Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
nº 18 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 321-362

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. Relaciones laborales

— Convenios colectivos de trabajo. Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, por la que se actualiza el contenido del anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 3-1-2026)

Mediante esta Orden se procede a la actualización de los anexos 2.I, 2.II, 2.III y 2.IV del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, a fin de garantizar su adecuación al marco normativo vigente y contexto sociolaboral actual, así como la coherencia técnica y estadística de la información registrada, incorporando variables más precisas y relevantes para el seguimiento de la negociación colectiva. Con estas modificaciones se pretende mejorar la comparabilidad de los datos y garantizar una recogida de información más eficaz, coherente con los principios de simplificación administrativa.

Cita Sugerida: MORENO VIDA, M.N.: «Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 18 (2026): 321-362.

El anexo 2.V, que contiene la hoja estadística de los planes de igualdad, no se modifica por ser muy posterior en el tiempo al resto, dado que se añadió, con efectos de 14 de enero de 2021, por la disposición final primera, apartado 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Las modificaciones introducidas han sido objeto de análisis y consenso en el seno del Grupo Técnico tripartito para el seguimiento y la mejora de la información relativa a la negociación colectiva, al registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y al funcionamiento de la aplicación informática que le da soporte (REGCON).

— Registro de empresas de construcción. Resolución de 3 de diciembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Comunidad Autónoma de Andalucía, para el funcionamiento del Registro de empresas acreditadas en el sector de la construcción (BOE 13-12-2025)

En cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, este convenio tiene por objeto el establecimiento de las bases necesarias para la gestión del registro de empresas acreditadas en el sector de la construcción de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción, deberán estar inscritas, con carácter previo al inicio de su intervención en el proceso de subcontratación en el Sector de la Construcción como contratistas o subcontratistas, en el Registro de Empresas Acreditadas dependiente de la autoridad laboral correspondiente al territorio donde radique su domicilio social.

A tal efecto el Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Comunidad Autónoma de Andalucía, de acuerdo con sus respectivas competencias, mantendrán el correspondiente Registro de Empresas Acreditadas en el que podrán inscribirse las empresas domiciliadas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como adoptarán las medidas necesarias para garantizar el carácter único de la inscripción y su validez en todo el territorio nacional.

A través de la aplicación informática, la Comunidad Autónoma de Andalucía tendrá acceso a la base de datos general en la que obran los datos de las empresas inscritas en los Registros dependientes de todas las autoridades laborales. La configuración de esta base de datos permite que desde cualquiera de los Registros pueda realizarse la consulta y darse acceso público a los datos incorporados a los mismos, con la salvedad de los referentes a la intimidad de las personas; igualmente, garantiza que las certificaciones solicitadas a los Registros puedan expedirse con la mayor brevedad y, en todo caso, en el plazo máximo de diez días naturales desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para emitirla.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social se obliga a la gestión y el mantenimiento de la aplicación informática existente que sirve como base de datos general, así como de Registro en el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla; y que además es utilizada como soporte informático del Registro de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

1.2. Empleo y formación profesional

— Resolución de 25 de noviembre de 2025, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen determinadas medidas en materia de formación en el trabajo, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2026 (BOE 16-12-2025)

Mediante la Resolución de 15 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, se establecieron, en su ámbito de gestión, un conjunto de medidas extraordinarias en materia de formación en el trabajo, dirigidas a la utilización de nuevos métodos en la impartición de la formación, especialmente aquellos basados en el uso de medios electrónicos.

La utilidad mostrada por medidas como el uso del aula virtual, incluyendo el sistema de formación bimodal o «aula espejo» o la reducción de los plazos en las comunicaciones de inicio, en la formación programada por las empresas, para flexibilizar y facilitar la ejecución de la formación de los trabajadores y trabajadoras y mejorar la productividad y competitividad de las empresas, ha dado lugar a la prórroga de dichas medidas para los ejercicios subsiguientes, mediante resoluciones del Servicio Público de Empleo Estatal. Por ello, la eficacia y utilidad de estas medidas hace necesario mantener su aplicación.

Se ha considerado oportuno mantener las medidas adoptadas en 2020, que también se siguieron aplicando durante los siguientes años, para las acciones formativas que se programen durante 2026 con cargo al crédito de formación del que disponen las empresas durante dicho ejercicio. Asimismo, se ha considerado conveniente mantener la extensión de estas medidas a los permisos individuales de formación que se soliciten durante el ejercicio 2026. Por otro lado, se considera asimismo necesario mantener la aplicación de estas medidas hasta en tanto se proceda a la revisión de la normativa aplicable, en el marco de la regulación y desarrollo reglamentario del sistema de formación en el trabajo, contemplado en el artículo 33 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

De esta forma, esta resolución tiene por objeto el mantenimiento de medidas de carácter extraordinario en relación con la impartición de acciones formativas financiadas en el marco del Sistema de Formación en el Trabajo, que posibiliten y faciliten la ejecución de la formación de las personas trabajadoras, optimizando su empleabilidad y contribuyendo a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

El ámbito de aplicación de esta resolución se circunscribe al ámbito de gestión estatal del Servicio Público de Empleo Estatal en materia de Formación en el Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.2.de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, en el marco de la regulación y desarrollo reglamentario del sistema de formación en el trabajo, contemplado en el artículo 33 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero.

— Orden PJC/1545/2025, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2025, por el que se prorroga el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, activado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre (BOE 30-12-2025)

El 1 de enero de 2025 entró en vigor el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor, que fue publicado por la Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre.

El mecanismo aprobado tenía una duración que se extendía del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, fecha esta última en la que pierde su vigencia y efectos, con independencia de la fecha de la solicitud de la empresa.

Transcurrido prácticamente en su totalidad el periodo inicial de un año de aquel mecanismo, se constata la pervivencia de las necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras del sector de la fabricación de vehículos de motor generadas por los cambios permanentes identificados en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024.

Por tanto, en cumplimiento de la posibilidad otorgada por el artículo 47 bis.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considera necesario prorrogar la vigencia del mecanismo RED para el sector de la fabricación de vehículos de motor activado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, para que las empresas que cumplan los requisitos previstos en dicho acuerdo puedan solicitar la aplicación de medidas de reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026.

Esta prórroga se lleva a cabo a través del presente acuerdo del Consejo de Ministros, que autoriza la aplicación del Mecanismo RED para el sector de la fabricación de vehículos de motor activado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, a partir del 1 de enero de 2026 y durante un máximo de seis meses, hasta el 30 de junio de 2026, mediante el procedimiento recogido en el artículo 47 bis.2 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 2 y 4 del Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

— Subvenciones. Real Decreto 1189/2025, de 26 de diciembre, por el que se modifican disposiciones correspondientes al régimen de la formación programada en las empresas y de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo (BOE 31-12-2025)

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, regula las distintas iniciativas y programas de formación en el trabajo que son de aplicación en todo el territorio estatal con la finalidad de impulsar y extender entre las empresas y las personas

trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que mejore la empleabilidad y el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras, y que responda a las necesidades del sistema productivo y la competitividad empresarial, contribuyendo a un modelo productivo basado en el conocimiento.

El logro de estos objetivos estratégicos requiere de un marco normativo en constante actualización, que responda a los cambios y necesidades de cada momento de las empresas y las personas trabajadoras, así como a los requerimientos de la necesaria financiación de las acciones formativas.

Por ello, se modifica el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, para incorporar a su articulado la percepción económica por asistencia diaria a las acciones de formación en el trabajo de las personas desempleadas de las ciudades de Ceuta y Melilla y, en su caso, de personas desempleadas de atención prioritaria.

Asimismo, con esta modificación se persigue, por un lado, mejorar sus previsiones sobre seguimiento y control de las acciones de formación en el trabajo, así como sobre aplicación y justificación de las bonificaciones destinadas a su financiación; y, por otro, garantizar el funcionamiento de las actuales Comisiones Paritarias Sectoriales hasta tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas en la normativa reguladora de la formación en el trabajo.

Se trata, en todo caso, de modificaciones puntuales con las que se pretende favorecer la ejecución de determinados programas e iniciativas dirigidos a la mejora de la empleabilidad y el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, por lo que su aprobación resulta aconsejable para lograr dicha finalidad.

— Orden TES/1582/2025, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación (BOE 6-1-2026)

Mediante esta Orden se lleva a cabo la modificación de la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, a fin de la consecución de los siguientes objetivos:

— En primer lugar, la actualización de los módulos económicos máximos (coste por participante y hora de formación), ya que no han sido actualizados desde la publicación de la citada orden y, sin embargo, desde diciembre de 2019 se ha producido una variación del IPC superior al 18 por ciento.

— En segundo lugar, la regulación de una percepción económica de hasta el 75 por ciento del IPREM diario por día de asistencia de las personas desempleadas de las ciudades de Ceuta y Melilla a las acciones de formación en el trabajo en que participen, con el fin de promover la adquisición de competencias que reviertan en la mejora de su empleabilidad. En todo caso, la indicada percepción económica será incompatible con las becas, ayudas de transporte y de conciliación que estén previstas por la asistencia a este tipo de acciones formativas en el trabajo, pero será compatible con la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial.

— Como último objetivo, contemplar la declaración responsable en la solicitud de modificación de la resolución de concesión de subvenciones, así como precisar la cuestión referida a la modificación del plazo de ejecución de las acciones formativas.

1.3. Migraciones

— Contrataciones en origen. Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026 (BOE 30-12-2025)

La gestión colectiva de contrataciones en origen se desarrolla en el título VI del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, vigente desde el 20 de mayo de 2025, mientras que en el título V se regulan las autorizaciones de residencia y trabajo para actividades de temporada de forma individual. Este nuevo modelo de gestión colectiva de contrataciones en origen permite tramitar conjuntamente varias autorizaciones, de al menos 10 puestos de trabajo, siempre y cuando las personas extranjeras no se encuentren en España. Estos procedimientos están destinados a la cobertura de aquellas vacantes en las que, en atención al resultado del análisis de la situación nacional de empleo, se requiere la contratación de personas trabajadoras extranjeras en origen. Esta contratación podrá realizarse para cubrir puestos de naturaleza estacional o de temporada, a través de migración circular. Como en el año anterior, la orden prevé también la posibilidad de gestión colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena, a través de migración estable, esto es, a través de la tramitación colectiva de autorizaciones de residencia temporal de trabajo por cuenta ajena inicial.

Al igual que para el año 2025, la orden para 2026 profundiza en la modalidad de contratación nominativa, con el objetivo de dar cabida, dentro del marco de las contrataciones fijo-discontinuas, a proyectos migratorios de naturaleza circular que hubiesen utilizado la figura de la residencia de duración determinada hasta su derogación efectiva el 27 de julio de 2023.

Esta Orden se alinea con los principios del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 2018 mediante su Resolución 73/195, facilitando una migración regular, ordenada y segura, y con lo dispuesto en el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, que entró en vigor el 20 de mayo de 2025.

— Autorizaciones de residencia. Orden PJC/44/2026, de 27 de enero, por la que se establece el umbral salarial de referencia para la concesión de la autorización de residencia para profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE prevista en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (BOE 30-1-2026)

A través de esta Orden se define el objeto y se determina que el umbral salarial mínimo de referencia y el resto de los aspectos de esta orden se van a aplicar a la modalidad de obtención de la residencia nacional para los profesionales altamente cualificados regulada en el artículo 71.2.a), de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre.

Se determina el umbral mínimo de referencia a aplicar que será un salario bruto anual igual o superior a 1,4 veces la ganancia media anual bruta por trabajador y se desarrollan los requisitos específicos necesarios para aplicar un umbral del ochenta por ciento del umbral de referencia establecido de conformidad con el artículo 71.bis, apartado 1, letra c) de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre.

— Orden ISM/164/2026, de 2 de marzo, por la que se regula el Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería (BOE 5-3-2026)

Conforme a la Disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y el art. 197 de su Reglamento (Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre), esta orden tiene por objeto la regulación del Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería a efectos de habilitar para la representación a determinados grupos y entidades cuya colaboración puede mejorar sustancialmente la tramitación de los procedimientos de extranjería previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, y en su reglamento de desarrollo.

