Europea para 2026 (C/2025/4200), de 20.08.2025

Con esta Resolución, el CESE contribuye a configurar el programa de trabajo de la Comisión Europea para 2026.

El CESE formula una serie de recomendaciones y propuestas en materia de: política industrial; competitividad; transición ecológica y descarbonización; investigación, tecnología e innovación; política económica y cohesión; defensa y seguridad europea; y otras materias.

En materia de *política social*, formula una serie de recomendaciones y propuestas para apoyar a las personas y reforzar nuestras sociedades y nuestro modelo social. Así, entre otras:

— aplicar una estrategia de lucha contra la pobreza que tenga por objeto erradicar la pobreza extrema y resolver la pobreza en materia de vivienda, energía y movilidad;

— hacer un seguimiento del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales;

— desarrollar la Estrategia para la Igualdad de Género posterior a 2025 con el objetivo de erradicar la violencia de género, eliminar la desigualdad por razón de género en el mercado laboral, lograr una participación equitativa en diferentes sectores de la economía, abordar las diferencias salariales y de pensiones entre hombres y mujeres, colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales, alcanzar un equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones y en la política, y evaluar los avances realizados hasta la fecha;

— desarrollar y aplicar una Agenda de Capacidades Europea inclusiva que dé prioridad a la alfabetización digital, al pensamiento crítico y a unas capacidades transversales;

— llevar a cabo un diálogo social sobre la implantación de sistemas de IA;

— aplicar plenamente la Garantía Juvenil y la iniciativa ALMA, además de evaluar la Garantía Infantil Europea;

— dar prioridad al modelo «Housing First» *(la vivienda primero) para combatir el sinhogarismo entre las personas trabajadoras y los grupos vulnerables*;

— poner en marcha una garantía asistencial europea, que contemple también la atención a la infancia, para proporcionar en la UE a todas las personas servicios sanitarios y asistenciales asequibles, accesibles y de calidad y un empleo asistencial de calidad para los trabajadores de este sector, con el fin de colmar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales no remuneradas y ayudar a las mujeres a permanecer en el mercado laboral y a tener acceso a una red de seguridad sólida.

— Resolución del Comité Económico y Social Europeo, Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer – Apoyo a la Declaración de principios para una sociedad igualitaria en materia de género (C/2025/4201), de 20.8.2025

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) reafirma su compromiso inquebrantable con la igualdad de género y los derechos de la mujer como pilares fundamentales de la democracia, la justicia social y el crecimiento integrador.

La presente Resolución manifiesta, de manera general, el refrendo del CESE a la Declaración de principios para una sociedad igualitaria en materia de género. Estos principios son:

— ausencia de violencia de género;

— los máximos estándares en materia de salud;

— igualdad de retribución y empoderamiento económico;

— conciliación y responsabilidades familiares;

— igualdad de oportunidades de empleo y condiciones de trabajo adecuadas;

— educación inclusiva y de calidad;

— participación política y representación igualitaria;

— mecanismos institucionales que garantizan los derechos de la mujer.

El CESE reconoce que la aplicación de estos principios requiere una acción coordinada y constante y asume un conjunto de compromisos al respecto.

— Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, Nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales (Dictamen de iniciativa) (C/2025/4203), de 20.8.2025

Este Dictamen tiene por objeto contribuir al nuevo plan de acción para la aplicación del pilar europeo de derechos sociales anunciado por la Comisión Europea e incluye recomendaciones de iniciativas en los niveles apropiados.

Las recomendaciones políticas del CESE se refieren a la igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo (reducir la desigualdad de ingresos e impulsar la igualdad de género); actualización de la coordinación de la normativa en materia de seguridad social; incidir decisivamente en capacidades y competencias; promover el acceso y la inversión en formación y aprendizaje permanente; garantizar unas condiciones de trabajo justas (luchar contra la pobreza de los ocupados; crear empleo de calidad y luchar contra la inseguridad laboral; garantizar el acceso a sistemas sanitarios y a asistencia sanitaria de gran calidad y una dotación de personal adecuada en el sector; mejorar la salud y la seguridad en el trabajo; abordar los nuevos riesgos laborales; mejorar las oportunidades de empleo y la calidad del empleo de los jóvenes; medidas para una IA centrada en el ser humano; garantizar una movilidad justa de los trabajadores); garantizar la protección e inclusión sociales; reflejar las necesidades del pilar europeo de derechos sociales en el próximo marco financiero plurianual (MFP); evaluar y desarrollar el cuadro de indicadores sociales.

El CESE insta también a que se haga mayor hincapié en la posible contribución de las normas de contratación pública a la hora de mejorar la aplicación y el cumplimiento de la legislación laboral y social europea y nacional.

— Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, Mejorar la migración laboral legal y organizada hacia la UE (Dictamen de iniciativa) (C/2025/4204), de 20.8.2025

El CESE subraya que la promoción de la migración laboral legal y organizada hacia la UE y las políticas e instrumentos conexos de la Unión deben basarse en los derechos humanos, el Estado de Derecho, la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral y su papel a la hora de satisfacer las necesidades laborales y de capacidades de la UE, el respeto de los valores comunes de esta y el cumplimiento de los instrumentos jurídicos internacionales vinculantes que resultan pertinentes en materia de migración y derechos humanos y laborales.

El CESE pide que se adopte en todos los marcos actuales y futuros en materia de migración un enfoque equilibrado entre la UE y los países de origen, y subraya la importancia de mitigar en esos países el riesgo de «fuga de cerebros» propiciando en ellos condiciones favorables para el crecimiento económico y el empleo digno.

Un sistema de reintegración operativo debe ser un elemento constitutivo de unos sistemas eficaces de «circulación de cerebros». Los programas de migración circular deben garantizar los derechos de los trabajadores migrantes en los países de destino, habida cuenta de la Directiva de la UE sobre el permiso único, que se ha revisado recientemente.

— Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, Reindustrialización de Europa: oportunidades para las empresas, los trabajadores y los ciudadanos en el contexto de la crisis del coste de la vida (Dictamen de iniciativa) (C//2025/4206), de 20.8.2025

A través de este Dictamen, el CESE acoge favorablemente la iniciativa de la Comisión «Brújula para la Competitividad», centrada en mejorar la competitividad de la economía de la UE y hace una serie de recomendaciones, entre las que se pueden destacar las siguientes:

— Que se adopte una política industrial centrada en un enfoque basado en la cadena de valor. Este enfoque recalca la igual importancia de las actividades anteriores (upstream) y posteriores (downstream) de la cadena de valor del producto en la transición. Esto puede lograrse aumentando el número de asociaciones con países no pertenecientes a la UE y racionalizando los procedimientos de concesión de permisos, siempre que se garantice el respeto de las normas laborales, sociales y medioambientales.

— Que la reindustrialización requiere un programa de innovación específico con objetivos concretos que incluyan tanto las industrias existentes como las de nueva creación y que se basen en el diálogo social.

— Que la UE fomente programas de asociación público-privada que impulsen la inversión industrial, con un apartado dedicado a promover el emprendimiento juvenil en el sector manufacturero.

— Que el sistema de contratación pública limpia es una oportunidad para impulsar y reconocer los esfuerzos de sostenibilidad de las empresas de la UE de forma no discriminatoria.

Además, señala algunos aspectos y oportunidades clave para las empresas, los trabajadores y la ciudadanía y destaca los retos que plantea la reindustrialización:

1) Uno de los mayores retos es atraer y retener a trabajadores cualificados, lo que requiere ofrecer puestos de trabajo estables, salarios competitivos y desarrollo profesional. Además, es necesario activar y equipar a segmentos específicos de la población que se encuentran fuera del mercado laboral y dotarlos de las capacidades necesarias, especialmente a las mujeres, los jóvenes, los migrantes y otros grupos vulnerables y acoger a trabajadores cualificados de países no pertenecientes a la UE.

2) Proporcionar a los trabajadores formación y desarrollo de capacidades tanto técnicas como genéricas, así como una trayectoria profesional clara y perspectivas profesionales. La Unión de las Competencias y el plan estratégico para la formación en las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CTIM) deben servir para alcanzar este objetivo.

3) Formar y reciclar la mano de obra para garantizar una buena correlación entre las cualificaciones y las demandas del mercado laboral. Se deben ofrecer mejores incentivos para que la industria invierta en la mejora de las capacidades, el reciclaje profesional, el empleo de calidad y la contratación de trabajadores para una transición justa.

4) Destaca que, si bien la reindustrialización podría crear nuevos puestos de trabajo, también podría dar lugar a un «desplazamiento tecnológico», al sustituir determinados tipos de mano de obra por la automatización y las tecnologías avanzadas. Para abordar

este problema será necesario contar con programas específicos en materia de reciclaje profesional y políticas sociales.

5) El diálogo social, incluida la negociación colectiva, debe integrarse en el proceso de reindustrialización, a fin de garantizar un enfoque participativo.

— Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifica el Reglamento (UE) 2021/691 en lo que respecta al apoyo a los trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración [COM(2025) 140 final - 2025/0073 (COD)] (C/2025/4217), de 20.8.2025

El CESE acoge con satisfacción la propuesta de la Comisión Europea de modificar el Reglamento (UE) 2021/691, cuyo objetivo es reforzar el apoyo a los trabajadores afectados por un despido inminente en empresas en proceso de reestructuración y mejorar la eficacia del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG).

No obstante, el CESE también destaca varios ámbitos que podrían consolidarse en mayor medida para garantizar una protección completa, un apoyo rápido y un acceso equitativo a las ayudas para todos los trabajadores afectados por la reestructuración:

— Afianzar los mecanismos de apoyo a los trabajadores despedidos en los procesos de reestructuración, entre ellos, el reciclaje y el perfeccionamiento profesional, el apoyo a la reincorporación al empleo, la ayuda a la renta y otras políticas activas de empleo acordes con los objetivos del FEAG.