Con esta incorporación se amplían los sujetos legitimados para la presentación electrónica de los diferentes trámites de extranjería, otorgando a las personas interesadas, principalmente a personas extranjeras que se hallen en situación de vulnerabilidad, una nueva vía para la presentación de sus procedimientos.

— Ocupaciones de Difícil Cobertura

Resolución de 28 de enero de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el primer trimestre de 2026 (BOE 2-3-2026)

1.4. Función pública

— Altos cargos. Resolución de 4 de febrero de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del Ejercicio del Alto Cargo de la Administración General del Estado (BOE 13-2-2026)

Mediante esta Resolución se publica (en Anexo) el Informe en relación con el grado de cumplimiento de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, respecto al periodo comprendido desde 1 de julio de 2025-31 de diciembre de 2025.

Con ello se cumple el artículo 22 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, que dispone que, para asegurar mayor transparencia en el control del régimen de incompatibilidades, la Oficina de Conflictos de Intereses elevará al Gobierno cada seis meses, para su remisión al Congreso de los Diputados, 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.

— Comunidad Autónoma de Cataluña. Función pública

Ley 1/2026, de 4 de febrero, de modificación del texto único de la Ley de la función pública de la Administración de la Generalitat de Catalunya aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997 (BOE 20-2-2026)

— Comunidad Autónoma de Cataluña. Administración Pública. Régimen Jurídico

Ley 9/2025, de 13 de noviembre, de modificación de la Ley 26/2010, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña (BOE 8-12-2025)

1.5. Dependencia y discapacidad

— Personas en situación de dependencia. Orden DCA/5/2026, de 2 de enero, por la que se regulan los requisitos y el procedimiento para la acreditación de los centros, servicios y entidades privadas que actúen en el ámbito de la autonomía personal y la atención a personas en situación de dependencia en las ciudades de Ceuta y de Melilla (BOE 15-1-2026)

A partir del denominado «Plan de choque», aprobado por el pleno del Consejo Territorial con fecha 15 de enero de 2021, el Consejo Territorial, en su reunión extraordinaria de 28 de junio de 2022, aprobó el Acuerdo sobre Criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), publicado por Resolución de 28 de julio de 2022 de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales.

Como consecuencia de todo ello, se hace necesario aprobar una nueva orden que dé cumplimiento a lo previsto en el Acuerdo de 28 de junio de 2022.

— Personas en situación de dependencia. Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, de 9 de diciembre de 2025, sobre la adaptación de los servicios prestados desde la prestación de asistencia personal y del Servicio de Ayuda a Domicilio previstos en los artículos 19 y 23 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, a las necesidades de las personas destinatarias de la Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible (BOE 2-1-2026)

[Corrección de errores por Resolución de 4 de febrero de 2026, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales (BOE 12-2-2026)]

Esta Resolución se inserta en el marco de la Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible (en particular su disposición adicional cuarta, relativa a la adaptación del servicio de ayuda a domicilio y la prestación de asistencia personal para incorporar medidas dirigidas a asegurar una garantía pública de supervisión y atención continuada especializada 24 horas) y el Real Decreto Ley 11/2025, de 21 de octubre, por el que se establecen medidas para el fortalecimiento del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y para cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley 3/2024, de 30 de octubre (que modifica la Ley para la Autonomía y la Atención a la dependencia reconociendo un agravamiento funcional dentro del grado III: el grado III+).

Este Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del SAAD permite completar la adaptación de servicios del SAAD al ámbito de aplicación de la Ley 3/2024, desplegando

territorialmente el grado III+ de dependencia extrema, al que accederán, por un lado, las personas que cumplan los criterios recogidos en el Real Decreto 969/2025, de 28 de octubre, por el que se establecen los criterios que definen los procesos irreversibles y de alta complejidad de cuidados que conforman el ámbito de aplicación de la Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible; así como aquellas que, habiendo sido diagnosticadas de Esclerosis Lateral Amiotrófica, se encuentren en una fase avanzada de la enfermedad que determina una dependencia completa para actividades básicas de la vida diaria, así como asistencia instrumental y personal derivada de problemas respiratorios y disfagia.

-*Criterios:* Se entiende por fase avanzada de la Esclerosis Lateral Amiotrófica aquel estadio en el que, empleándose el baremo de valoración recogido en el Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se dictamine que la persona afectada tiene un grado III de dependencia, y se certifique además que, teniendo un diagnóstico de ELA, se cumplen dos de los siguientes tres criterios: a) Soporte ventilatorio por encima de 8 horas al día. b) Necesidad diaria de aspiración de secreciones. c) Inmovilidad en el tren superior.

La persona podrá acceder al grado III+ al mismo tiempo que se le valora para acceder al grado III de cumplirse ese criterio. Podrá resolverse el grado III+ y el grado III en un mismo acto administrativo.

-*Acreditación:* Para la acreditación de los criterios establecidos se presentará un certificado médico expedido por el profesional médico especialista del sistema público o de una Entidad Gestora de los regímenes especiales de la Seguridad Social, encargado del seguimiento de la persona afectada. Dicho certificado se entregará en el momento de la revisión del grado o del reconocimiento inicial de la situación de dependencia. Tanto la revisión como el reconocimiento de grado (artículo 5 de la Ley 3/2024, de 30 de octubre) deberá realizarse en un plazo máximo de tres meses.

El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del SAAD elevará la petición al Ministerio de Sanidad de la elaboración de un certificado normalizado para la acreditación de dichos criterios.

-*Prestación reconocida:* Siendo 9.859 euros el máximo de la prestación reconocida para grado III+ en el Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se podrá conceder, de acuerdo con las necesidades y voluntades expresadas por la persona afectada, una prestación de menor cuantía, siempre que ésta sea, al menos de 3.200 euros al mes (prestación mínima).

La cantidad final a percibir por la persona afectada estará definida por los servicios de atención domiciliaria o de asistente personal que adquieran, de acuerdo a su voluntad y necesidades, y se fijará, en su caso, teniendo en cuenta su nivel de renta y patrimonio.

-*Profesionales a prestar los servicios de atención domiciliaria* contratados con esta prestación: podrán prestar el servicio personas que cuenten con cualquiera de las certificaciones o titulaciones profesionales recogidas en el Acuerdo sobre criterios comunes de acreditación y calidad del SAAD, de 28 de junio de 2022, para la atención directa de primer nivel.

En el caso de la asistencia personal deberá cumplirse el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, por el que se definen

y establecen las condiciones específicas de acceso a la asistencia personal en el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia, publicado por Resolución de 24 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales.

— Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. Convenio

Resolución de 3 de diciembre de 2025, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Convenio con el Principado de Asturias, para el desarrollo del Marco de cooperación interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado para el ejercicio 2025 (BOE 15-12-2025)

— Comunidad de Madrid. Convenio

Resolución de 3 de diciembre de 2025, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Convenio con la Comunidad de Madrid, para el desarrollo del Marco de cooperación interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado para el ejercicio 2025 (BOE 15-12-2025).

— Comunitat Valenciana. Convenio

Resolución de 4 de diciembre de 2025, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el Convenio con la Generalitat Valenciana, para el desarrollo del Marco de cooperación interadministrativa previsto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y para el establecimiento y financiación del nivel de protección acordado para el ejercicio 2025 (BOE 15-12-2025).

— Comunidad Autónoma de Canarias. Discapacidad

Decreto-ley 5/2025, de 5 de septiembre, por el que se modifica el Anexo del Decreto-ley 4/2025, de 29 de julio, por el que se desarrollan los procedimientos para la valoración y calificación del grado de discapacidad de las personas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOE 10-12-2025)

— Comunitat Valenciana. Personas con discapacidad. Ley 7/2025, de 26 de diciembre, de la Generalitat, reguladora del acceso al entorno de las personas con discapacidad usuarias de perro de asistencia (BOE 17-1-2026)

1.6. Economía social

— Comunidad Autónoma de Andalucía. Acción social. Ley 6/2025, de 22 de diciembre, del Tercer Sector de Acción Social de Andalucía (BOE 16-1-2026)

El objeto de esta ley es regular las entidades del Tercer Sector de Acción Social de Andalucía, reforzar su capacidad como interlocutoras ante la Administración autonómica respecto de las políticas públicas sociales, definir las medidas de fomento que los poderes públicos podrán adoptar en su beneficio, fortalecer su actividad e impulsar la cooperación y colaboración de las organizaciones, entre sí y con el sector público y el tejido empresarial, para promover su participación y contribución

en el ámbito de la intervención social en general y, específicamente, en las políticas y sistemas de responsabilidad pública relacionados con dicho ámbito.

A los efectos de esta ley, forman parte del Tercer Sector de Acción Social de Andalucía las organizaciones de iniciativa social, con implantación y actividad estable en Andalucía, cuya finalidad principal es promover, a través de actividades de intervención social, la inclusión social, la cooperación al desarrollo y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, grupos, colectivos o comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desigualdad, desprotección, discapacidad o dependencia, o cualquier otra actividad contenida en el artículo 37 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

1.7. Pensiones

— Seguridad Social. Real Decreto 39/2026, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026 (BOE 22-1-2026)

Este real decreto contiene las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social, aprobado como consecuencia de la prórroga presupuestaria.

-De acuerdo con el artículo 7 del citado real decreto-ley, este real decreto recoge que el límite de la cuantía inicial de las pensiones públicas será de 3.359,60 euros mensuales o 47.034,40 euros anuales.

-Asimismo, y de acuerdo con el artículo 8 del mismo real decreto-ley, este real decreto contiene los criterios para la revalorización general de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de las pensiones de Clases Pasivas del Estado, fijada en un 2,7 por ciento.

-Igualmente, en base al citado artículo 8, este real decreto contempla el importe del complemento aplicable a esas pensiones para la reducción de la brecha de género y la revalorización de las pensiones no contributivas y de las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez. También regula la determinación de la cuantía mínima de las pensiones, tanto del sistema de la Seguridad Social como de Clases Pasivas del Estado, y los requisitos para su reconocimiento.

-Por último, este real decreto establece las cuantías de las prestaciones familiares de la Seguridad Social y de los subsidios económicos contemplados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. También fija la revalorización de las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer previstas en el artículo 224.1, tercer párrafo, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; de las prestaciones de gran invalidez del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y del Régimen Especial de Funcionarios Civiles del Estado, y de las ayudas sociales a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

— Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social (BOE 4-2-2026)

Acuerdo de convalidación publicado por Resolución de 26 de febrero de 2026, del Congreso de los Diputados (BOE 28-2-2026)

Como consecuencia de la situación de prórroga presupuestaria, resulta urgente y necesaria la aprobación de este nuevo real decreto-ley, que mantenga intactos los derechos de los pensionistas que han visto incrementadas sus pensiones en el mes de enero de 2026.

Por ello, este real decreto-ley aborda, como cuestión urgente y prioritaria, la revalorización de las pensiones y de otras prestaciones públicas para el año 2026 en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior, expresado con un decimal, resultando un 2,7 por ciento.

-El artículo 1 fija el límite de la cuantía inicial de las pensiones públicas durante el año 2026, de conformidad con el artículo 57 y la disposición transitoria trigésima novena LGSS.

Este mismo tratamiento es aplicable al Régimen de Clases Pasivas del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27.5 del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, y en su disposición transitoria décima quinta.

-El artículo 2 se refiere a la revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado; el importe del complemento aplicable a esas pensiones para la reducción de la brecha de género, la actualización de las pensiones no contributivas y de las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.

También determina la actualización de las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer previstas en el tercer párrafo del artículo 224.1 LGSS; de las prestaciones de gran invalidez del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y del Régimen Especial de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado; de las prestaciones familiares de la Seguridad Social; de los subsidios económicos contemplados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre; y de las ayudas sociales a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

Por último, regula la determinación de la cuantía mínima de las pensiones tanto del sistema de la Seguridad Social como de Clases Pasivas del Estado y los requisitos para su reconocimiento.

-Por su parte, el artículo 3 prevé la actualización del tope mínimo y máximo de las bases de cotización del sistema. De igual forma, procede a actualizar la cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional, conforme a la disposición transitoria cuadragésima tercera LGSS y, además, fija la cuota adicional de solidaridad para el año 2026, de conformidad con la disposición transitoria cuadragésima segunda del mismo texto legal.

En lo que se refiere al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se establece que durante el año 2026 la tabla general y la tabla reducida para las citadas personas trabajadoras serán las previstas en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los

trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, para el año 2025, no obstante, se actualiza la base máxima de los tramos 11 y 12 de acuerdo con el tope máximo de cotización previsto para el Régimen General de la Seguridad Social para el año 2026.

Asimismo, se actualiza el límite de ingresos para proceder al reintegro de cuotas de autónomos en pluriactividad.

-La disposición adicional primera mantiene la vigencia en 2026 de los títulos IV y VIII de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, y sus normas de desarrollo, con las modificaciones y excepciones previstas en este real decreto-ley. Con ello, se garantiza la seguridad jurídica en la aplicación de las disposiciones sobre las pensiones y las cotizaciones sociales en 2026, en la situación actualmente existente de prórroga presupuestaria.

-La disposición adicional segunda establece un nuevo plazo de diez años para la cancelación de determinados préstamos a la Seguridad Social cuyo vencimiento se ha producido en los ejercicios 2024 y 2025, y amplía, en diez años también, el plazo para la cancelación de otro préstamo cuyo vencimiento se producirá durante el ejercicio 2026.

-La disposición adicional tercera establece el tipo de cotización adicional a aplicar a las y los bomberos forestales y a agentes forestales y medioambientales del 10,60 por ciento, del que el 8,84 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,76 por ciento a cargo la persona trabajadora.

-La disposición derogatoria única procede a la derogación de cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley y, en concreto, la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, que, hasta ahora, regulaba la tarifa de primas, para integrar la nueva tarifa en la Ley General de la Seguridad Social y evitar la dispersión normativa.

-La disposición final primera en sus dos primeros apartados, por medio de la supresión de la letra k) de los artículos 271.1 y 299.1 LGSS, persigue evitar que, a través de una norma propia del ámbito social, como es la Ley General de la Seguridad Social, se produzca una modificación de las obligaciones tributarias de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo. Resulta así necesaria la supresión de esta obligación de presentar declaración por IRPF a los beneficiarios de la prestación por desempleo, pues su alcance actual no supone solo una obligación formal.

A su vez, se introduce una nueva disposición adicional sexagésima primera en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la que se regula la denominada tarifa de primas para la cotización por contingencias profesionales. La aprobación del Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), hace necesaria la actualización con carácter urgente de la tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales a la Seguridad Social, puesto que dicha cotización obtiene su valor en función de la clasificación de la actividad económica del sistema.

Además, como novedad se propone incluir esta tarifa de primas como disposición adicional en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el objetivo de evitar la dispersión normativa en materia de Seguridad Social, así como para evitar la vigencia indefinida de un precepto de una norma de claro carácter temporal, como es la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre; derogando expresamente esa previsión legal mediante la disposición derogatoria única.

También introduce una disposición transitoria cuadragésima quinta en el mencionado texto refundido, con el objetivo de regular la transición de la CNAE 2009 a la CNAE 2025.

Finalmente, modifica el apartado 1 de la disposición transitoria trigésima quinta [sic] de dicho texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para ampliar durante un año más que los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario puedan compatibilizar la pensión contributiva de jubilación con el trabajo.

-La disposición final cuarta dispone la entrada en vigor el mismo día al de su publicación en el BOE. No obstante, los artículos 1, 2 y 3 producirán efectos desde el día 1 de enero de 2026 y la disposición adicional segunda y la modificación de la disposición transitoria trigésima quinta [sic].1 LGSS, producirán efectos desde el día 25 de diciembre de 2025 y el 29 de diciembre de 2025, respectivamente.

-Como complemento al articulado de este real decreto-ley, se añaden los anexos I y II, en los que se recogen las cuantías mínimas de pensión, límites de ingresos y otras pensiones públicas para el año 2026. Resulta imprescindible detallar las cuantías de 2026 puesto que las cuantías mínimas de pensión no tienen la consideración de pensiones, sino de importes no consolidables a garantizar a los y las pensionistas que cumplen unos determinados requisitos de rentas. Por ello, lo que se revalorizan son las pensiones que tiene reconocidas cada pensionista y posteriormente, si se cumplen los requisitos establecidos, se reconoce un complemento por mínimos hasta alcanzar la cuantía mínima correspondiente. El complemento no es consolidable. Este hecho determina la necesidad de establecer una tabla de cuantías mínimas, cuantías que se incrementan anualmente con arreglo a un porcentaje previamente establecido legalmente.

-A su vez, se hace necesario incluir en este real decreto-ley la actualización de la base máxima de cotización al sistema de la Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria trigésima octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

-Igualmente, se establece la cotización para el año 2026 de las personas trabajadoras autónomas incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

-También se incluye un anexo III que contiene los haberes reguladores para el cálculo de las pensiones de Clases Pasivas del Estado que han de ser aplicados en el año 2026.

1.8. Cotización

— Orden ISM/31/2026, de 23 de enero, por la que se establecen para el año 2026 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero (BOE 27-1-2026)

Mediante esta Orden se determinan, en función de los valores medios de las remuneraciones percibidas en el año 2025, las bases únicas de cotización de las personas trabajadoras incluidas en los grupos segundo y tercero a que se refiere el artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo pesquero, así como los artículos 52.1 y 53.1 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros

Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, para todas las contingencias y situaciones protegidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Dichas bases quedan establecidas para el año 2026 en las cuantías que se reflejan en los anexos de esta orden, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, en relación con los coeficientes correctores.

Las diferencias de cotización que se hubieran podido producir por la aplicación de las bases de cotización establecidas en esta orden respecto de las cotizaciones que a partir de 1 de enero de 2026 se hubieran efectuado, podrán ser ingresadas, sin recargo, en el plazo que finaliza el último día del segundo mes siguiente al de su publicación en el BOE.

1.9. Incapacidad

— Cuerpo de la Guardia Civil. Real Decreto 67/2026, de 4 de febrero, por el que se regula la gestión de la incapacidad temporal del personal del Cuerpo de la Guardia Civil (BOE 6-2-2026)

Este real decreto tiene como propósito principal regular con norma reglamentaria la gestión de la incapacidad temporal del personal del Cuerpo de la Guardia Civil desde el momento en que circunstancias de salud impidan la prestación del servicio. De esta forma, este real decreto tiene por objeto regular la gestión de los procesos de baja para el servicio por incapacidad temporal, así como su control y seguimiento, incluida la inspección sanitaria.

-*Ámbito de aplicación*

Este real decreto será aplicable al personal de la Guardia Civil que ocupe puestos de trabajo de su catálogo, ya sea por asignación o en cualquiera de las modalidades de ocupación temporal que recoge la normativa sobre provisión de destinos.

El alumnado de los centros docentes de formación de la Guardia Civil, que no tuviera adquirida la condición de guardia civil, se regirá por las normas dispuestas en este real decreto en los aspectos no regulados en sus normas de organización y funcionamiento. Asimismo, el personal de la Guardia Civil que preste servicio en el extranjero o en órganos ajenos a la estructura orgánica de la Guardia Civil, se regirá por las normas particulares vigentes en esos órganos y, en su defecto, por lo regulado en este real decreto.

-*Marco jurídico*

El derecho a un régimen de protección social que incluya la asistencia sanitaria y prestaciones en caso de enfermedad e incapacidad se reconoce en la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil (artículo 32); por otro lado, la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil, establece en el capítulo I de su título VII la protección social de los guardias civiles, regulando en su artículo 103 la Sanidad de la Guardia Civil. En cuanto a la asistencia sanitaria, el artículo 102 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, vincula la protección de personal de la Guardia Civil a la cobertura del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, regulado por el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio cuyo artículo 21 establece que, en materia de incapacidad temporal

por enfermedad o accidente, el personal de la Guardia Civil se regirá por sus respectivas leyes reguladoras y disposiciones de desarrollo.

-Características generales

Para llevar a cabo esta regulación, se toma la estructura básica de gestión y tramitación de los procesos de incapacidad temporal en el régimen general de la seguridad social para adaptarlo a las circunstancias estatutarias, organizativas y funcionales del personal de la Guardia Civil, con la inclusión y provisión de cobertura de medidas y obligaciones que guardan relación directa con la prevención de riesgos sobre la salud del marco específico de desempeño profesional que recae en el personal del Cuerpo.

La norma articula también el marco de la incapacidad temporal de condiciones psicofísicas, con definición y delimitación de las situaciones y estados que la generan, de cara a proveer el contexto que favorezca tanto la protección de la persona mientras se mantiene incapacitada como el favorecimiento de su recuperación. Para ello, incorpora medidas que promuevan, cuando sea necesario, una reincorporación progresiva y adaptada a los cometidos de cada puesto de trabajo de forma que no resulten incompatibles con él.

-Tramitación

El real decreto otorga prioridad a la tramitación electrónica de los procedimientos, con conciencia de la singularidad en materia de asistencia sanitaria al personal de la Guardia Civil que de manera predominante deriva de los conciertos suscritos por el Instituto Social de las Fuerzas Armadas, O.A.

-Inspección, seguimiento y control

Con respecto a la inspección, seguimiento y control de las bajas temporales, el real decreto configura un sistema sucesivo de informes que, combinados con las actividades comunes de revisión clínica, permitan conciliar el empeño principal de recuperación de la persona afectada en un marco de plena garantía para su salud, con la supervisión y evaluación de los órganos médicos que tienen legalmente atribuida estas funciones.

-Retribución

En materia retributiva, se sigue la doctrina jurisprudencial en materia de percepción efectiva de retribuciones complementarias por ocupación del puesto de trabajo durante la incapacidad temporal, con salvaguarda de situaciones que provengan de actos de servicio o de riesgos en la gestación. Además, concreta las reglas de percepción efectiva de retribuciones bajo el amplio sistema de opción con que cuenta el personal del Cuerpo para poder permanecer de baja en cualquier lugar del territorio nacional distinto al de su residencia oficial, de cara a favorecer su recuperación, con arreglo al Real Decreto 274/2018, de 11 de mayo, por el que se regula la residencia, desplazamientos y localización del personal de la Guardia Civil.

-Revisión

Se delimitan los mecanismos de impugnación aplicables, en especial ante la emisión motivada de altas médicas por parte del órgano de inspección, con análogas notas del previsto para el régimen

general de la seguridad social, pero adaptado al marco de organización y jurisdicción que atañe al personal del Cuerpo.

1.10. Desempleo

— Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura.

Esta resolución tiene por objeto regular las condiciones y términos de los procedimientos de gestión de las prestaciones por desempleo a las que se refiere el Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 del mismo.

Las empresas deberán presentar, en representación de sus trabajadores, una solicitud colectiva por cada centro de trabajo, a través de la aplicación Certific@2, aprobada por la Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella, en formato electrónico y según el modelo e instrucciones del anexo I de esta resolución.

El plazo para la presentación de esta solicitud será de un mes a computar desde la fecha de la notificación a la empresa de la resolución de la autoridad laboral constatando la existencia de la fuerza mayor, desde que se entienda estimada dicha solicitud por silencio administrativo, o, en los supuestos previstos en el artículo 31.2 del Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, desde la fecha de la comunicación de la empresa a la autoridad laboral de su decisión de adoptar la medida correspondiente.

El Servicio Público de Empleo Estatal reconocerá las prestaciones por desempleo, previa verificación de que la persona trabajadora se encuentra inscrita como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

1.11. Trabajadores del mar

— Formación sanitaria. Orden PJC/1424/2025, de 9 de diciembre, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de las personas trabajadoras del mar (BOE 11-12-2025)

Las modificaciones normativas introducidas en la Orden PRE/646/2004, de 5 de marzo, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de los trabajadores del mar, tanto por la legislación nacional como por la normativa comunitaria e internacional, aconsejan revisar la citada orden para adaptarla al progreso técnico y a la evolución de normativas o especificaciones internacionales, teniendo en cuenta, además, la evolución en las técnicas sanitarias y el nuevo material sanitario incorporado y eliminado en las sucesivas modificaciones de la dotación reglamentaria de los botiquines de a bordo.