— Garantizar que los trabajadores afectados por reestructuraciones a gran escala sigan recibiendo apoyo incluso después de que la relación laboral haya terminado.

— Establecer un mayor control para garantizar que la ayuda del FEAG se destine efectivamente a los trabajadores que se enfrentan a un riesgo inminente de pérdida de empleo, en lugar de al conjunto de la mano de obra. Prestar especial atención a los trabajadores de las pymes y las empresas subcontratistas, que en la actualidad están excluidos del ámbito de aplicación pese a que son más vulnerables y solo disfrutan de un acceso limitado a la formación y al apoyo a la transición durante los procesos de reestructuración.

— Evitar que se agraven las desigualdades territoriales prestando especial apoyo a las regiones que dependen de industrias específicas.

— Integrar a los agentes de la economía social en el ecosistema de apoyo a las capacidades y el empleo y dar prioridad a las medidas de apoyo adaptadas a los grupos vulnerables, como los trabajadores desfavorecidos, con discapacidad y de más edad.

— Integrar los servicios de apoyo a la salud mental como componente fundamental en la asistencia prestada a los trabajadores despedidos.

— Promover una cultura del diálogo social, que garantice la participación temprana y activa de los representantes de los trabajadores en todas las fases del proceso de reestructuración, es decir, no solo en las fases de planificación y ejecución, sino también en la de elaboración de políticas y medidas destinadas a apoyar a los trabajadores afectados.

— Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, El futuro de la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad después de 2025 (Dictamen de iniciativa) (C/2025/4205), de 20.8.2025

Con la Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 en la segunda mitad de su período de aplicación, el CESE acoge con satisfacción el compromiso de la Comisión Europea de desarrollar nuevas acciones para el período 2025-2030. En este Dictamen, el CESE indica en qué acciones e iniciativas emblemáticas considera que la Comisión Europea debería centrarse de aquí a 2030.

En la sección 4 del presente Dictamen, el CESE enumera las acciones propuestas orientadas a:

— desarrollar una alternativa viable a la Directiva horizontal sobre la igualdad de trato;

— aprovechar las enseñanzas extraídas del paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad;

— colmar las lagunas que ha dejado la Tarjeta Europea de Discapacidad en materia de libertad de circulación;

— intensificar la atención prestada a la accesibilidad e ir más allá del Centro Accesibilidad UE;

— progresar en la protección de las mujeres y niñas con discapacidad;

— hacer frente a la crisis de vivienda para personas con discapacidad;

— crear un mecanismo conjunto para la certificación mutua de las tecnologías asistenciales en todos los países;

— abordar los problemas persistentes a los que se enfrentan las personas con discapacidad cuando viajan por la UE;

— adoptar un enfoque más activo y holístico para facilitar la transición hacia soluciones alternativas a la asistencia institucional;

— proteger a las personas con discapacidad de la discriminación por parte de la inteligencia artificial; y

— hacer que la acción exterior de la UE sea más coherente con su política interna en cuanto al respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

— Dictamen del Comité Europeo de las Regiones Ciberseguridad de los hospitales y los prestadores de asistencia sanitaria (C/2025/4415), de 29.8.2025

El Comité Europeo de las Regiones (CDR) observa que el ritmo de adopción de medidas de ciberseguridad no ha ido a la par de la transformación digital en las instituciones sanitarias ni en la prestación de asistencia sanitaria.

Señala que la Directiva (UE) 2022/2557, de 14 de diciembre de 2022, relativa a la resiliencia de las entidades críticas (Directiva REC), entró en vigor el 18 de octubre de 2024 y pide a los 24 Estados miembros que recibieron una carta de emplazamiento a finales de noviembre de 2024 que transpongan inmediatamente la Directiva REC a sus legislaciones nacionales y que la Comisión Europea que incoe procedimientos de infracción cuando no haya recibido una respuesta satisfactoria en el plazo establecido.

Asimismo, señala que la Directiva SRI 2 [Directiva (UE) 2022/2555 de 14 de diciembre de 2022 relativa a las medidas destinadas a garantizar un elevado nivel común de ciberseguridad en toda la Unión], que entró en vigor en octubre de 2024, exige a los hospitales, los prestadores de asistencia sanitaria, los fabricantes de productos sanitarios y las empresas farmacéuticas que adopten medidas estrictas de ciberseguridad. Expresa su preocupación por que solo seis Estados miembros hayan incorporado total o parcialmente la Directiva al Derecho nacional dentro del plazo establecido.

El Dictamen analiza también los problemas de costes y financiación, las cuestiones relativas a la ciberresiliencia de las cadenas de suministro de la asistencia sanitaria y a la mano de obra en el ámbito de la ciberseguridad. Se pronuncia asimismo sobre elementos específicos del Plan de Acción y sobre la confianza y protección de la intimidad.

1.2. Seguridad Social

— Orden PJC/656/2025, de 20 de junio, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024 (BOE 24-6-2025)

Mediante esta Orden se modifica el artículo 24 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024, de modo que durante el ejercicio de 2024 las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social puedan disponer de una financiación suficiente en la colaboración en la gestión de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes de los colectivos a su cargo.

Por su parte, el artículo 26 de la Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025, ha eliminado el tope de financiación máximo del 0,081 previsto en el artículo 24 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, que ahora se modifica, lográndose con ello el equilibrio financiero de estas entidades tras la suma de los resultados a distribuir para la aplicación o dotación de reservas de contingencias comunes y profesionales durante el ejercicio de 2025.

Todo ello como consecuencia del importante incremento que ha sufrido el gasto en prestaciones económicas de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes tanto en personas trabajadoras por cuenta ajena como por cuenta propia.

— Resolución de 12 de agosto de 2025, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se declara la asimilación a funcionarios, al personal laboral al servicio de las misiones diplomáticas y oficinas consulares españolas en un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, en Suiza o en el Reino Unido, contratados por la Administración española a partir de 1 de mayo de 2010, a los exclusivos efectos de la aplicación del artículo 11.3.b) del Reglamento CE n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (BOE 15-8-2025)

Mediante la Resolución de 25 de abril de 2019 se acordó la asimilación a funcionarios, a los exclusivos efectos de la aplicación del artículo 11.3.b) del Reglamento (CE) n.º 883/2004, del personal laboral al servicio de misiones diplomáticas y de oficinas consulares españolas que operan en los Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo y en Suiza, siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente, lo que determina que queden sujetos a la legislación española de seguridad social en la fecha de aplicación de la resolución.

Sin embargo, en la citada Resolución de 25 de abril de 2019 se recoge expresamente que la asimilación prevista en la misma en ningún caso será de aplicación al personal laboral contratado a partir de 1 de mayo de 2010 al servicio de misiones diplomáticas y de oficinas consulares de España en un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o en Suiza. Este último colectivo, contratado a partir de 1 de mayo de 2010, es decir, después de la fecha de aplicación efectiva del Reglamento (CE) n.º 883/2004, estaba hasta ahora sujeto de manera obligatoria a la legislación de seguridad social del Estado de destino, por aplicación de la regla general en materia de legislación aplicable recogida en el artículo 11.3.a) de la disposición citada.

Sin embargo, la consideración de que la situación de dicho personal, a efectos de seguridad social, es en muchos aspectos similar a la de los funcionarios que realizan su actividad en las misiones diplomáticas y oficinas consulares de España en los Estados mencionados aconseja que se facilite también a este colectivo la posibilidad de seguir vinculado a la seguridad social española mediante la adopción de una nueva resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones en la que se declare dicha asimilación, a los exclusivos efectos de la determinación de la legislación de seguridad social aplicable. Del mismo modo, se ha decidido igualmente incluir en el ámbito de aplicación de la presente resolución al personal laboral contratado por la Administración española al servicio de la misión diplomática y las oficinas consulares de España en el Reino Unido.

Queda excluido el personal contratado, cualquiera que sea su nacionalidad, que en la fecha de su contratación no acreditase tener, o haber tenido con anterioridad, residencia temporal o de larga duración en España, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

La asimilación a funcionarios, a los efectos indicados, que se declara mediante esta resolución determinará la sujeción obligatoria a la legislación española de seguridad social del personal objeto de la misma desde el inicio de la actividad.

Dicha asimilación no producirá en ningún caso efectos retroactivos con respecto a períodos de prestación de servicios anteriores a su fecha de efectos.

— Real Decreto 561/2025, de 1 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero, por el que se desarrollan la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y los informes de evaluación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (BOE 2-7-2025)

Este real decreto tiene por objeto la modificación del Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero, por el que se desarrollan la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y los informes de evaluación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.

— En primer lugar, se procede a dar nueva redacción al artículo 10, regulador de la Comisión de Seguimiento del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, para establecer que estarán presentes en dicha Comisión de Seguimiento las organizaciones sindicales que tengan la condición de más representativas en el año anterior a su designación, sin concretar el ámbito territorial (conforme al artículo 125 LGSS que únicamente se refiere a organizaciones sindicales y empresariales de mayor implantación).

— En segundo lugar, la modificación que se lleva a cabo en los artículos 12 y 13 encuentra su justificación en el informe que la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) emitió el pasado 31 de marzo en cumplimiento de la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. El informe concluye señalando que la AIReF constata que no se supera el límite establecido por la citada disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, al resultar un gasto en pensiones neto de medidas de ingresos del 13,2 por ciento del PIB en promedio del periodo 2022-2050. Por lo tanto, no se requieren medidas adicionales. No obstante, con el objetivo de mejorar la coordinación y simplificar el sistema actual, este organismo recomienda integrar la regla de gasto de pensiones alineándola con los objetivos y plazos del marco fiscal tanto europeo como nacional. Además, señala la AIReF que es necesario homogeneizar los periodos de revisión, en cuanto que la regla de pensiones se revisa cada tres años y el Plan Fiscal y Estructural a Medio Plazo tiene una vigencia de cuatro años, si bien es objeto de seguimiento anual. Con el objeto de avanzar en el cumplimiento de esta recomendación, se considera necesario modificar algunos aspectos puntuales de los artículos 12 y 13 del Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero.