Así, esta orden tiene por objeto el establecimiento de las condiciones para la expedición y homologación de los certificados de formación sanitaria, así como los contenidos a que han de ajustarse los cursos de formación sanitaria para las personas trabajadoras del mar, en los niveles que se determinen, y de las condiciones que deben cumplir los centros públicos y privados que pretendan impartir las enseñanzas para la obtención de los mencionados certificados.

Las medidas que se dictan en esta orden se aplican a todos los tripulantes enrolados que requieran para el ejercicio de su profesión una formación profesional marítima y que no estén en posesión del Grado en Medicina o Enfermería o equivalentes, en cualquier buque debidamente registrado o abanderado en España, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, que realicen navegación marítima.

— Formación sanitaria. Resolución de 15 de diciembre de 2025, del Instituto Social de la Marina, sobre condiciones que deben reunir los centros de formación y procedimiento de homologación de centros privados para la impartición de formación sanitaria específica (BOE 31-12-2025)

Mediante esta Resolución, se establecen las condiciones que deben reunir los centros de formación y procedimiento de homologación de centros privados para la impartición de formación sanitaria específica, con el fin de adecuar y desarrollar lo dispuesto en la normativa relativa a los centros autorizados para impartir formación sanitaria específica y, en virtud de las competencias que le atribuye el Real Decreto 504/2011, de 8 de abril, de estructura orgánica y funciones del Instituto Social de la Marina,

— Formación sanitaria. Resolución de 15 de diciembre de 2025, del Instituto Social de la Marina, sobre formación sanitaria específica a distancia (BOE 31-12-2025)

Mediante esta Resolución se regula el acceso y desarrollo de los cursos de formación sanitaria específica inicial y avanzada en modalidad semipresencial y, en virtud de las competencias que le atribuye el Real Decreto 504/2011, de 8 de abril, de estructura orgánica y funciones del Instituto Social de la Marina.

El Instituto Social de la Marina podrá impartir cursos de formación sanitaria específica inicial y formación sanitaria específica avanzada, en modalidad semipresencial, con los contenidos establecidos en el anexo I de la Orden PJC/1424/2025, de 9 de diciembre, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de las personas trabajadoras del mar, y los tiempos asignados en el anexo I de esta resolución, a través de la plataforma informática creada específicamente con este fin.

El objeto de esta modalidad es facilitar el acceso a los cursos de formación sanitaria específica inicial y avanzada a los beneficiarios contemplados en la Real Decreto 292/2018, de 18 de mayo, por el que se regula el procedimiento de acceso y el régimen de prestación de la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina, desde sus puestos de trabajo o desde sus hogares, cuando cuenten con medios informáticos y así lo soliciten.

1.12. Otras normas de seguridad social

— Comunidad Autónoma del País Vasco. Convenio. Resolución de 4 de febrero de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga al Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Comunidad Autónoma del País Vasco, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, para la realización de actuaciones conjuntas en relación con los trabajadores afectos de patologías derivadas de la utilización laboral del amianto (BOE 12-2-2026)

Mediante la presente adenda, las partes suscriptoras del convenio cuya vigencia finaliza el 3 de marzo de 2026, acuerdan unánimemente:

— Prorrogar el mismo por un periodo de cuatro años.

— Mantener los mismos compromisos reflejados en el convenio origen relativos a la constitución de grupos de trabajo, procedimiento a seguir, actualización de bases de datos y protección de datos personales.

-**Recaudación.** Resolución de 16 de diciembre de 2025, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social (BOE 20-12-2025)

-**Comunidad Autónoma de Andalucía. Convenio**. Resolución de 17 de diciembre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga al Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Andalucía, sobre intercambio recíproco de información (BOE 24-12-2025)

-**Delegación de competencias**. Resolución de 11 de diciembre de 2025, del Instituto Social de la Marina, sobre delegación de competencias (BOE 24-12-2025)

1.13. Transferencias en materia de seguridad social y de prevención de riesgos laborales

-Seguro escolar. Real Decreto 172/2026, de 4 de marzo, de modificación de los medios adscritos a la gestión de las prestaciones sanitarias del Seguro Escolar y traspasados a la Comunidad Autónoma del País Vasco por el Real Decreto 667/2020, de 14 de julio (BOE 6-3-2026)

-Seguro escolar. Orden TMD/176/2026, de 2 de marzo, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Comunidad Autónoma del País Vasco, de 16 de enero de 2026, de establecimiento del Convenio previsto en la disposición transitoria quinta del Estatuto de Autonomía para el País Vasco para la asunción por la Comunidad Autónoma del País Vasco de la gestión del Seguro Escolar (BOE 6-3-2026).

-Protección por desempleo. Real Decreto 173/2026, de 4 de marzo, de traspaso a la Comunidad Autónoma del País Vasco de los medios patrimoniales y personales adscritos a la gestión de la protección por desempleo (BOE 6-3-2026).

-Protección por desempleo. Orden TMD/175/2026, de 2 de marzo, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Comunidad Autónoma del País Vasco, de 16 de enero de 2026, de establecimiento del Convenio previsto en la disposición

transitoria quinta del Estatuto de Autonomía para el País Vasco para la asunción por la Comunidad Autónoma del País Vasco de la gestión de la protección por desempleo (BOE 6-3-2026).

— Prestaciones familiares. Real Decreto 174/2026, de 4 de marzo, de traspaso a la Comunidad Autónoma del País Vasco de los medios personales adscritos a la gestión de las prestaciones familiares en su modalidad no contributiva y del subsidio por nacimiento y cuidado de menor de naturaleza no contributiva (BOE 6-3-2026).

— Prestaciones familiares. Orden TMD/174/2026, de 2 de marzo, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Comunidad Autónoma del País Vasco, de 16 de enero de 2026, de establecimiento del Convenio previsto en la disposición transitoria quinta del Estatuto de Autonomía para el País Vasco para la asunción por la Comunidad Autónoma del País Vasco de la gestión de las prestaciones familiares en su modalidad no contributiva y del subsidio por nacimiento y cuidado de menor de naturaleza no contributiva (BOE 6-3-2026).

En los tres casos referenciados, sobre seguro escolar, protección por desempleo y prestaciones familiares, la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Comunidad Autónoma del País Vasco acuerda establecer los correspondientes convenios, que se adjuntan como anexo, mediante los cuales la comunidad autónoma asumirá la gestión de las prestaciones señaladas en su ámbito territorial, dentro del carácter unitario del régimen económico de la Seguridad Social y del respeto al principio de solidaridad, según los procedimientos, plazos y compromisos que, para una ordenada gestión, se contienen en dicho convenio.

Las funciones que asume la Comunidad Autónoma del País Vasco, las que se reserva la Administración General del Estado, las obligaciones recíprocas y funciones concurrentes de la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma del País Vasco y la regulación de la Comisión de Coordinación y Seguimiento de la gestión de las prestaciones señaladas serán las recogidas en los convenios que figuran en cada caso como anexo.

— Real Decreto 171/2026, de 4 de marzo, de ampliación de los medios patrimoniales adscritos a los servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunidad Autónoma del País Vasco por el Real Decreto 2557/1985, de 18 de diciembre, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo (BOE 6-3-2026)

1.14. Sanidad

— Productos sanitarios. Real Decreto 90/2026, de 11 de febrero, por el que se regula el procedimiento de financiación selectiva de los productos sanitarios con cargo a la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud para pacientes no hospitalizados y se determinan los márgenes correspondientes a su distribución y dispensación (BOE 12-2-2026)

Este real decreto tiene por objeto:

-Regular el procedimiento de financiación por el Sistema Nacional de Salud y de fijación de precios de los productos sanitarios incluidos o que vayan a ser incluidos en la

prestación farmacéutica para pacientes no hospitalizados, así como su régimen de selección, adquisición, suministro y dispensación.

-Regular el procedimiento para la inclusión, alteración o, en su caso, exclusión de la prestación farmacéutica de los productos sanitarios del ámbito de aplicación de este real decreto.

-Determinar los márgenes correspondientes a los conceptos de la distribución y dispensación de los productos sanitarios incluidos en la prestación farmacéutica.

Lo dispuesto en este real decreto será de aplicación exclusivamente a los productos sanitarios (referidos en el artículo 3.4 de esta norma) incluidos o susceptibles de ser incluidos en el régimen de financiación del Sistema Nacional de Salud, para pacientes no hospitalizados.

Esta regulación se lleva a cabo conforme al texto refundido de la Ley 29/2006, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, que establece los criterios de financiación de los productos sanitarios para su inclusión en la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud (artículo 92.6); atribuye a la Comisión Interministerial de Precios de los Medicamentos, adscrita al Ministerio de Sanidad, la fijación, de modo motivado y conforme a criterios objetivos, de los precios de financiación del Sistema Nacional de Salud de medicamentos y productos sanitarios para los que sea necesario prescripción médica, que se dispensen en territorio español (artículo 94.5); y dispone que el Ministerio de Sanidad establecerá el PVP de los medicamentos y productos sanitarios financiados mediante la agregación del precio industrial autorizado, que tiene carácter de máximo, y de los márgenes correspondientes a las actividades de distribución mayorista y dispensación al público (artículo 94.10).

Dicha Ley recoge, además, un mandato expreso al Gobierno para que, previo acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, proceda a la fijación de las cuantías económicas correspondientes a la distribución y dispensación, a través de receta oficial u orden de dispensación del Sistema Nacional de Salud, de los productos sanitarios, de forma general o por grupos o sectores, tomando en consideración criterios de carácter técnico-económico y sanitario.

Atendiendo a este mandato legal, se desarrolla reglamentariamente el procedimiento de financiación y de fijación del precio de los productos sanitarios incluidos o que vayan a ser incluidos en la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud para pacientes no hospitalizados.

— Mutualidad General Judicial. Asistencia sanitaria. Resolución de 5 de febrero de 2026, del Organismo Autónomo Mutualidad General Judicial, por la que se regula el procedimiento de reintegro de gastos de farmacia en supuestos excepcionales (BOE 16-2-2026)

A través de esta resolución se regula el procedimiento de reintegro al mutualista del porcentaje de financiación que corresponde al organismo autónomo Mutualidad General Judicial (MUGEJU O.A.), en los supuestos correspondientes, atendiendo a planteamientos de eficiencia y eficacia.

La prestación farmacéutica de MUGEJU O.A. se encuentra regulada en los artículos 76 y siguientes del Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Mutualismo Judicial. Conforme a esa norma (artículo 77), la prescripción de medicamentos deberá realizarse mediante el modelo de receta oficial aprobado por MUGEJU O.A. y únicamente estarán habilitados para prescribir en dichas recetas oficiales los facultativos que tengan asignada la prestación de asistencia sanitaria al mutualista.

No obstante, en ocasiones excepcionales no es posible la utilización de los talonarios de recetas de MUGEJU O.A. o los productos prescritos están sometidos a condiciones especiales de aportación o

de dispensación que solo pueden valorarse por la Mutualidad con posterioridad a la dispensación, por depender de la patología del paciente o por tener su origen en tratamientos directamente relacionados con accidente en acto de servicio o enfermedad profesional.

Por ello, esta resolución viene a regular el procedimiento de reintegro al mutualista del porcentaje de financiación que corresponde a MUGEJU O.A., en los supuestos correspondientes, atendiendo a planteamientos de eficiencia y eficacia.

Los mutualistas podrán solicitar el reintegro del coste de aquellos medicamentos, productos sanitarios y productos dietéticos recogidos en el anexo V y en el anexo VII del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización y en otras normas que lo desarrollen o modifiquen.

Los informes médicos justificativos del reintegro solicitado deben ser realizados por facultativos adscritos a la entidad médica elegida por el mutualista, según se estable en el artículo 77 del Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Mutualismo Judicial.