— Resolución de 4 de agosto de 2025, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/821/2025, de 24 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2025 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 9-8-2025)

Las diferencias de cotización resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la Orden ISM/821/2025, de 24 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2025 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de enero de 2025, se hubieran efectuado hasta el mes anterior al de su publicación en el BOE se ingresarán en un único plazo correspondiente al mes de febrero de 2026.

— Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (BOE 11-7-2025)

[Resolución de 15 de julio de 2025, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se corrigen errores en la de 24 de junio de 2025, (BOE 25-7-2025)]

La Orden PJC/656/2025, de 20 de junio, modificó el artículo 24 de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, como consecuencia del importante incremento que ha sufrido el gasto en prestaciones económicas de incapacidad temporal derivadas de contingencia común, tanto en trabajadores por cuenta ajena, como por cuenta propia, lo que justifica que se considere necesario incrementar la fracción de cuota que reciben las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en aras a mantener la adecuada suficiencia económica y evitar desequilibrios estructurales para que las entidades colaboradoras puedan asegurar la correcta prestación de la colaboración en la gestión con el sistema de la Seguridad Social.

Para ello, a través de esta Resolución se determinan las condiciones para la existencia del supuesto legal de insuficiencia financiera del mencionado coeficiente general, su origen en circunstancias estructurales y los requisitos para el acceso a la financiación adicional destinada al ámbito de gestión de que se trate.

— Contabilidad. Resolución de 19 de junio de 2025, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la Resolución de 1 de julio de 2011, por la que se aprueba la adaptación del Plan General de Contabilidad Pública a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social; la Resolución de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la Instrucción de gestión contable para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social; y la Resolución de 11 de octubre de 2022, por la que se aprueba la Instrucción de operatoria contable para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social (BOE 27-6-2025)

— Resolución de 31 de julio de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Generalitat de Catalunya, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para la mejora en la gestión de la incapacidad temporal y de asistencia sanitaria (BOE 7-8-2025)

1.3. Prevención de riesgos

— Resolución de 9 de junio de 2025, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2026 (BOE 16-6-2025)

Durante el año 2026, y en el marco de las líneas de actuación y objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social desarrollarán los siguientes programas de actividades preventivas de la Seguridad Social:

1) Programa de asesoramiento técnico a PYMES y empresas de sectores preferentes (artículo 2.2.a). 1.º del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio)

2) Programa de asesoramiento a empresas o actividades concurrentes (artículo 2.2.a). 2.º del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio).

3) Programa de difusión del servicio de la Seguridad Social denominado «Prevención10.es» o servicio que lo sustituya (artículo 2.2.a). 3.º del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio).

4) Programa de asesoramiento en empresas de menos de 50 trabajadores para la adaptación de puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional (artículo 2.2.a). 4.º del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio).

5) Actuaciones para el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales (artículo 2.2.b) del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio).

6) Actividades de investigación, desarrollo e innovación para la reducción de las contingencias profesionales (artículo 2.2.c) del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio), que se dirigirán especialmente a los ámbitos de actuación que se indican.

Las actividades preventivas de 2026 se financiarán por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social con las disponibilidades presupuestarias existentes para ese año, sin que los importes del presupuesto de gastos que se destinen a su ejecución por cada mutua colaboradora con la Seguridad Social puedan superar el 0,7 por ciento de sus ingresos por cuotas efectivamente cobradas relativas a las contingencias profesionales del último ejercicio liquidado previo al plan de actividades preventivas, de conformidad con lo establecido en la Resolución de 29 de mayo de 2025.

La presentación por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de sus planes de actividades preventivas de 2026 para su aprobación por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social se deberá realizar en el período comprendido entre los días 16 y 31 de diciembre de 2025.

— Orden TES/862/2025, de 31 de julio, por la que se establecen los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en materia de equipos de protección individual (BOE 7-8-2025)

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo viene prestando servicios que tienden a satisfacer unas demandas específicas solicitadas voluntariamente por los usuarios, que generan un coste adicional no imputable al normal desarrollo de la gestión administrativa y que al tratarse de supuestos contemplados en el artículo 24 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, dieron lugar a la fijación de precios públicos mediante la Orden de 6 de marzo de 1991.

Teniendo en cuenta que desde la fecha de entrada en vigor de la citada Orden de 6 de marzo de 1991 se han producido desarrollos científicos e instrumentales en el campo de los equipos de protección individual y una mayor diversificación de los servicios demandados al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de detectarse dificultades en su implementación, se ha llevado a cabo una profunda revisión de la misma, siendo necesario fijar nuevas cuantías y conceptos, mediante el establecimiento de precios públicos actualizados y homogéneos que amparen la realización de estos trabajos del organismo.

Los precios públicos que se fijan por la Orden de 6 de marzo de 1991 se han calculado de forma que alcancen a sufragar, como mínimo, los costes económicos originados por la realización de las actividades o la prestación de los servicios, a un nivel que resulte equivalente a la utilidad derivada de los mismos, en consonancia con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 8/1989, de 13 de abril.

— Orden TES/835/2025, de 16 de julio, por la que se distribuyen territorialmente los créditos para la financiación de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales de ámbito territorial, financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, a las comunidades autónomas con competencias asumidas, para el ejercicio 2025 (BOE 2-8-2025)

En esta Orden se recoge, por un lado, la distribución territorial de los créditos correspondientes a la financiación de las acciones de prevención de riesgos laborales de ámbito territorial por las comunidades autónomas con competencias asumidas en materia de prevención de riesgos laborales para el ejercicio económico de 2025, según los criterios objetivos de distribución territorial fijados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y, por otro, se establecen las condiciones de gestión de las subvenciones que se conceden en base a dicha distribución, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.

1.4. Relaciones laborales

— Conciliación de la vida familiar y de la vida profesional. Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (BOE 30-7-2025)

[Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, en BOE 11-9-2025]

Esta norma completa la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La norma hace uso de tres contenidos de gran trascendencia:

— en primer lugar, incrementa, con carácter general, la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en tres semanas, las dos últimas con un diseño más flexible, para cumplir con su finalidad de cuidado parental;

— en segundo lugar, garantiza durante estas tres semanas el mantenimiento en la percepción de los ingresos ordinarios de la persona trabajadora que ejerce su derecho;

— y, en tercer lugar, incrementa la duración de los permisos mencionados en el caso de unidades familiares monoparentales.

En España, la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, se inició con la aprobación del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que, entre otras cosas, introdujo un permiso parental de ocho semanas, sin que, no obstante, previese retribución alguna para el mismo. La Directiva (UE) 2019/1158 establece que el permiso parental retribuido debe tener una duración de ocho semanas, y la cláusula pasarela de su artículo 20.6 permite cumplir con ello teniendo en cuenta «cualquier período de ausencia del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica por esta».

Por ello se considera que con la ampliación del permiso de nacimiento y cuidados en tres semanas –dos de ellas flexibles hasta que el menor cumpla ocho años– se completa íntegramente la transposición del permiso parental retribuido previsto en el artículo 8.1 y 3 de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019. El presente real decreto-ley completa por tanto la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158.

Por otro lado, se clarifica el régimen de disfrute de estos permisos estableciendo reglas específicas para su distribución, en aras de garantizar la seguridad jurídica en la materia.

En cuanto a las familias monoparentales, de acuerdo con los recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, este real decreto-ley amplía el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento del artículo 48.4 y 5 del ET y del artículo 49.a), b) y c) del EBEP, teniendo en cuenta la nueva duración de los permisos, a treinta y dos semanas en caso de unidad monoparental, con la finalidad de garantizar la igualdad del menor respecto a los menores que se encuentran en unidades familiares biparentales.

El artículo tercero modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Se modifica el artículo 178, en el que se regulan los requisitos de los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor haciendo expresa mención que han de estar en alta o situación asimilada al alta al inicio de cada periodo de descanso. También se procede a la modificación de los artículos 181 y 182 reguladores del régimen jurídico del subsidio por nacimiento con el fin de adaptar la terminología, así como ampliar la misma en supuestos de monoparentalidad en consonancia con la reforma llevada a cabo en el ET.

La disposición transitoria única dispone la aplicación retroactiva desde el 2 de agosto de 2024 de la suspensión del contrato de trabajo en dos semanas por cuidados parentales que se pueden disfrutar hasta los ocho años de edad del menor.

La disposición final segunda declara que con la norma se transpone la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

— Seguridad industrial y Directiva de servicios. Real Decreto 770/2025, de 2 de septiembre, por el que se modifican diversas normas reglamentarias en materia de seguridad industrial en lo relativo al régimen de contratación de los profesionales habilitados (BOE 3-9-2025)

La prestación de servicios en el ámbito de la seguridad industrial es una actividad regulada en España por los distintos reglamentos de seguridad industrial. Así, una empresa que desee prestar servicios en el marco de uno o varios de dichos reglamentos debe estar convenientemente habilitada, para lo que, entre otros requisitos, debe contar con los profesionales habilitados que dichos reglamentos establezcan.

El Real Decreto 298/2021, de 27 de abril, por el que se modifican diversas normas reglamentarias en materia de seguridad industrial, modificó los reglamentos de seguridad industrial para, entre otros aspectos, homogeneizar los requisitos que debían cumplir las empresas habilitadas en cuanto a los medios humanos con que las mismas debían contar. De esta forma, las empresas habilitadas debían contar al menos con un profesional habilitado en plantilla a jornada completa o durante el tiempo que las mismas ejercieran la actividad.