-Convenios. Resolución de 12 de diciembre de 2025, de la Secretaría General de Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud, por la que se publica la Adenda de prórroga del Convenio con el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, para establecer las bases de la provisión de los Servicios Transfronterizos de Información de Sanidad Electrónica dentro de la eHealth Digital Service Infrastructure (BOE 20-12-2025)

-Comunidad Foral de Navarra. Convenio. Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Secretaría General de Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud, por la que se publica la Adenda de prórroga al Convenio con la Comunidad Autónoma de Navarra, para establecer las bases de la provisión de los Servicios Transfronterizos de Información de Sanidad Electrónica dentro de la eHealth Digital Service Infrastructure (BOE 6-1-2024)

-Comunidad de Castilla y León. Asistencia sanitaria. Ley 3/2025, de 22 de diciembre, de medidas extraordinarias para impulsar la provisión estable y permanente de puestos sanitarios de difícil cobertura y garantizar la asistencia sanitaria en el Servicio de Salud de Castilla y León (BOE 20-1-2026)

1.15. Prestaciones sociales

-Comunidad Autónoma de Aragón. Prestaciones sociales. Decreto-ley 9/2025, de 10 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se determina la cuantía de la Prestación Aragonesa Complementaria del Ingreso Mínimo Vital y de los complementos de las Pensiones no contributivas de jubilación e incapacidad (BOE 24-1-2026)

1.16. Medidas urgentes

— Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social (BOE 24-12-2025)

Acuerdo de derogación publicado por Resolución de 27 de enero de 2026, del Congreso de los Diputados (BOE 28-1-2026)

En esta norma se prorrogaron un conjunto de medidas en materia de vivienda, en materia energética y se regularon medidas sobre pensiones y otras prestaciones públicas. Su vigencia decayó al no ser convalidado este Real Decreto-ley.

— Medidas urgentes. Real Decreto-ley 2/2026, de 3 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial (BOE 4-2-2026).

Acuerdo de derogación publicado por Resolución de 26 de febrero de 2026, del Congreso de los Diputados (BOE 28-2-2026)

Habiendo desgajado las medidas sobre pensiones y otras prestaciones públicas (que fueron aprobadas en otro Real Decreto-ley, posteriormente convalidado), esta norma incorpora medidas en materia de vivienda (suspensión de determinados desahucios y lanzamientos hasta el 31 de diciembre de 2026); extensión hasta el 31 de diciembre de 2026 de determinadas previsiones en materia energética; medidas urgentes en materia de empleo (medidas de acompañamiento necesarias para asegurar la protección social, evitando despidos y destrucción de puestos de trabajo); y medidas tributarias (extensión de determinados incentivos fiscales, especialmente en el ámbito del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y del Impuesto sobre Sociedades), que sin embargo decayeron nuevamente al no haber sido convalidado este Real Decreto-ley.

— Medidas urgentes. Real Decreto-ley 4/2026, de 10 de febrero, por el que se garantiza la accesibilidad equitativa a bienes y servicios en situaciones de emergencia (BOE 11-2-2026)

[Acuerdo de derogación publicado por Resolución de 26 de febrero de 2026, del Congreso de los Diputados (BOE 28-2-2026)]

Esta norma, actualmente derogada por Resolución de 26 de febrero de 2026, del Congreso de los Disputados, al no haber sido convalidada, modificaba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios, con el objetivo de incorporar une límite máximo de precios (fijando como precio máximo el aplicable en un período anterior de referencia, con sujeción a un criterio objetivo y verificable: el precio máximo efectivamente aplicado durante los treinta días naturales inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha situación) en situaciones de emergencia de carácter extraordinario (manteniéndolo vigente durante todo el tiempo en que persistan las condiciones de demanda anómala directamente vinculadas a la situación de emergencia), reforzando así la protección de los legítimos intereses económicos de las personas consumidoras y usuarias y prohibiendo expresamente prácticas que puedan revestir carácter abusivo en contextos de emergencia.

1.17. Otras normas

— Sello para la Economía Social. Orden TES/1494/2025, de 25 de noviembre, por la que se publica el Sello para la Economía Social (BOE 20-12-2025)

Para amplificar la visibilidad del impacto social positivo de las actuaciones y proyectos implementados por parte de las entidades de la economía social, con el fin de facilitar su identificación por parte de la ciudadanía, particularmente personas consumidoras, usuarias, empresas e instituciones públicas, se considera oportuno hacer público un sello para la economía social, como identificativo elaborado y promovido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el marco del refuerzo

institucional de las medidas estratégicas desarrolladas en los últimos años por parte de los poderes públicos para el impulso de la capacidad tractora de dicho ecosistema empresarial. Dicho sello aspira a identificar de forma clara y concisa a las entidades que forman parte de este ecosistema, otorgándoles mayor visibilidad.

— Fundación para la Internacionalización de las Administraciones Públicas. Estatuto. Real Decreto 1149/2025, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Fundación para la Internacionalización de las Administraciones Públicas, F.S.P. (BOE 17-12-2025)

Fundación para la Internacionalización de las Administraciones Públicas, F.S.P., es la nueva denominación que adopta la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas, F.S.P., que se creó sobre la personalidad jurídica de la Fundación Iberoamericana de Gobierno y Políticas Públicas, que se constituyó el 7 de mayo de 1998 y se fusionó en el año 2000 con la Fundación Instituto Iberoamericano de Administración Pública.

La Fundación se especializará en la promoción y gestión de la participación de las Administraciones públicas y sus organismos en programas y proyectos de cooperación española y europea, orientando estas actuaciones hacia resultados de desarrollo sostenible, como se establece en el artículo 33 de la Ley 1/2023, de 20 de febrero. En el ámbito de esta ley, la Fundación actuará en línea con sus principios y se alineará con la planificación estratégica de la política de cooperación para el desarrollo sostenible, en particular con el Plan Director de la Cooperación Española para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global, vigente en cada momento.

La Fundación participará en la coordinación operativa del sistema de la cooperación española, que ejerce la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID); desarrollará actividades orientadas a la mejora de los sistemas públicos de los países en los que opera; su labor se orientará de modo particular hacia la cooperación técnica y la cooperación técnica pública; promoverá y gestionará la participación de las instituciones públicas y de su personal en España y en la Unión Europea en alianzas más amplias para la cooperación para el desarrollo sostenible. En el ámbito de la Ley 2/2014, de 25 de marzo, la Fundación se establece además como un instrumento de acción exterior al servicio del sector público.

— Contratación administrativa. Orden HAC/1517/2025, de 18 de diciembre, por la que se publican los límites de los distintos tipos de contratos a efectos de la contratación del sector público a partir del 1 de enero de 2026 (BOE 26-12-2025).

Con esta Orden se procede a incorporar a la legislación española los límites fijados, a partir del 1 de enero de 2026, por la Comisión Europea y señalar las cifras que deben de figurar en los respectivos preceptos de la Ley de Contratos del Sector Público, del Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales así como de la Ley 24/2011, de 1 de agosto, de contratos del sector público en los ámbitos de la defensa y de la seguridad.

— Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas. Estatuto. Real Decreto 65/2026, de 3 de febrero, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas (BOE 4-2-2026)

A través del artículo único de este Real Decreto se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas, creada en virtud del artículo 29 de la Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado, cuyo texto se incluye en el Real Decreto.

Se considera una herramienta imprescindible para la modernización de la Administración, que requiere una actuación caracterizada por la precisión de sus instrumentos, la participación de la ciudadanía en sus resortes, la transparencia continuada de su actividad y la rendición de cuentas de sus responsables.

En el marco de la Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado, y alineada con las recomendaciones de la Unión Europea y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la ley pretende consolidar un sistema público de evaluación de políticas públicas, que incorpore a las estructuras, a los procedimientos y a la cultura de la Administración General del Estado un marco metodológico común, una red de organismos y órganos especializados y una serie de obligaciones e incentivos.

Tanto la ley como el real decreto forman parte de los compromisos adquiridos por España con las instituciones comunitarias en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. En su componente 11, la reforma 1 prevé, además de la aprobación de la ley, la creación de un organismo público, a partir del actual Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas, que esté dotado de un alto grado de autonomía.

La disposición adicional primera determina la fecha de constitución efectiva de la Agencia y de la supresión del Instituto para la Evaluación de las Políticas públicas. Y la disposición adicional sexta recoge la integración del personal del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas en la Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas.

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

Protección de datos personales

— Tribunal de Justicia de la Unión Europea. STJUE 02/12/2025, asunto C 492/23

Procedimiento prejudicial — Protección de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 4, punto 7 — Concepto de "responsable del tratamiento" o "responsable" — Responsabilidad del operador de un mercado en línea por la publicación de los datos personales contenidos en anuncios colocados en su mercado en línea por usuarios anunciantes — Artículo 5, apartado 2, — Principio de responsabilidad — Artículo 26 — Corresponsabilidad con esos usuarios anunciantes — Artículo 9, apartados 1 y 2, letra a) — Anuncios que contienen datos sensibles — Licitud del tratamiento — Consentimiento — Artículos 24, 25 y 32 — Obligaciones del responsable del tratamiento — Identificación previa de los anuncios que contienen tales datos — Verificación previa de la identidad del usuario anunciante — Negativa a publicar anuncios ilícitos — Medidas de seguridad destinadas a impedir la copia de los anuncios y su publicación en otros sitios web — Comercio electrónico — Directiva 2000/31/CE — Artículos 12 a 15 — Posibilidad de que, respecto al incumplimiento de dichas

obligaciones, tal operador invoque la exención de responsabilidad de un prestador intermediario de servicios de la sociedad de la información »

En el asunto C 492/23, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Cluj (Tribunal Superior de Cluj, Rumanía), mediante resolución de 15 de junio de 2023, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de agosto de 2023, en el procedimiento entre X y Russmedia Digital SRL, Inform Media Press SRL, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) Los artículos 5, apartado 2, y 24 a 26 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), deben interpretarse en el sentido de que el operador de un mercado en línea, como responsable del tratamiento, en el sentido del artículo 4, punto 7, de dicho Reglamento, de los datos personales contenidos en anuncios publicados en su mercado en línea, está obligado, antes de la publicación de los anuncios y aplicando medidas técnicas y organizativas apropiadas,

— a identificar los anuncios que contengan datos sensibles, en el sentido del artículo 9, apartado 1, del mismo Reglamento,

— a verificar si el usuario anunciante que se dispone a colocar un anuncio de ese tipo es la persona cuyos datos sensibles figuran en el anuncio y, de no ser así,

— a denegar su publicación, a menos que dicho usuario anunciante pueda demostrar que el interesado ha dado su consentimiento explícito para que los datos en cuestión se publiquen en ese mercado en línea, en el sentido del citado artículo 9, apartado 2, letra a), o concurra alguna de las otras excepciones establecidas en el citado artículo 9, apartado 2, letras b) a j).

2) El artículo 32 del Reglamento 2016/679 debe interpretarse en el sentido de que el operador de un mercado en línea, como responsable del tratamiento, en el sentido del artículo 4, punto 7, de dicho Reglamento, de los datos personales contenidos en anuncios publicados en su mercado en línea, está obligado a aplicar medidas de seguridad técnicas y organizativas apropiadas para impedir que anuncios que se hayan publicado en ese mercado y que contengan datos sensibles, en el sentido del artículo 9, apartado 1, del mismo Reglamento, sean copiados e ilícitamente publicados en otros sitios web.

3) El artículo 1, apartado 5, de la Directiva 2000/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico en el mercado interior (Directiva sobre el comercio electrónico), y el artículo 2, apartado 4, del Reglamento 2016/679 deben interpretarse en el sentido de que el operador de un mercado en línea, como responsable del tratamiento, en el sentido del artículo 4, punto 7, del Reglamento 2016/679, de los datos personales contenidos en anuncios publicados en su mercado en línea, no puede invocar, respecto al incumplimiento de las obligaciones resultantes de los artículos 5, apartado 2, 24 a 26 y 32 de este Reglamento, los artículos 12 a 15 de dicha Directiva, relativos a la responsabilidad de los prestadores de servicios intermediarios.

— Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Sentencia del TEDH de 6 de noviembre de 2025 (demanda núm. 46704/16. Caso Guyvan c. Udrania).

Violación del art.8 CEDH. Vida Privada. Artículo 8. Obligaciones positivas. Vida privada. Falta de protección estatal ante un órgano judicial en relación con el tratamiento de datos del teléfono móvil de trabajo del solicitante por parte de su empleador en el contexto de una investigación interna. Incumplimiento por parte de los tribunales nacionales de realizar una evaluación completa sobre si se cumplían los criterios relativos al seguimiento de las comunicaciones del solicitante en el lugar de trabajo.

El caso versa sobre el tratamiento de datos del teléfono móvil de trabajo por parte de su empleador. En 2015, en el marco de una investigación interna, su empleador solicitó a la operadora de telefonía móvil con la que tenía un contrato información detallada sobre ciertas llamadas realizadas desde el teléfono móvil del demandante. La operadora facilitó dicha información. La demanda interpuesta por el demandante contra su empleador fue desestimada, ya que el Tribunal Supremo dictaminó que la información en cuestión no constituía datos personales del demandante. Invocando el artículo 8, el demandante alega que los tribunales no protegieron su derecho a la privacidad en relación con el tratamiento de sus datos personales por parte de su empleador.

Discriminación por razón de sexo

— Tribunal Europeo de Derechos Humanos. STEDH 04/12/2025 . Caso Ortega Ortega c. España

Art. 14 (+ Art. 8) • Discriminación • Obligaciones positivas • Confirmación por parte de los tribunales nacionales del despido de la demandante supuestamente en represalia por su demanda exitosa de discriminación basada en el sexo en relación con su remuneración • Despido basado en la divulgación por parte de la demandante de información de nómina como jefa del departamento de finanzas • Obligación positiva de los Estados de garantizar una protección efectiva contra las represalias de los empleadores tras las demandas de discriminación por motivos de sexo • Enfoque defectuoso de los tribunales nacionales • No se tuvo en cuenta la consecuencia de que el despido negó la protección de la demandante contra la discriminación, tal como se le otorgó en procedimientos separados • No se dio suficiente peso al contexto de discriminación sexual persistente contra la demandante y sus intentos fallidos de ponerle fin internamente • No se dio suficiente peso al propósito de la divulgación de información privada y su impacto limitado • No se dio suficiente peso a la severidad de la medida que podría ser indicativa de un motivo de represalia • Razones insuficientes para confirmar el despido en las circunstancias del caso • Incumplimiento de las obligaciones positivas para garantizar una protección efectiva contra la discriminación basada en el sexo en el contexto del empleo y la igualdad remuneración.

Plus de disponibilidad y retribución de trabajo efectivo

— STS n.º 96/2026, de 28 de enero, ECLI:ES:TS:2026:287.

El Tribunal Supremo analiza si el plus de disponibilidad basta para retribuir horas de presencia ya consideradas tiempo de trabajo o deben pagarse como horas extra.

Resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina planteado por una empresa de remolque marítimo sobre la retribución de las horas realizadas por un mecánico naval. El objeto central del recurso era determinar si el plus de disponibilidad/asistencia abonado al trabajador podía

considerarse retribución suficiente por las horas en que permanecía a disposición de la empresa en el centro de trabajo (remolcadores) —horas ya calificadas judicialmente como tiempo de trabajo— o si, por el contrario, dichas horas debían abonarse como horas ordinarias o extraordinarias, conforme al Estatuto de los Trabajadores y al pacto de empresa.

La Sala de lo Social subraya que el debate se sitúa en el ámbito de la compensación y absorción: si un plus de disponibilidad o asistencia, previsto en un pacto de empresa, puede entenderse que cubre o compensa el exceso de jornada cuando ese tiempo de presencia ya ha sido declarado como tiempo efectivo de trabajo por resoluciones firmes anteriores.

Aunque el Tribunal Supremo termina desestimando el recurso empresarial por falta de contradicción con la sentencia de contraste, la resolución confirma la interpretación del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, que estableció que no cabe compensar automáticamente las horas de exceso de jornada con el plus de disponibilidad ni con descansos adicionales, cuando esas horas tienen la naturaleza de tiempo de trabajo.

Cuestión previa fue la declaración judicial de que el tiempo de presencia es considerado trabajo efectivo. En este ámbito, el trabajador, mecánico naval, prestaba servicios en un remolcador principal y otro secundario, con un sistema de cuatro semanas de trabajo seguidas (con permanencia de 24 horas en el barco principal) y dos de descanso. Una sentencia firme de conflicto colectivo ya había declarado que las horas de presencia en el remolcador principal constituían tiempo efectivo de trabajo, así como declaró la nulidad de la práctica empresarial que excedía determinados límites de horas de presencia.

En el procedimiento individual, el Juzgado de lo Social y el TSJ de Cantabria consideraron que las horas que el trabajador pasaba en el remolcador grande —tanto de actividad como de mera permanencia a bordo— y las que permanecía en el secundario, en cuanto centros de trabajo (art. 1.5 ET), debían computarse como tiempo de trabajo, con la matización de que el tiempo de simple disponibilidad con amplia libertad fuera del buque secundario no tenía esa consideración.

La empresa defendía que el plus de actividad/asistencia abonado al trabajador, junto con un régimen de descansos prolongados (dos semanas continuas de descanso, y cuatro meses al año en cómputos globales), debía entenderse como compensación de las horas extraordinarias realizadas en cómputo anual.

Sin embargo, el Tribunal Supremo recuerda el contenido del art. 33.1 del pacto de empresa de 2005, según el cual el plus de asistencia se abona «en atención a las condiciones de trabajo que requieren del trabajador una disponibilidad y un desplazamiento adicional (…) durante los 240 días anuales de atención de los servicios y su permanencia periódica y/o continuada en el buque remolcador», y «compensa los tiempos de stand-by y presencia, así como el plus por beneficios».

Sobre esta base, la sentencia del TSJ, confirmada en casación, concluye que el plus de asistencia no puede compensar el total de horas extraordinarias realizadas en cómputo anual, ni estas pueden absorberse con los descansos pactados. Aunque la empresa venía abonando el plus y realizando determinadas compensaciones con días de descanso, el importe resultaba insuficiente para cubrir las horas de exceso de jornada.

La empresa aportó como contraste una sentencia del TSJ de Madrid relativa a un trabajador de salvamento marítimo, sometido a un régimen de disponibilidad UMS a bordo, en la que se admitía el

descuento de las cantidades percibidas como plus de disponibilidad al calcular la retribución debida por el tiempo de trabajo efectivo.

El Tribunal Supremo, sin embargo, aprecia falta de contradicción entre ambos casos por varias razones: distinta configuración fáctica del tiempo de disponibilidad (grado de actividad y permanencia), diferente regulación convencional [convenio estatutario de SASEMAR frente a pacto de empresa 2005] y finalidades específicas de los respectivos pluses. Al no concurrir la identidad exigida por el art. 219 LRJS, la Sala no entra a fijar una doctrina unificada de fondo, y se limita a confirmar la solución alcanzada en la instancia y en suplicación.

La sentencia refuerza, por tanto, un criterio de interés práctico: cuando determinados periodos de presencia o permanencia en el centro de trabajo han sido calificados como tiempo de trabajo, su retribución como horas ordinarias u horas extraordinarias no puede considerarse automáticamente cubierta por un plus de disponibilidad o presencia, si del propio pacto o convenio y de los importes abonados no se desprende una verdadera equivalencia o compensación del exceso de jornada.

Libertad sindical y Negociación colectiva

— SAN-SOC núm. 15/2026, de 26 de enero (Ponente: F.J. Piñonosa Ros) [ECLI:ES:AN.2026:1298].

Nulidad de varios pasajes del artículo 48 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE de 5 de noviembre de 2025) por considerar que utilizan criterios de discriminación directos por razón de enfermedad o estado de salud, y por suponer, además, la introducción de un criterio de discriminación por asociación.

La nulidad parcial del convenio colectivo afecta a los pasajes del Convenio Colectivo que regulan la mejora económica de la acción protectora de la Seguridad Social a cargo de la empresa en las situaciones de IT y en los supuestos de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, sin que proceda reconocer la mejora a las personas trabajadoras con un grado de absentismo laboral en la empresa superior al 5 % en el año inmediatamente anterior.

La nulidad también alcanza a los pasajes del Convenio Colectivo que regulan la mejora económica en situaciones de IT derivada de contingencias comunes cuando en el año anterior la persona trabajadora haya tenido un grado de absentismo superior al 5 %.

— STS 03/02/2026, Nº de Recurso: 121/2024, Nº de Resolución: 114/2026 (Ponente: A.A. Blasco Pellicer)

Libertad sindical. Impugnación de diversos preceptos del Convenio Colectivo del sector de empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar de la Comunidad de Madrid. Nulidad de la cláusula que determina la pérdida automática de la vigencia del convenio por la posible aparición de determinadas modificaciones normativas que afectan a la regulación del sector en los ámbitos, administrativos, fiscales o comerciales. Nulidad de la cláusula que determina la extinción directa de relaciones laborales cuando la empresa se encuentre sin permisos, autorizaciones o licencias para continuar con su actividad, eludiendo los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 53 ET. Nulidad de la cláusula que permite establecer como medio de compensación del trabajo en festivos la afectación de los horarios de trabajo, sin perjuicio del acuerdo particular de cada afectado. Nulidad de la cláusula que determina la readmisión, sin posibilidad de opción a su favor, en caso de despido improcedente de los representantes de los trabajadores. Validez de la cláusula que permite

a los representantes de los trabajadores, con independencia de/ sus horas de representación, realizar actividad sindical en la empresa (difundir publicaciones y avisos) fuera de horas de trabajo. Voto particular

— STS 05/02/2026, Nº de Recurso: 232/2024, Nº de Resolución: 139/2026 (Ponente: R.A. López Parada)

Libertad sindical: Banco de España. Pactos individuales en masa de ampliación de la jornada del personal directivo de los grupos 1 a 9. No vulneran el derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva porque la jornada establecida es posibilitada por el acuerdo colectivo de 1990 y no consta que la entidad empleadora esté vaciando de contenido un proceso de negociación colectiva sobre la materia, ya que el acuerdo colectivo de 1990 permite dichas ampliaciones sin someterlas al régimen de las MSCT y por tanto sin precisar periodo de consultas, sin que se cuestione la legalidad de aquella regulación convencional. Sin embargo sí vulnera el derecho de libertad sindical del sindicato demandante la reiterada e injustificada negativa de la empresa a convocar la comisión paritaria para recibir información y hacer alegaciones y propuestas sobre esa ampliación de la jornada, ya que el convenio colectivo regula la convocatoria de la comisión paritaria como un derecho del comité de empresa y en este caso estamos ante un comité de empresa sindicalizado, que constituye escenario e instrumento de los sindicatos que han obtenido representación en el mismo para desarrollar su actividad sindical en la empresa.

Huelga

— STS 18/07/2025. Nº de Recurso: 181/2024, Nº de Resolución: 744/2025 (Ponente: A.M. Orellana Cano)

Huelga: Inexistencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales.

Sentado que la empresa que no es la empleadora de los trabajadores, que prestan servicios para la adjudicataria, puede vulnerar el derecho de huelga de éstos, ha de examinarse si el sindicato actor ha acreditado la existencia de indicios de la vulneración invocada.

La Sentencia considera que ha quedado probado que el 29 de noviembre de 2023, en la oficina de correos de Gijón, había una persona realizando labores de limpieza con una mopa, al igual que el 8 de noviembre de 2023, en la oficina de correos de Oviedo. El 28 de noviembre de 2023, en la oficina de correos de Oviedo, una persona vació una bolsa de basura que estaba llena de papeles. El 29 de noviembre de 2023, en otra oficina de correos de Gijón, había varias personas realizando labores de limpieza. Y, ese mismo día, el 29 de noviembre de 2023, en siete oficinas de Gijón, se realizaron labores de limpieza en general, con retirada de bolsas de basura y residuos, por cuatro personas trabajadoras de otra empresa.