No obstante, la Comisión Europea en su dictamen motivado [INFR(2023)4009] instó a España a revertir esta modificación al entender que la misma no se adapta a la legislación europea de servicios por ir más allá de lo necesario para conseguir el objetivo previsto y no ser proporcional, considerando que es contraria a lo indicado en el artículo 15 apartado 1, apartado 2, letra f) y apartado 3 de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior. Como resultado de este incumplimiento, la Comisión entendió igualmente que se incumplieron diversos preceptos de la Directiva (UE) 2018/958, de 28 de junio de 2018, relativa al test de proporcionalidad antes de adoptar nuevas regulaciones de profesiones y de la Directiva 2005/36/CE, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales.

Por tanto, con objeto de alinear la legislación de seguridad industrial con la Directiva 2006/123/CE de 12 de diciembre de 2006, así como con el resto de legislación armonizada en este ámbito, en virtud de la disposición final tercera de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, se procede a modificar los distintos reglamentos de seguridad industrial.

Esta modificación revertirá los cambios introducidos por el Real Decreto 298/2021, de 27 de abril, de forma que el personal requerido para el ejercicio de la actividad pueda estar contratado por la empresa habilitada mediante cualquiera de las modalidades permitidas en derecho.

1.5. Extranjería

— Extranjería. Tasas. Orden PJC/617/2025, de 13 de junio, por la que se establece el importe de las tasas por tramitación de autorizaciones administrativas y documentos de identidad en materia de inmigración y extranjería (BOE 16-6-2025)

El artículo 48.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, dispone que el importe de las tasas que se prevén en la misma se establecerá por orden ministerial de los departamentos competentes, enumerando el artículo 44.2 de la misma Ley Orgánica algunos de los hechos que, en particular, están sujetos a la imposición de dichas tasas.

La aprobación del Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, conlleva la necesidad de adaptación de la normativa sobre tasas a la nueva regulación, fijando la cuantía de las nuevas autorizaciones previstas y tratando de simplificar su liquidación, gestión y recaudación dentro del marco fijado por la citada Ley Orgánica.

Respecto a las cuantías, se parte de las previstas en la Orden PRE/1803/2011, de 30 de junio toda vez que la cuantificación realizada del coste del servicio en el momento citado continúa resultando válido en relación con los procedimientos ya existentes.

La presente orden ministerial deberá entenderse sin perjuicio de lo establecido en materia de tasas por tramitación de visados de tránsito o para estancias previstas en el territorio de los Estados miembros no superiores a tres meses en un período de seis meses, cuya regulación corresponde al ámbito comunitario; y, a nivel nacional, a la Orden AUC/891/2024, de 13 de agosto, por la que se establecen las cuantías de las tasas por la tramitación de visados.

Asimismo, la presente orden ministerial establece el importe de las tasas por la tramitación de las autorizaciones de residencia al estudiante para la búsqueda de empleo o para emprender un proyecto empresarial y de residencia para prácticas reguladas, respectivamente, en las disposiciones adicionales decimoséptima y decimoctava de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

— Resolución de 18 de julio de 2025, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el tercer trimestre de 2025 (BOE 12-8-2025)

Para la confección de este Catálogo, el Servicio Público de Empleo Estatal ha tenido en cuenta criterios técnicos acerca del impacto sobre el empleo de la inclusión de las ocupaciones relacionadas con el sector de Marina Mercante, así como de los entrenadores y deportistas profesionales. Estos criterios se han establecido conjuntamente con las unidades de la Administración General del Estado, que por su ámbito de actividad tienen autoridad y conocimiento sobre las materias relacionadas con dichas ocupaciones.

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

En el Anexo se contiene el Definitivo Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura: deportistas profesionales; entrenadores deportivos; diversas profesiones relativos a los buques mercantes, buques de pasaje y buques de pesca; carpinteros de aluminio, metálico y pvc; montadores de carpintería metálica, aluminio y pvc; instaladores electricistas de edificios y viviendas; instaladores electricistas, en general; conductores-operadores de grúa en camión, de grúa fija, en general y de grúa móvil.

— Personas menores de edad extranjeras no acompañadas. Real Decreto 743/2025, de 26 de agosto, por el que se aprueba la capacidad ordinaria del sistema de protección y tutela de personas menores de edad extranjeras no acompañadas de las comunidades y ciudades autónomas (BOE 27-8-2025)

— Protección de menores extranjeros no acompañados. Real Decreto 658/2025, de 22 de julio, por el que se regulan las medidas a adoptar en situaciones de contingencia migratoria extraordinaria para la protección del interés superior de la infancia y la adolescencia migrante no acompañada (BOE 23-7-2025)

1.6. Derecho colectivo

— Derecho de asociación. Ley Orgánica 3/2025, de 27 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación (BOE 28-6-2025)

Como consecuencia de la Ley 20/2022, de 19 de octubre, de Memoria Democrática, se modifica la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, añadiendo

una nueva disposición adicional quinta que establece la disolución de asociaciones por la realización de actividades que constituyan apología del franquismo, cuando concurra menosprecio y humillación de la dignidad de las víctimas del golpe de Estado de 1936, de la guerra de España o del franquismo, o incitación directa o indirecta al odio o violencia contra las mismas por su condición de tales. El orden jurisdiccional civil será el competente. Asimismo, se reconoce legitimación activa en esta materia a las asociaciones, entidades o personas jurídicas que tengan como fines la defensa de la memoria democrática y de las víctimas del golpe de Estado de 1936 y de la dictadura.

— Negociación colectiva en la Función Pública. Resolución de 24 de junio de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de 18 de junio de 2025, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, sobre ordenación de la negociación colectiva y asignación de recursos sindicales para la negociación en la Administración General del Estado (BOE 7-7-2025)

Este acuerdo tiene por objetivo dotar al ámbito de la negociación colectiva de una mayor seguridad jurídica, así como reunir en un único acuerdo tanto la organización de la negociación colectiva en la AGE, como la asignación de los recursos necesarios para desarrollar dicha tarea.

Así, la Cláusula I señala que el acuerdo tiene por objeto determinar la estructura de los ámbitos de negociación y representación sindical en la Administración General del Estado; así como establecer los recursos y garantías de las organizaciones sindicales con capacidad de negociación en el ámbito del presente acuerdo.

El acuerdo consta de tres títulos, con un total de trece cláusulas: El Título I establece las Disposiciones generales del Acuerdo; el Título II lleva a cabo la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado; y el Título III se refiere a los recursos y garantías de las organizaciones sindicales. Además, cuenta con siete disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales. Adicionalmente, se establecen cuatro anexos: El primero, sobre la composición de los distintos órganos de negociación; el segundo y tercero contienen, respectivamente, las bolsas de dispensas sindicales y de créditos horarios; y el cuarto anexo refleja los datos para el cálculo de las bolsas anteriores.

— Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Participación institucional. Ley 2/2025, de 4 de julio, de modificación de la Ley 5/2017, de 5 de julio, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Región de Murcia (BOE 5-8-2025)

Con la modificación de esta ley se suprimen los beneficios económicos que concede la Ley 5/2017, de 5 de julio, a determinados sindicatos y organizaciones empresariales.

En la Exposición de Motivos de esta ley autonómica se considera que "dichos beneficios tienen carácter discriminatorio" y que dificultan el diálogo social; además señala que con esta medida se pretende contribuir a un gran ahorro presupuestario y que, además, "para ejercer una verdadera representación de los trabajadores es necesario que los interlocutores sociales se financien a través de las cuotas de sus propios afiliados, evitando así el monopolio sindical subvencionado que las distintas Administraciones han promovido hasta ahora con el fin de acallar el malestar social".

— Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Organizaciones profesionales agrarias. Ley 3/2025, de 6 de junio, de determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias en Castilla-La Mancha (BOE 9-9-2025)

La Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de pérdidas y el desperdicio alimentario en su disposición adicional sexta establece la forma de determinar la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias en dicho ámbito, derogando expresamente la Ley 12/2014, de 9 de julio.

En consecuencia, se procede a regular la determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias en el ámbito regional, estableciendo un sistema que asegure la efectiva consideración de tal representatividad.

En dicho procedimiento se han incluido los requisitos y criterios objetivos para asegurar que las entidades que puedan participar son organizaciones profesionales agrarias de carácter general y ámbito estatal, constituidas y reconocidas al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, que tengan entre sus fines estatutarios la defensa de los intereses generales de la agricultura y con amplia implantación territorial.

Las organizaciones más representativas en el ámbito de Castilla-La Mancha desarrollarán funciones de representación institucional en defensa de sus intereses ante la Administración General de la Junta de Comunidades y otras entidades u organismos de carácter regional, y tendrán los derechos inherentes a su consideración como tales.

La ley establece los requisitos que las organizaciones han de cumplir para poder concurrir al procedimiento para la determinación de la representatividad; y el procedimiento para la determinación de la representatividad de las organizaciones profesionales agrarias.

— Servicios mínimos. Orden TED/913/2025, de 11 de agosto, por la que se establecen los servicios mínimos durante la huelga de los trabajadores de Pegasus Aviación, SA, adjudicataria de contratos de servicios de extinción de incendios forestales (BOE 14-8-2025)

Ante la convocatoria de huelga planteada por el Sindicato Libre de Trabajadores Aéreos (SLTA) para la totalidad de los trabajadores de la empresa Pegasus Aviación, SA (que afecta a la operatividad de los helicópteros de extinción de incendios que el MITECO contrata con la empresa Pegasus) para el período comprendido desde las 00:01 horas del día 20 de agosto de 2025 hasta las 23:59 horas del día 31 de enero de 2026, de manera ininterrumpida [con posterioridad modificado para iniciarse desde las 00:01 horas del día 1 de septiembre de 2025 y adaptados los servicios mínimos por Orden TED/960/2025, de 28 de agosto, por la que se modifica la Orden TED/913/2025, de 11 de agosto, BOE 30-8-2025], el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, procede adoptar las medidas pertinentes para garantizar la prestación de los servicios esenciales en el ámbito de la empresa contratista y en relación con las actividades de defensa contra incendios forestales.

Después de llevar a cabo un detallado análisis de las circunstancias concretas concurrentes, que se recoge en esta Orden, se considera que todas las actividades de operación de las aeronaves, así como las de mantenimiento, tanto de línea como de base, han de considerarse como servicios esenciales para la comunidad, ya que las mismas tienen por objeto el mantenimiento y operatividad de los helicópteros de extinción de incendios, esenciales para la protección de las personas, bienes y patrimonio forestal afectados por los incendios forestales.

Por tanto, se declaran como servicios mínimos la totalidad de las tareas de mantenimiento necesarias para asegurar la aeronavegabilidad y operatividad diaria de los helicópteros que prestan servicio durante el periodo comprendido entre el 20 de agosto y el 30 de septiembre de 2025, así como la atención de las averías y otras incidencias que surjan durante la operación y la presencia en base, durante las horas establecidas en el pliego de contratación, de la totalidad de la tripulación necesaria para la operación de los helicópteros. Por otro lado, se difiere la fijación de los servicios mínimos para el periodo comprendido entre las 00:00 horas del 1 de octubre de 2025 y las 23:59 horas del día 31 de enero de 2026 al conocimiento de la predicción estacional realizada por la AEMET para esos meses o a cualquier otra circunstancia que sea relevante para definir el nivel de riesgo en incendios forestales en territorio nacional.

— Servicios mínimos. Orden TED/927/2025, de 11 de agosto, por la que se establecen los servicios mínimos durante la huelga de los trabajadores de Avincis Aviation España, SAU, adjudicataria de contratos de servicios de extinción de incendios forestales (BOE 18-8-2025)

Ante la convocatoria de huelga comunicada por el Sindicato Libre de Trabajadores Aéreos (SLTA), que afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa Avincis Aviation España, SAU, prevista para el periodo desde las 00:01 horas del día 1 de julio de 2025 hasta las 23:59 horas del día 31 de diciembre de 2025, de manera ininterrumpida, se declaran como servicios mínimos, para el periodo comprendido entre el día 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2025, la totalidad de las tareas de mantenimiento necesarias para asegurar la aeronavegabilidad y operatividad diaria de los helicópteros que prestan servicio, así como la atención de las averías y otras incidencias que surjan durante la operación y la presencia en base, durante las horas establecidas en el pliego de contratación, de la totalidad de la tripulación necesaria para la operación de los helicópteros. Se difiere la fijación de los servicios mínimos para el periodo comprendido entre las 00:00 horas del 1 de octubre y las 23:59 horas del día 31 de diciembre de 2025 al conocimiento de la predicción estacional realizada por la AEMET para esos meses o a cualquier otra circunstancia que sea relevante para definir el nivel de riesgo en incendios forestales en territorio nacional.

1.7. Empleo y formación profesional

— Orden TES/866/2025, de 1 de agosto, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico de 2025, para su gestión por las comunidades autónomas con competencias asumidas, créditos del ámbito laboral financiados con cargo a los Presupuestos Generales del Estado (BOE 8-8-2025)

El objeto de esta orden es dar publicidad a los criterios objetivos de la distribución territorial para el ejercicio económico 2025, entre las distintas comunidades autónomas con competencias de gestión asumidas, de los créditos correspondientes a servicios y programas del ámbito laboral, que se recogerán en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2025 y que cubren los ejes mencionados en el artículo 13 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en los términos recogidos en el anexo I, en el que aparecen también las cantidades correspondientes a cada una de las comunidades autónomas.

Asimismo, se establecen las condiciones de gestión de los créditos que se conceden en base a esta orden en aplicación del artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

— Real Decreto 633/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028 (BOE 16-7-2025).

Esta Estrategia es la primera planificación plurianual que se realiza en el marco de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y debe responder a las recomendaciones del Pilar Social Europeo y a los marcos de referencia internacionales.

La nueva Estrategia se focalizará en asegurar el ejercicio de los derechos de los usuarios, personas y empresas, y, por tanto, en desplegar los servicios previstos en la Cartera Común regulada en el Real Decreto 438/2024, de 30 de abril.

Para el despliegue de la Estrategia 2025-2028, se cuenta con la Red de Centros Públicos de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación, creada en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

— En la Estrategia 2025-2028 se comprometen y concretan seis metas generales: la mejora de la empleabilidad; la mejora de la intermediación; el aumento de la cobertura en la atención a las personas perceptoras de prestaciones; la consolidación y mejora de la calidad de las redes de orientación profesional; el incremento de la participación en la formación; y, por último, el impulso y sistematización de la atención a las empresas.

— Se elaborará en el seno del diálogo social una estrategia global en favor de las personas en desempleo de larga duración y de más edad, se aprobará un Plan de Empleo Juvenil, y el primer Plan de Empleo para el Pueblo Gitano.

— La Estrategia 2025-2028 incorpora también la perspectiva de género en todas sus dimensiones. Incluye como anexo I el Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo.

— La Estrategia incorpora otros tres anexos: el anexo II, que recoge el Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad de la Población Gitana; el anexo III, con la Estrategia Global para el Empleo para Personas Trabajadoras Desempleadas de Larga Duración o de Más Edad; y el anexo IV, que presenta el Plan de Empleo en favor de las Personas Jóvenes.

La Estrategia establece dos tipos de objetivos, que se recogerán en los Planes Anuales para el Fomento del Empleo Digno. En primer lugar, la Estrategia establece objetivos estratégicos como son: promover la implementación de los servicios garantizados a las personas; proporcionar actuaciones y programas adaptados a colectivos clave; situar a los servicios públicos de empleo como agentes de intermediación de referencia; promover el acompañamiento integral a las empresas; incrementar las capacidades de los servicios públicos de empleo; promover la participación con las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo; incrementar el alcance y la relevancia de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco normativo y programático de las políticas activas de empleo y en los programas y servicios comunes y propios; y, por último, contribuir a la eliminación de las desigualdades en el empleo y de la segregación ocupacional e institucionalizar la evaluación y mejorar la planificación y los instrumentos en las políticas de empleo, facilitando el análisis del mercado de trabajo con sistemas de recogida, valoración y difusión de la información y sus resultados.

En segundo lugar, la Estrategia establece los objetivos operativos, incluidos en los objetivos estratégicos que facilitan la implantación progresiva de las medidas correctoras o innovadoras a desarrollar durante su periodo de vigencia.

En tercer lugar, los objetivos operativos se agrupan en torno a los siete ejes sobre los que se articula la Estrategia y que son la orientación, la formación, las oportunidades de empleo, las oportunidades de empleo para personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, el emprendimiento y la mejora del marco institucional.

— Real Decreto 634/2025, de 15 de julio, por el que se regula la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones en el ámbito del empleo y de la formación en el trabajo, para el ejercicio presupuestario 2025 (BOE 16-7-2025).

Este real decreto tiene por finalidad hacer efectivas políticas activas de empleo que, aunque de amplio espectro y de diverso contenido, por razones de eficiencia y oportunidad se considera adecuado incluirlas en una misma norma. En concreto, el Servicio Público de Empleo Estatal tiene previsto realizar durante el año 2025:

— en primer lugar, programas experienciales de empleo y formación TándEM, consistentes en proyectos de carácter temporal dirigidos a mejorar las posibilidades de inserción de las personas desempleadas que participen en ellos a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional;

— en segundo lugar, programas de colaboración para fomentar la contratación temporal de personas desempleadas para la realización de obras o servicios de interés general y social que mejoren la atención que se presta a la ciudadanía;

— y, por último, iniciativas dirigidas a hacer frente al reto del desempleo juvenil mediante la contratación de personas jóvenes desempleadas en proyectos que les proporcionen una primera experiencia profesional en las administraciones públicas y en proyectos que contribuyan a incrementar la competitividad de la investigación y la innovación (programa Investigo).

Las subvenciones reguladas en este real decreto se conceden a entidades públicas de la Administración General del Estado y a determinadas comunidades autónomas, con base en las competencias que cada organismo o administración tiene conferidas por la normativa correspondiente. Eso hace que sólo las entidades enumeradas puedan ejecutar las acciones objeto de subvención, lo que impide la convocatoria pública de este tipo de subvenciones mediante el procedimiento ordinario de concurrencia competitiva.

— Real Decreto 532/2025, de 24 de junio, por el que se incluyen determinados estándares de competencias profesionales y se integran los estándares de competencias profesionales derivados de las antiguas unidades de competencia establecidas al amparo del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (BOE 28-6-2025)

Este real decreto tiene por objeto el establecimiento de determinados estándares de competencias profesionales en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, así como la inclusión en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales de los estándares de competencias profesionales derivados de las antiguas unidades de competencia establecidas al amparo del Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre.

Por último, este real decreto determinará la adaptación de las antiguas unidades de competencia al nuevo sistema de estándares de competencias profesionales, con base en lo establecido en la disposición adicional primera del Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero. La inclusión de estándares de competencias profesionales en el catálogo no supondrá regulación de ejercicio profesional, ni afectará al contenido de las relaciones laborales.

Asímismo, se modifica el artículo 7 del Real Decreto 958/2024, de 24 de septiembre, por el que se establece el título de Formación Profesional de Grado Superior de Técnico Superior en Prevención de riesgos profesionales y se fijan los aspectos básicos del currículo para adecuar su redacción a la realidad profesional a la que se aplica.

1.8. Inspección de trabajo

— Resolución de 8 de septiembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027 (BOE 12-9-2025)

El plan estratégico se divide en tres partes.