Estas circunstancias permitirían, en principio, considerar que el sindicato actor ha acreditado la existencia de indicios de la vulneración del derecho de huelga. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que también se han producido una serie de hechos que contrarrestan tales indicios. Efectivamente, en relación con las tareas de limpieza llevadas a cabo en las dos oficinas de Gijón y en las dos de Oviedo, el 8, el 28 y el 29 de noviembre de 2023, anteriormente reseñadas, debe destacarse que no consta la identidad, ni la condición de trabajadores de las personas que realizaron estas labores, en tres días puntuales, en cuatro oficinas de correos diferentes, ni el porcentaje de trabajadores de la empresa codemandada que secundó la huelga, por lo que también podían ser trabajadores no huelguistas los

que llevaron a cabo estas tareas, por lo que se ha de colegir que tales circunstancias no permiten afirmar que se incurrió en esquirolaje ni interno ni externo.

Discapacidad

— STJUE 11/09/2025, C 5/24 [Pauni]

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2 — Discriminación por motivos de discapacidad — Despido de un trabajador en situación de baja por enfermedad — Normativa nacional que establece el mismo límite del número de días de baja por enfermedad por año natural para todos los trabajadores de un mismo sector de actividad — Artículo 5 — Ajustes razonables»

En el asunto C 5/24 [Pauni], que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale ordinario di Ravenna (Tribunal Ordinario de Rávena, Italia), mediante resolución de 4 de enero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 5 de enero de 2024, en el procedimiento entre P. M. y S. Snc, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) Los artículos 2, apartado 2, y 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que confiere a un trabajador en situación de baja por enfermedad el derecho al mantenimiento de su empleo por un período remunerado y renovable de 180 días por año natural, al que puede añadirse, en determinados casos y a solicitud de ese trabajador, un período no remunerado y no renovable de 120 días, sin establecer un régimen específico para los trabajadores con discapacidad, siempre que:

– esa normativa nacional no vaya más allá de lo necesario para alcanzar la finalidad de política social consistente en asegurarse de la capacidad y de la disponibilidad del trabajador para ejercer su actividad profesional, y

– dicha normativa nacional no constituya una traba para el pleno respeto de las exigencias previstas en el citado artículo 5.

2) El artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que una disposición nacional que establece, en beneficio de un trabajador en situación de baja por enfermedad pero sin tener en cuenta su eventual discapacidad, un período no remunerado de mantenimiento del empleo de 120 días, que se añade a un período remunerado de mantenimiento del empleo de 180 días, no constituye un «ajuste razonable», en el sentido del mencionado artículo.

— STJUE 11/09/2025, C 38/24 [Bervidi]

«Procedimiento prejudicial — Política social — Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad — Artículos 2, 5 y 7 — Artículos 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 1 — Artículo 2, apartados 1 y 2, letra b) — Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad — Discriminación indirecta — Diferencia de trato con respecto a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que se ocupa del cuidado de su hijo discapacitado — Artículo 5 — Obligación del empresario de realizar ajustes razonables »

En el asunto C 38/24 [Bervidi], que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo de Casación, Italia), mediante resolución de 17 de enero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de enero de 2024, en el procedimiento entre G. L. y AB SpA el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra b), en relación con los artículos 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con los artículos 2, 5 y 7 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado de una discapacidad, que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado.

2) La Directiva 2000/78 y, en particular, su artículo 5, en relación con los artículos 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales y con los artículos 2 y 7, apartado 1, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, deben interpretarse en el sentido de que un empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta establecida en el artículo 2, apartado 2, letra b), de esta Directiva, a realizar ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de dicha Directiva, respecto de un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

RELACIONES DE TRABAJO

Cabeza Pereiro, J., Núñez-Cortés Contreras, P., Lousada Arochena, J.F.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales* (Coordinador: Lousada Arochena, J.F.), 3ª Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, 2026, 386 páginas. ISBN Papel: 9791370216795. ISBN Ebook: 9791370216801

Jurado Segovia, A.: *La cesión ilegal de trabajadores (particular referencia a la jurisprudencia reciente)*. Editorial Tirant Lo Blanch, diciembre 2025, 140 páginas. ISBN Papel: 9791370211240. ISBN Ebook: 9791370211257

Menoya Zayas, S.: *El trabajo a bordo de buques de pesca frente a la transición ecológica*. Editorial Laborum, 2026. Open Access. ISBN 9791388025297. Páginas 256.

Montesdeoca Suárez, A.: *La implantación del registro de jornada digital: retos normativos y aplicación práctica*. Editorial Atelier, 2026. ISBN: 9791388096396. Formato: Open Access. DOI: https://doi.org/10.71237/LdbrTiCn

Pazos Pérez, A.: *La inteligencia artificial en las relaciones laborales*, 1ª Edición, Editorial Aranzadi, 2026, ISBN: 978-84-1085-687-5. ISBN digital: 978-84-1085-688-2. Nº Páginas: 200

Peral López, M.C.: *El derecho de las personas trabajadoras a una jornada con conciliación laboral, familiar y personal y la perspectiva de género*. Atelier, diciembre 2025. 148 páginas. ISBN: 9791388096181. Formato: Open Access. DOI: https://doi.org/10.71237/7T74e4Px

Pérez De Los Cobos Orihuel, F.: *El absentismo laboral: puntos críticos*. Editorial Tirant Lo Blanch. Colección Monografías, 1ª Edición, 308 págs. ISBN Papel: 9791370400507. ISBN Ebook: 9791370400514

Toledo Oms, A.: *Relación laboral y libertad religiosa*. Editorial, Laborum, enero 2026. ISBN: 979-13-88025-47-1. Número de páginas: 1.348. Versión digital

DERECHO COLECTIVO

Calvo Gallego, F.J.: *El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral*, Editorial Atelier, Barcelona, 2025, ISBN: 9791387867676. Páginas 270. Acceso abierto. DOI: https://doi.org/10.71237/9NQBGGGd

EUROFOUND: *Collective bargaining as a mechanism to advance gender pay equity*, acceso abierto. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/collective-bargaining-as-a-mechanism-to-advance-gender-pay-equity

García García, A.: *Inteligencia artificial y libertad sindical. El impacto de la gestión laboral algorítmica en los derechos colectivos.* Editorial Comares, diciembre 2025. 271 páginas. ISBN: 978-84-1369-926-4296

Roldán Maleno, C.: *La participación directa en la negociación colectiva. Un estudio comparado.* Editorial Aranzadi, diciembre de 2025, 211 páginas. ISBN 978-84-1085-499-4. 211 páginas.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

VV.AA.: *Desafíos en la Seguridad y Salud en el Trabajo para el siglo XXI (30 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 1995-2025)*, IX Congreso internacional y XXII Congreso nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Madrid, 23 y 24 de octubre de 2025. Laborum, Murcia, 2025 (ISBN: 979-13-88025-05-1). ISBN: 9788410262379. Páginas: 1226

EMPLEO PÚBLICO

VV.AA.: *Memento Práctico Empleado Público 2026-2027*. Edición y Coordinación: Redacción Social de Lefebvre. Lefebvre, noviembre de 2025. ISBN 979-13-87732-58-5 Número de páginas: 1.000 aprox.

PROTECCIÓN SOCIAL

López Álvarez, M.J.: *Diversidad e inclusión en la empresa: presente y futuro*, 1ª Edición, Aranzadi, 2026. ISBN: 979-13-88078-15-6. ISBN digital: 979-13-88078-16-3. Nº Páginas: 192

Martínez Martínez, V.L.: *Situación actual y posibles reformas del sistema de coordinación de seguridad social en la Unión Europea*. Editorial Laborum, 2025. ISBN 9791388025181. Páginas 336.

Monereo Pérez, J.L., Maldonado Molina, J.A., y Villar Cañada, I.: La viabilidad del sistema de pensiones español, Murcia, Laborum, 2026. En acceso abierto y gratuito: https://laborum.es/libro/la-viabilidad-del-sistema-de-pensiones-espanol/

OBRAS GENERALES

Miñarro Yanini, M. y Molina Navarrete, C. (Dirs.): *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa*. P. Conde Colmenero (Coord.), Editorial Comares. Diciembre 2025, ISBN: 979-13-7033-043-9, 288 páginas.

Morato García, R.M., y Solís Prieto, C.: *Hacia un modelo europeo de diligencia debida en materia de derechos humanos laborales*. Comunicaciones presentadas al Seminario Internacional "La Directiva de diligencia debida y los derechos humanos laborales tras la Propuesta Omnibus". Editorial, Laborum, diciembre 2025. ISBN: 979-13-88025-36-5. Número de páginas: 559 Enlace al libro en acceso abierto: https://accesoabierto.laborum.es/index.php/oa/catalog/book/979-13-88025-36-5

Peres Díaz, D.: *La Europa por venir. Libre circulación y protección social en la Unión Europea*. Editorial Atelier, 2026. ISBN: 9791388096259. Páginas 264. Formato: Open Access. DOI: https://doi.org/10.71237/C6iJz1l1

Puyol Montero, J.: *Las infracciones laborales en el ámbito del compliance y su prevención*. Editorial Tirant Lo Blanch, 2026, 2380 páginas. ISBN Papel: 9791370216955, ISBN Ebook: 9791370216962

Varela Villar, A.L.: *Diligencia debida en las cadenas de suministro. Análisis laboral comparado de derecho europeo, norteamericano y alemán*. Editorial Comares, 2025. ISBN978-84-1369-997-4 Páginas164

TEORÍA DEL DERECHO Y FILOSOFÍA POLÍTICA

Neumann, F.: *El estado democrático y el estado autoritario. Ensayos sobre teoría política y legal,* Compilación y prefacio por Herbert Marcuse, Edición y Estudio Preliminar «La teoría política de Franz Neumann entre épocas de democracia y dictadura» por José Luis Monereo Pérez. Editorial Comares, 2025, ISBN: 978-84-1369-996-7, 328 págs.

Simmel, G.: *El individuo y la libertad*. Traducción y prólogo Salvador Mas, revisión, edición y estudio preliminar «La teoría social de Georg Simmel: fundamentos sociológicos y culturales de la modernidad» por José Luis Monereo Pérez. Editorial Comares, Colección Crítica del Derecho, Arte del Derecho número 131, 2026. ISBN979-13-7033-071-2, Páginas 308

4. RECENSIONES BIBLIOGRÁFICAS

Cambio climático antrópico y ecocidio negacionista. La necesidad de una auténtica transición verde planificada. Recensión de Miñarro Yanini, M. y Molina Navarrete, C. (dirs.), Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias, Comares, Granada, 2025.

Comentado por:
Juan Escribano Gutiérrez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba
https://orcid.org/0000-0003-0901-3089

El libro colectivo *Garantías ecojurídicas para una transición verde socialmente justa. Entre (escasos) avances y (muchas) resistencias*, dirigido por los catedráticos Molina Navarrete y Miñarro Yanini y coordinado por la profesora Conde Colmenero, encuentra la dificultad inicial de abrirse camino doctrinal en un contexto de hiperinflación de estudios en los que se pretende relacionar la defensa del medio ambiente y nuestra disciplina. Esta situación, por otro lado, es algo nuevo. Los primeros estudios del laboralismo sobre la materia tienen lugar de manera muy dispersa en la década de los noventa, destacando los realizados por Supiot, Despax y Rodríguez-Piñero. Será durante la primera década del nuevo siglo cuando comiencen a ser más habituales las incursiones laboralistas sobre esta temática. Sin embargo, se circunscribirán, en la mayor parte de las ocasiones, al estudio del espacio de la negociación colectiva en la determinación de ciertas condiciones de trabajo respetuosas con el medio ambiente y al intento de extender las herramientas preventivas al medio ambiente externo.

Esta situación cambia de manera radical en los años previos y, sobre todo, tras la aprobación de la Ley de Cambio climático y transición ecológica. Esta norma actúa como punto de inflexión dentro de la doctrina iuslaboralista. Comienzan a proliferar todo tipo de estudios, proyectos de investigación, congresos, etc. Sin embargo, en la inmensa mayoría de las ocasiones, tales estudios quedan atrapados en el comentario de la exigua normativa existente. Por el contrario, apenas se producen estudios de calado que entren a valorar las auténticas claves de tal normativa, presidida por la exaltación de la libertad de empresa como mecanismo que permitirá, según sus apologetas, frenar los desmanes de la libertad de empresa.