1) La primera parte es introductoria y contiene una orientación general del plan, una descripción de la institución (misión, valores, funciones, retos y oportunidades) y una exposición del contexto socioeconómico.

2) La parte segunda recoge el contenido esencial del plan estratégico. Incluye diecisiete objetivos, agrupados en dos ejes:

— El primer eje abarca 10 objetivos y define las líneas de actuación prioritarias en las distintas áreas en las que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social desarrolla su actividad: relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, promoción y protección del empleo, seguridad social y lucha contra el trabajo no declarado.

— El segundo eje contiene 7 objetivos y se centra en la identificación de medidas estructurales, organizativas y operativas cuyo propósito final es ofrecer un servicio público que se distinga por su alta calidad, eficacia y eficiencia.

3) La tercera parte establece el esquema necesario para realizar el seguimiento del plan estratégico y su posterior evaluación.

Junto a lo anterior, el documento incluye como anexo un cuadro de correspondencia entre los objetivos de la Agenda 2030 y los objetivos del plan estratégico.

Los compromisos que deriven de la aplicación efectiva del Plan Estratégico quedan condicionados a las disponibilidades presupuestarias existentes en el ejercicio en curso y en los ejercicios siguientes.

— Resolución de 28 de julio de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Autónomo, Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la cesión del uso de aplicaciones informáticas (BOE 7-8-2025)

— Resolución de 21 de julio de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda para la prórroga del Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Canarias, para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE 2-8-2025)

1.9. Empleo público

— Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad (BOE 25-7-2025)

[Corrección de erratas en BOE 9-9-2025]

Este real decreto regula en su artículo 8 las adaptaciones y ajustes razonables, derivado de la propia consideración de personas con discapacidad contenida en el artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y que ya se recogían en el Real Decreto 2271/2004 y la Orden PRE/1822/2006.

Los avances en el ámbito de la discapacidad han tenido su muestra evidente en Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. Teniendo en cuenta esta actualización, y los avances producidos en este ámbito, es necesario avanzar en la implantación y despliegue de estas medidas de adaptación.

En concreto, esta Orden determina que, en las pruebas selectivas, incluyendo los cursos de formación o períodos de prácticas, se establecerán para las personas con discapacidad con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento que lo soliciten las adaptaciones y ajustes razonables necesarios de tiempo y medios para su realización, para asegurar que las personas con discapacidad participan en condiciones de igualdad.

— La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios.

— La adaptación de medios y ajustes razonables consiste en la puesta a disposición de la persona aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos, de los productos de apoyo y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde estas se desarrollen.

La orden recoge, en los anexos a la misma, un baremo de criterios generales para llevar a cabo las adaptaciones precisas según los grados de discapacidad.

— Altos cargos. Resolución de 30 de julio de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 22.2 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado (BOE 9-8-2025)

Mediante esta resolución se publica, en Anexo, el Informe relativo al grado de cumplimiento de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, que se establece en el artículo 22 de la citada ley con el objetivo de asegurar mayor transparencia en el control del régimen de incompatibilidades. Se trata de un informe detallado sobre el cumplimiento por parte de los titulares de los puestos incluidos en su ámbito de aplicación, de las obligaciones de declarar, así como de las infracciones que se hayan cometido y de las sanciones que hayan sido impuestas identificando a sus responsables.

— Retribuciones.- Orden PJC/681/2025, de 1 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de julio de 2025, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el artículo 6.2 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social (BOE 2-7-2025)

— Oferta de empleo público. Real Decreto 651/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2025 (BOE 16-7-2025)

— Comunidad Foral de Navarra. Empleo público. Decreto-ley Foral 1/2025, de 7 de mayo, por el que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra (BOE 16-6-2025)

— Comunidad Foral de Navarra. Funcionarios públicos. Ley Foral 6/2025, de 15 de mayo, de modificación de Ley Foral 16/2022, de 30 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de la Comunidad Foral de Navarra (BOE 26-6-2025)

— Comunidad Foral de Navarra. Empleo público. Ley Foral 7/2025, de 4 de junio, por la que se aprueban medidas extraordinarias y urgentes en materia de personal para la reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas de Navarra (BOE 3-7-2025)

— Comunidad Autónoma de Extremadura. Función pública. Decreto-ley 4/2025, de 24 de junio, de medidas urgentes en materia de función pública (BOE 9-8-2025)

1.10. Sanidad

— Organización. Salud pública. Ley 7/2025, de 28 de julio, por la que se crea la Agencia Estatal de Salud Pública y se modifica la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (BOE 29-7-2025)

Mediante esta ley se crea la Agencia Estatal de Salud Pública (AESAP) que debe asumir el desarrollo y ejecución de las funciones técnicas del Ministerio de Sanidad en materia de vigilancia

en salud pública en los términos establecidos en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, y, en particular, la coordinación y evaluación de la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública, acometiendo la necesaria reforma de la actual Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica de las enfermedades transmisibles, incluyendo las zoonosis y las enfermedades emergentes, para incorporar la vigilancia de enfermedades no transmisibles, lesiones, otros condicionantes de la salud, sus determinantes sociales y las inequidades en salud.

La AESAP promoverá equipos multidisciplinares que trabajen con una visión holística y transdisciplinar y cooperará con la sociedad civil y las Administraciones públicas, en particular, con las competentes en salud animal, salud vegetal, protección ambiental y seguridad alimentaria, para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En materia de salud internacional, la AESAP será el punto de enlace con los centros e instituciones de la Unión Europea y otras instituciones multilaterales internacionales que tengan actividad en sus áreas de competencias.

La AESAP deberá promover iniciativas con las comunidades autónomas, Administraciones públicas, instituciones académicas y de formación, organizaciones científicas y profesionales para desarrollar una fuerza profesional en salud pública, multidisciplinar, altamente cualificada, adecuada en términos de cantidad y despliegue y con los recursos suficientes para hacer frente a los retos presentes y futuros.

En el marco de la evaluación del riesgo en materia de sanidad ambiental, la AESAP realizará la evaluación del riesgo para la salud humana de los biocidas y los fitosanitarios, correspondiendo la gestión, autorización y registros a los departamentos ministeriales competentes. Asimismo, evaluará los riesgos para la salud humana derivados del uso y comercialización de sustancias y mezclas químicas y la identificación de sus efectos peligrosos. Con esta finalidad, en la disposición adicional segunda de esta ley, se regulan las tasas exigibles por los servicios y actividades realizados en materia de plaguicidas de uso ambiental y en la industria alimentaria, así como para todos los biocidas en general, en aplicación del Reglamento (UE) n.º 528/2012.

Por otra parte, se modifica el artículo 98 del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, para eximir del sistema de precios de referencia o bien aplicar un coeficiente corrector que eleve su precio, a aquellos medicamentos que tengan una ventaja estratégica para el Sistema Nacional de Salud o supongan una mejora objetiva para los pacientes. De esta forma, se permite valorar medicamentos que aporten un beneficio incremental para la salud o la gestión dentro del sistema sanitario.

— Organización. Real Decreto 664/2025, de 22 de julio, por el que se crea el Comité Interministerial de seguimiento de la Estrategia de la Industria Farmacéutica (BOE 23-7-2025)

— Comunidad Autónoma de La Rioja. Cuidados paliativos. Ley 3/2025, de 23 de junio, de garantías y derechos de las personas con necesidades paliativas (BOE 3-7-2025)

1.11. Otras normas

— Servicio Público de Justicia. Instrucción 1/2025, de 27 de junio, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, para la coordinación de la actividad de la Oficina judicial con los órganos judiciales (BOE 28-6-2025)

— Fondo de Emprendimiento y de la Pequeña y Mediana Empresa. Real Decreto 681/2025, de 29 de julio, por el que se regula el Fondo de Emprendimiento y de la Pequeña y Mediana Empresa (FEPYME), F.C.P.J. (BOE 30-7-2025)

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

LIBERTAD SINDICAL

— SAN-SOC núm. 81/2025, de 9 de junio. Ponente: A. Sancho Aranzasti.

El sindicato UGT ejerce acción de tutela de derechos fundamentales al considerar que la empresa Summa no permite a la Sección Sindical estatal constituida por el sindicato, negociar acuerdos a nivel de empresa o en los centros de trabajo en los que no existen representantes unitarios. Sostiene que el convenio colectivo impone la negociación con los representantes de los trabajadores de ciertas materias como son el horario, la distribución irregular de la jornada y las vacaciones, materias sobre las que se ha denegado la posibilidad de negociar con dicha sección, constituyendo tal negativa una vulneración de su derecho fundamental de libertad sindical, solicitando se imponga a la demandada la condena al abono de una indemnización de 12.500 euros. La Sala de lo Social de la AN estima parcialmente la demanda: 1) declarando que la actuación de la empresa, en lo referente a la negociación del horario y vacaciones, vulnera el derecho de libertad sindical del sindicato demandante, en su vertiente de negociación colectiva; y 2) condenando a la empresa demandada a cesar en dicha conducta y al abono al sindicato demandante de una indemnización de daños y perjuicios por importe de 1.500 euros (no de 12.500 euros).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

— STS 569/2025, de 11/06/2025, Nº de Recurso: 3187/2023, Ponente: F.V. Azón Vilas

Convenio colectivo: Se discute el convenio colectivo aplicable, el de empresa cuya sede está en Madrid o el provincial del sector siderometalúrgico de Ávila donde se prestan servicios. Se aplica el provincial de sector.

No debió ser estimado el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social, en la medida en que ésta última partió de la consideración de que los demandantes prestan sus servicios fuera del ámbito territorial del convenio negociado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, de ámbito infra empresarial, y en consecuencia dicho convenio no les resulta de aplicación; igualmente quedó establecido en la misma que existe un centro de trabajo en Ávila y por tanto el convenio colectivo que la empresa pretende aplicar tiene ámbito infra empresarial sin que goce de prioridad aplicativa respecto al sectorial provincial; por último razona que en caso de concurrencia entre convenio de ámbito infra empresarial y convenio de sector, el primero no tiene prioridad aplicativa sobre el segundo. Los razonamientos indicados vertidos en la sentencia del Juzgado son correctos y vienen a coincidir con los que ha manifestado el Tribunal Supremo en su doctrina, a la vista de cuanto la Sala ha expresado en anteriores ocasiones.

— STS 555/2025, de 05/06/2025, Nº de Recurso: 148/2023, Ponente: I. Garcia-Perrote Escartin

Convenio colectivo: El convenio colectivo aplicable a las monitoras de comedores escolares es el estatal del sector laboral de restauración colectiva.

La Consejería de Educación y Cultura del Gobierno del Principado Asturias adjudicó a la empresa demandada -ahora recurrente en casación- la contrata del servicio de vigilancia del alumnado de nivel obligatorio de enseñanza que acude a los comedores escolares de determinados colegios públicos. En el desarrollo de su cometido profesional las personas trabajadoras realizan las funciones de monitoras del comedor que se mencionan en el hecho probado segundo.

El convenio colectivo que debe aplicar la empresa contratista en el presente supuesto es el que dispone el primer inciso del primer párrafo del artículo 42.6 ET. No es, en consecuencia, el criterio de la prioridad temporal, sino que el criterio es el del convenio colectivo que mejor se adapte, y en todo caso, incluya en su ámbito de aplicación la actividad realizada por las personas trabajadoras en el seno de la contrata.

Y el caso es que, más allá de una referencia marginal y a mayor abundamiento a las actividades «educativas» en el comedor, el recurso no sostiene que la actividad de las monitoras de comedor escolar no esté incluida en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de restauración colectiva. Lo que defiende el recurso no es lo anterior, sino que aduce debe aplicarse el convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural por ser el prior in tempore.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

— STJUE (Sala Décima) de 12 de junio de 2025 (Asunto C-219/24).

Procedimiento prejudicial. Política social. Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Directiva 89/391/CEE, sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo: artículos 5, 6 y 9. Directiva 2000/54/CE: artículo 14.2 y Anexo VII.1 y 2. Protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. Control sanitario. Puesta a disposición de vacunas eficaces. Normativa nacional (Estonia) que permite al empresario someter al trabajador expuesto a un riesgo biológico a una obligación de vacunación. Virus SARS-CoV-2.

En el asunto C 219/24, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Riigikohus (Tribunal Supremo, Estonia), mediante resolución de 12 de marzo de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de marzo de 2024, en el procedimiento entre A y otros y Tallinna linn, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

Los artículos 6, apartados 1 y 2, y 9, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y el artículo 14, apartado 3, de la Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de septiembre de 2000, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (Séptima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), en su versión modificada por la Directiva (UE) 2020/739 de la Comisión, de 3 de junio de 2020, en relación con el anexo VII, puntos 1 y 2, de la Directiva 2000/54, en su versión modificada, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual

un empresario puede obligar a los trabajadores con los que ha celebrado un contrato de trabajo a vacunarse si están expuestos a un riesgo biológico.

CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

— STS 442/2025, de 20/05/2025, Nº de Recurso: 3048/2024, Ponente: J. Molins García-Atance

Contrato fijo-discontinuo: indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos: deben computarse solamente los periodos de actividad y no deben tenerse en cuenta también los periodos de inactividad o entre campañas.

La tesis de la sentencia recurrida conduciría a que un trabajador fijo-discontinuo que prestase servicios solamente un día al año, devengaría una indemnización de 33 días de salario por cada día trabajado (un día al año) en los despidos improcedentes y de 20 días de salario por cada día trabajado en los despidos objetivos y colectivos, lo que vulneraría el art. 56.1 y el art. 53.1 del ET, que calculan las indemnizaciones con base en el tiempo de servicio.

No se causa discriminación a los trabajadores fijos-discontinuos. Un trabajador fijo-discontinuo percibirá la misma indemnización por despido que un trabajador fijo a tiempo completo que haya prestado servicios laborales durante un lapso temporal igual a la suma de los periodos de ocupación del fijo-discontinuo y que perciba el mismo salario regulador del despido. En ambos casos se computan los servicios efectivamente prestados con esta finalidad. Además, el trabajador que presta servicios a tiempo completo carece de las oportunidades de pluriempleo que tiene el trabajador fijo-discontinuo, lo que justifica el régimen indemnizatorio de este último.

Por consiguiente, la indemnización por despido de los trabajadores fijos-discontinuos no se calcula sobre la base de los años naturales en que haya estado en la empresa sino con base en los periodos de actividad, en los que el trabajador haya prestado efectivamente servicios.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

— STS 434/2025, de 20/05/2025, Nº de Recurso: 134/2023, Ponente: I. Olmos Pares

Complementos extrasalariales: las personas trabajadoras que ejercen su derecho a reducción de jornada deben percibir el mismo importe por el concepto de plus de distancia que se les venía abonando con anterioridad al ejercicio de dicho derecho de conciliación, sin merma en su cuantía, aplicándose por tanto el porcentaje del 25 por 100 previsto en el artículo 37 del Convenio colectivo de Paradores en relación al salario base de las tablas del mismo para su categoría profesional, y no en relación a un salario base minorado por la reducción de su jornada laboral.

Como pone de manifiesto la sentencia recurrida, del tenor literal del art. 37 del Convenio se desprende que el importe del plus de distancia se establece en función de dos parámetros: uno el salario base de cada categoría y, dos, el límite del 25% de ese salario base. Por otro lado, el art. 22 del mismo texto convencional solo hace referencia a una "disminución proporcional del salario", para el caso de que se reduzca la jornada por motivos familiares y medidas de conciliación, de forma que, hallándonos ante un concepto extrasalarial, la conclusión es que el plus de distancia no debe sufrir reducción alguna, ya que la reducción proporcional que establece el art. 22 del Convenio solo viene referida al salario, no a los suplidos, teniendo en cuenta, además, que, en caso de una reducción de

jornada, el desplazamiento se realiza igualmente y se generan los mismos gastos por cada día de asistencia real con independencia de las horas trabajadas.

COMPLEMENTOS SALARIALES

— STS 450/2025, de 21/05/2025, Nº de Recurso: 143/2023, Ponente: I. Olmos Pares

Complementos salariales: el acceso al plus "más jornadas" que retribuye a aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios durante más de 5 jornadas a la semana no discrimina a aquéllas acogidas a reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares, por la mayor dificultad en acceder al percibo del mismo.

Si la reducción de jornada debida a la conciliación de la vida familiar y laboral tuviera como consecuencia que la persona trabajadora no percibiera o percibiera con más dificultad este complemento salarial, en tal caso podríamos valorar si se trataba de una discriminación indirecta por razón de sexo, por conllevar consecuencias laborales negativas el ejercicio por las trabajadoras de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Pero, como quedó escrito anteriormente, el hecho base o indicio del que parte la recurrente no ha resultado acreditado, pues la práctica totalidad de las personas trabajadoras de la empresa acogidas a reducción de jornada perciben también el plus, de modo que no puede concluirse que, en la configuración del mismo, se halle implícito un tratamiento desigual por razón de género.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

— STS 449/2025, de 21/05/2025, Nº de Recurso: 119/2023, Ponente: R.A. López Parada

Salario: Compensación. Legalidad de los descuentos realizados unilateralmente por la empresa LOGIRAIL SME SA en las nóminas de sus trabajadores, referidos a cantidades abonadas por el "complemento handling" que según la empresa se habrían pagado en exceso debido a un error en el cálculo del complemento. En concreto la empresa sostenía que se había cambiado el sistema de abono de las pagas extras tras la subrogación de trabajadores (de prorrateadas mensualmente por las empresas anteriores a abonadas íntegras en su fecha por LOGIRAIL) y debido a ese cambio se generó una duplicidad de pago. Legalidad de la compensación en las nóminas de los trabajadores de pagos indebidos realizados por la empresa con anterioridad cuando la naturaleza indebida de tales pagos no sea controvertida, de manera que la deuda de los trabajadores con la empresa pueda considerarse vencida, lícita y exigible.

No puede confundirse la compensación de deudas con la autotutela, como se hacía en la demanda rectora de los autos y se reitera en el recurso ahora presentado. La compensación es una institución contemplada en el Derecho civil (artículos 1192 a 1202 del Código Civil) y de aplicación perfectamente legítima en las relaciones inter privatos, según veremos a continuación. Por el contrario la autotutela implica una posición jurídica privilegiada, propia de los poderes públicos en sus relaciones con los ciudadanos, que les permite resolver un litigio sin necesidad de acudir a los órganos judiciales, de manera que una de las partes de una relación jurídica fija los hechos y aplica el Derecho, llegando incluso a su ejecución forzosa, todo ello de forma unilateral, dejando a la otra parte ante la opción de aceptar esa actuación o acudir ella a impetrar la tutela de los jueces y tribunales. La diferencia esencial estriba en dos puntos:

a) La necesidad o no de un pronunciamiento que resuelva una controversia entre las partes, de orden fáctico o jurídico, que es lo que sería propio de la autotutela, pero no de la compensación, en la cual la deuda ha de ser vencida, líquida y exigible, lo que implica su naturaleza no controvertible, puesto que si la deuda no es controvertida entonces la entidad empleadora que aplica la compensación en nómina no ejerce una facultad de autotutela, resolviendo por sí misma un litigio que debiera ser resuelto por los órganos judiciales, dado que no existe al respecto litigio alguno;

b) La necesidad de realizar actos de ejecución forzosa distintos al mero acto de compensar una deuda líquida con otra diferente, dando por extinguidas ambas en la cantidad concurrente, que es lo que permite el artículo 1202 del Código Civil como forma de extinción de las obligaciones.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

— STS 445/2025, de 21/05/2025, Nº de Recurso: 106/2023, Ponente: R.A. López Parada

MSCT: procedimiento de conflicto colectivo destinado a la impugnación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva. La empresa demandada, Portos de Galicia, comunicó el 15 de junio de 2022 la exclusión del personal sujeto a horarios especiales y personal a turnos de la aplicación del horario de verano establecido en la empresa para el resto de los trabajadores. El Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (CCOO) presentó demanda, a la que se adhirieron en el acto del juicio los sindicatos Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión General de Trabajadores (UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF). En la demanda reclama que se declare la nulidad de la indicada medida comunicada por la demandada, Portos de Galicia, el 15 de junio de 2022 en relación con el colectivo de trabajadores con categoría de celadores-guardamuelles de Portos de Galicia. Considera el sindicato demandante que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, puesto que la empresa de forma unilateral suprime una condición más beneficiosa existente consolidada en el tiempo. Considera que esta modificación colectiva se realizó sin seguir el procedimiento legalmente establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, lo que determina su nulidad. Subsidiariamente pide que la modificación se declare injustificada por no haberse acreditado causas justificativas de la misma. Falta de hechos probados que justifiquen la pretensión del sindicato.

PERMISO PARENTAL

— Sentencia 26 de junio de 2025. Juzgado Social 1 de Barcelona.

Permiso parental retribuido. Derecho de la Unión Europea. Primacía y efecto directo. Efecto vertical y horizontal Directiva 2019/1158.

La sentencia resuelve la petición del trabajador de disfrutar su permiso parental retribuido entre los días 7 de julio y 31 de agosto de 2025, ambos incluidos, sin que la empresa diera respuesta a su petición.

En síntesis, se aborda la regulación normativa del citado permiso en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Afirma esta Sentencia que como quiera que España no ha transpuesto dicha Directiva a nuestra normativa nacional en lo referente a su remuneración o prestación económica en el plazo contemplado máximo del 2 de agosto de 2022, hace prevalecer la aplicación del Derecho de la UE y, concretamente, la citada Directiva, ante el incumplimiento en cuanto a su remuneración/ prestación económica, resolviendo con el reconocimiento del permiso parental retribuido a cargo de la empresa.

Debe advertirse que, en contra de la opinión expresada por el letrado de la empresa al considerar que debía aplicarse las normes procesales del procedimiento ordinario, el procedimiento se ha tramitó bajo la modalidad regulada en el art. 139 LRJS, sin posibilidad de recurso, siendo que la sentencia dictada ha ganado firmeza.

DESPIDO DISCIPLINARIO

— STSJ de Asturias-SOC núm. 844/2025, de 13 de mayo (Recurso de suplicación núm. 14/2025). Ponente: M.A. Veiga Vázquez.

Despido disciplinario efectuado por la empresa en abril de 2024. El trabajador despedido invoca la doctrina recogida en la STS-SOC de 18 de noviembre de 2024 (RCUD núm. 4735/2023), que por vez primera exige la audiencia previa al trabajador en despidos disciplinarios por ser de aplicación el artículo 7 del Convenio de la OIT número 158, que impone un derecho de audiencia exigible antes de despedir al trabajado. El TS declara que la doctrina recogida en la sentencia de 18 de noviembre de 2024 rectifica doctrina precedente y resultará de aplicación desde su publicación. En el caso ahora examinado, el despido disciplinario se produjo en abril de 2024, es decir, con anterioridad al cambio de doctrina jurisprudencial. El trabajador despedido también denuncia la inaplicación de la doctrina gradualista. La Sala de lo Social del TSJ desestima el recurso de suplicación y confirma la sentencia del JS, que declara la procedencia del despido disciplinario.

PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO

— STS 428/2025, de 12/05/2025, Nº de Recurso: 221/2024, Ponente: F.V. Azón Vilas

Conflicto colectivo: Competencia objetiva. No es correcta la decisión alcanzada por la sentencia de instancia al enjuiciar su competencia. El conflicto deducido ante la Sala de lo social de Extremadura consta de dos pretensiones, una genérica y otra más específica. La primera de ellas pretende pura y simplemente la aplicación de la Disposición Adicional segunda de la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud al personal de transporte sanitario de una determinada empresa, o lo que es lo mismo, que se aplique el régimen de descanso y jornada del personal estatutario a los trabajadores de la empresa demandada por cuanto ésta «presta el servicio público de transporte sanitario terrestre para el Servicio Extremeño de Salud»; la segunda pretende que, una vez aceptada la primera pretensión, sea aplicado al personal de la empresa demandada la jornada máxima ordinaria legal que tenga reconocido el personal estatutario del citado servicio sanitario extremeño.

Resulta evidente que en tanto que se plantea la aplicación de la norma y el reconocimiento de un determinado régimen de jornada y descansos a quienes trabajan en la empresa demandada, y las consecuencias de la decisión van a afectar tan solo a dicha empresa, que limita su actividad al ámbito autonómico, y a los centros de trabajo y personas que prestan sus servicios para ella en el territorio de la comunidad autónoma, resulta competente la Sala de Extremadura, ello en tanto que el conflicto no excede, no es superior, a su ámbito competencial territorial. A cuanto cabe añadir que cualquier

declaración que recaiga sobre la cuestión planteada, de ninguna manera afectará a quienes no forman parte del colectivo afectado, sea por trabajar para otra empresa o por trabajar en otro ámbito territorial.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

RELACIONES LABORALES

Castellano Burguillo, E., Morales Ortega, J.M., Pérez Guerrero, M.L. (Dirs.): *Trabexit: una nueva realidad del mercado de trabajo español,* Editorial Atelier, 2025, 360 páginas.

Kahale Carrillo, D.T. (Dir.): *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*. Ediciones Laborum, Murcia, 2025, 670 págs.

Mercader Uguina, J.R.: *Derecho laboral de daños (Indemnizaciones por daños y perjuicios en las relaciones laborales)*, 1ª Edición, Tirant lo Blanch, 2025, 944 págs.

Poquet Catalá, R.: *Régimen jurídico laboral del sector de limpieza de edificios y locales*. Ediciones Laborum, Murcia, 2025, 520 págs.

Poyatos Chacón, M. F.: *Relaciones laborales de las personas cuidadoras: propuestas para una transición justa*. Ediciones Laborum, Murcia, 2025, 336 págs.

Ruiz Saura, J.E.: *La actividad sindical y los derechos colectivos en las relaciones laborales del siglo XXI.* Ediciones Laborum, Murcia, 2025, 366 págs.

PROTECCIÓN SOCIAL

Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *La brecha de género en pensiones.* Ediciones Laborum, Murcia, 2025, 941 págs.

PROCESAL

Cavas García, F. y Ferrando García, M.F. (Dirs.): *El proceso laboral tras las reformas de 2023 y 2025*. Ediciones Laborum, Murcia, 2025, 314 págs.

Lafuente Suárez, J.L.: *Como formular un recurso de suplicación en materia de incapacidad permanente contributiva.* Ediciones Laborum, Murcia, 2025, 226 páginas.

MANUALES

Cruz Villalón, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, 18º edición. Editorial Tecnos, 2015, 754 páginas.

García Murcia, J. y Martín Valverde, A.: *Derecho del Trabajo*. 34ª edición. Editorial Tecnos, 2025, 1020 páginas.

García Perrote Escartín, I.: *Manual de derecho del trabajo*, 15ª Edición, Tirant lo Blanch, 2025, 1268 págs.

Gorelli Hernández, J., De Val Tena, A.L., Alzaga Ruiz, I., Arias Domínguez, A., Marín Alonso, I., Gutiérrez Pérez, M.: *Lecciones de Seguridad Social*, 15ª edición, Editorial Tecnos, 2025, 556 páginas.

Lozano Lares, F.: *Manual de Seguridad Social,* 4ª edición. Ediciones Laborum, Murcia, 2025, 774 págs.

Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., Carril Vázquez, X.M.: *Derecho crítico del trabajo. Critical labor law*. 5ª edición. Editorial Atelier, 2025, 330 páginas.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M.N., Maldonado Molina, J.A., Fernández Ramírez, M.: *Manual de Seguridad Social*, 21ª edición, Editorial Tecnos, 2025, 672 páginas.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N., Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo,* 23ª edición, Editorial Comares, 2025, 828 páginas.

Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo*, 46ª edición, revisada y actualizada por A.V. Sempere Navarro, Editorial Tecnos, 2025, 904 páginas.

OBRAS GENERALES

Gil Plana, J. (Dir.): *La construcción internacional y europea del Derecho Social*. Ediciones Laborum, Murcia, 2025, 705 págs.

Gómez Salado, M.A., Montes Adalid, G.M., Castro Medina, R., Cabello Roldán, A. (Dirs.): *Aproximación al Derecho Laboral y Seguridad Social para jóvenes,* Editorial Atelier, 2025, 848 páginas.

Monereo Pérez, J.L.: *La sociología crítica de Karl Mannheim en una época de crisis*, Editorial El Viejo Topo, Colección Ensayo, 360 páginas.

Monereo Pérez, J.L.: *La Teoría Crítica de la Política y del Derecho en la República de Weimar: Otto Kirchheimer*, Editorial El Viejo Topo, Colección Ensayo, 2025, 1090 páginas.

Monereo Pérez, J.L.: *La concepción realista del derecho*. (Análisis del pensamiento jurídico de Oliver Wendell Holmes, Roscoe Pound, François Gény, Alf Ross, Giovanni Tarello, Gino Giugni, Felipe Clemente De Diego, Louis Josserand, George Ripert), Editorial Atelier, Colección Derecho y razón práctica, 2025, 984 páginas.