Por ello, es necesario reorientar las aproximaciones del laboralismo a la protección del medio ambiente. En primer lugar, ha de desarrollarse un adecuado aparato teórico que consiga poner en evidencia la escasa ambición de las reacciones normativas que pretenden actuar ante el problema más grave que la Humanidad ha enfrentado a lo largo de su Historia, esto es, la inhabitabilidad del planeta que nos acoge. En segundo término, ante el raquítico espacio dejado a los trabajadores en la elaboración de concretas planificaciones de transición, se habrá de comprobar el papel que pueden ocupar los instrumentos de conflicto y reacción colectiva.

En cierto sentido, el libro que ahora recensionamos es consciente de buena parte de las advertencias que hemos desglosado muy esquemáticamente. Ahí, precisamente, se encuentran, desde nuestro punto de vista, las mayores virtudes del mismo. En primer lugar, se opta, a modo de introducción, por plantear los propios límites que el análisis jurídico de la transición verde posee. Así, los directores de esta obra colectiva titulan, significativamente, la introducción al conjunto de estudios que la componen como «Ecología, Estado social de derecho y democracia ambiental: ¿Qué margen serio para un justo equilibrio entre "bienestar humano" y "bienestar de la tierra" mediante un ecosistema de garantías jurídicas efectivas?»

Este provocador título, en la línea habitual de uno de los introductores, pudiera juzgarse como contrario a todos los principios del ecologismo. Según este, el carácter ecodependiente de los seres humanos hace ficticia la separación entre protección del medio ambiente y la protección de las personas. Sin embargo, la interrogación del título es un poco retórica y, conforme a los autores, es imposible separar ambos niveles de protección. Ello les sirve para criticar la tradicional desidia de los ambientalistas a la hora de realizar un enfoque más holístico de la protección de la biosfera.

El libro, por su parte, es el resultado del Congreso Internacional celebrado en la Universidad Jaume I de Castellón el pasado año bajo el título de "Condiciones de un sistema jurídico-social para la transición verde justa: entre avances y resistencias". Tanto este Congreso como el subsiguiente libro poseen la virtualidad, hasta ahora poco transitada, de procurar un enfoque multidisciplinar. Consideramos que es uno de sus fuertes, porque no suele prodigarse el encuentro de los especialistas de diversas disciplinas jurídicas y no jurídicas a estos fines. Del mismo modo, se abordan cuestiones poco habituales en los estudios recientes.

El libro, tras la introducción anteriormente referida, consta de quince capítulos organizados en siete títulos. Destaca, desde la perspectiva de su estructura, el enorme esfuerzo de los directores por dotar de coherencia y unidad a los diversos trabajos recogidos. A este objetivo también responde la vocación del primero de tales Títulos, donde los directores desarrollan, con significativa profundidad teórica, sus reflexiones sobre la materia.

De este modo, la profesora Miñarro Yanini centra su esfuerzo dogmático en procurar establecer los vínculos que han potenciarse entre el derecho social y el medioambiental. En esta lógica, considera necesario desarrollar toda esta política de convergencia sobre la base de tres principios: el principio

social de la economía de mercado, el principio democrático de la vida social y política y el principio de seguridad medioambiental. Concluye esta autora afirmando que esta «síntesis exige la implantación real de un modelo de desarrollo sostenible que genere trabajaos igualmente sostenibles, de modo que contribuya, al tiempo, a la reducción de las desigualdades sin degradar los entornos». Comprobamos, pues, algo que suele ser habitual en este tipo de estudios. Al mismo tiempo que se realiza un enorme esfuerzo de síntesis teórica de la normativa vigente, se pretende señalar, de manera programática, las líneas por las que deberá transitar esta. No obstante, desde nuestro punto de vista, estas no serían suficientes. La falta de cuestionamiento del modelo mismo de crecimiento conllevará la frustración de cualquier intento de poner freno al desastre medioambiental que nos amenaza.

La aceptación de la existencia del problema medioambiental es puesta, a lo largo de la publicación, permanentemente sobre la mesa. Ello contrasta con la mayor parte de los estudios que se vienen sucediendo sobre esta materia, en los que ni tan siquiera a modo de introducción se describe el caos planetario. Además, no solo se huye del negacionismo acientífico sino que se destaca el carácter antrópico de la crisis climática («El riesgo climático antrópico no es un riesgo natural más, sino un riesgo socioeconómico global fabricado»). La respuesta a esta problemática, incluso por aquellos que la niegan, podrá ser justa o, por el contrario, incrementar la injusticia y desigualdad endémica que padecemos. En palabras del represaliado profesor Riechman, también la lucha por el medio ambiente sano es una cuestión de clase. El cambio climático y demás desastres ambientales generarán importantes conflictos sociales. Estas son las premisas que laten en el segundo de los capítulos del primer Título del libro objeto de examen.

En este, el profesor Navarrete, tomando en préstamo la famosa descripción de Ulrich Beck de la sociedad actual como sociedad del riesgo, realiza en la primera parte de su trabajo una clara vinculación entre los riesgos climáticos y el incremento de la conflictividad social, confiando en las herramientas que el Derecho del Trabajo ha ideado históricamente para su resolución. Aunque, también es cierto, sin obviar los límites y deficiencias de tales herramientas.

El Título II, bajo el título "Retos del Derecho del Trabajo en su contribución a la transición ecológica socialmente justa: de los empleos verdes al trabajo sostenible pasando por los entornos seguros y saludables frente al cambio climático antrópico", contiene cinco capítulos elaborados por los profesores Legua Rodrigo, Hueso Moral, Martínez Jiménez, Pérez Amorós y Urrutia Uribe. La mayor parte de estos autores afronta su primera incursión en esta temática. No así el profesor Pérez Amorós que, como es sabido, ya publicó, al comienzo de la pasada década, algunos estudios al efecto. Los trabajos contenidos en este título van desde el tradicional análisis del impacto del cambio climático antrópico en el empleo y la necesidad de potenciar los denominados empleos verdes, hasta aspectos relacionados con los nuevos riesgos que implica. Destacamos, por último, la aproximación que, desde el último capítulo, se realiza a los conflictos laborales consecuencia de los conflictos socioambientales que, obligatoriamente, genera y generará la destrucción de la biosfera por el modo de producción en el que vivimos. En concreto, merece especial mención porque han sido muy escasos los estudios que desde nuestra disciplina se han elaborado al respecto y, sobre todo, han sido bastante tardíos. Al contrario de lo que ha ocurrido desde otras disciplinas no jurídicas.

El tercer Título del libro ahora comentado vuelve a agrupar varios trabajos realizados por sendas autoras desde la perspectiva del Derecho del Trabajo. En concreto, se aborda el estudio del espacio que le puede corresponder a la negociación colectiva (Álvarez Cuesta y Alba García), así como, en general, a la participación de los trabajadores en la elaboración en la empresa de estrategias de transición (Conde Colmenero y, de nuevo, Álvarez Cuesta). Sobre el espacio que el derecho colectivo del trabajo puede ocupar en este contexto, nos identificamos plenamente con las palabras de Álvarez Cuesta vertidas en las conclusiones de su capítulo: «el Derecho colectivo del trabajo es una

herramienta de primer orden en la protección medioambiental en aras a una transición ecológica justa desde diversas perspectivas, pero cabe observar un déficit en el marco normativo actual, necesitado de mayor precisión y sistematicidad».

Desde nuestro punto de vista, habría que ir más lejos aún. Al respecto, hemos de mostrar nuestro escepticismo a la hora de valorar el papel de los instrumentos de participación en el diseño de los tránsitos ambientales. De hecho, cuando se apela o fomenta estos, se hace para favorecer la transmisión del parecer de los trabajadores y no para influir realmente en la toma de decisiones. Creemos que se termina confundiendo el carácter consensuado de la medida con la voluntariedad de su adopción. Estamos convencidos de que solo a través de medidas de obligado cumplimiento destinadas a la reducción del consumo de combustibles fósiles y reducción de los residuos generados en la producción se podrán cumplir los objetivos descritos como ineludibles por el Panel de Expertos del cambio climático. Sería en el cumplimiento de tales obligaciones donde debería darse cabida a la participación de los trabajadores. Se conseguiría así hacer posible la existencia de instrumentos participados en el diseño de las transiciones, pero asegurando el cumplimiento de unos mínimos irrenunciables, dado que el reconocimiento constitucional del derecho a un medio ambiente sano requiere de los mecanismos coercitivos para hacerlo cumplir. En definitiva, estamos en el momento de imponer límites y no de hacer llamamientos genéricos a la participación.

A continuación, el libro recensionado transita por disciplinas ajenas al Derecho del trabajo: Derecho agroalimentario y Economía social (Título IV) a cargo de los profesores Borjabad Bellido y Extremera Méndez; Derecho mercantil (Título V) elaborado por el profesor García Sanz; Derecho Internacional (Título VI) realizado por la profesora Pascual Guzmán); y Derecho civil (Título VII) confeccionado por el profesor Arnau Moya.

La oportunidad de los estudios que se suceden en estos Títulos es evidente. El ordenamiento jurídico ha de arbitrar respuestas globales al problema y no pueden comprenderse las características de tales respuestas en cada sector del Derecho de manera aislada. Al respecto, nos gustaría resaltar la importancia del análisis realizado por García Sanz desde el Derecho Civil y la crítica al greenwashig. La presencia de una suerte de Tancredismo es obvia en esta materia. Las propias apelaciones a la participación de los trabajadores y, en concreto a la negociación colectiva, unidas al importante retroceso que está experimentando las normas comunitarias de obligado cumplimiento, deja, en muchas ocasiones, en meras declaraciones de intenciones las normas reguladoras de la transición climática.

Concluimos este análisis afirmando la convicción de que ni el Derecho del Trabajo es emancipador para el mundo del trabajo ni el Derecho del medio ambiente puede afrontar el imprescindible fin del crecimiento depredador del capitalismo. Las importantes trabas existentes en nuestro ordenamiento jurídico para poder transitarse hacia un nuevo modelo han sido evidenciadas, en buena medida, por los autores de este meritorio libro.

El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud. Investigación y transferencia de conocimiento del instituto universitario juvuma a la sociedad, por Miguel Ángel Gómez Salado, Marina Fernández Ramírez y José Luis Ruiz Santamaría (dirs.), Gloria M.ª Montes Adalid y Aída Cabello Roldán (coords.). Editorial Dykinson, 2025. 853 páginas. ISBN: 979-13-7006-845-5.

Comentado por:
Eva Haydée Escobar Galiano
Estudiante del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Málaga
https://orcid.org/0009-0005-5754-2462

Comprender las transformaciones actuales del trabajo significa situar a la juventud en el centro del análisis sociolaboral. Es un colectivo especialmente expuesto a la precariedad y en sus trayectorias laborales y vitales se manifiestan las tensiones estructurales del modelo económico y del sistema de protección social. Este es el contexto en el que surge la obra *El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud*, que aborda la cuestión juvenil como un prisma desde el que observar el funcionamiento y las disfunciones del Estado Social actual.

Este volumen resulta particularmente oportuno en un escenario marcado por la digitalización acelerada, la reorganización empresarial, la fragmentación de las carreras profesionales y la creciente dificultad de articular proyectos vitales estables. Frente a discursos que tienden a individualizar el riesgo y a responsabilizar a las personas jóvenes de su propia inserción laboral, la obra ofrece una lectura crítica que pone de relieve el carácter estructural de muchas de las desigualdades que atraviesan a esta generación. La juventud aparece así no como un colectivo "en transición", sino como un auténtico indicador de la capacidad –o incapacidad– de las instituciones para garantizar condiciones de trabajo dignas y horizontes de emancipación realistas.

Su interés, además de identificar los principales desafíos sociolaborales que afectan a las personas jóvenes, está en interrogar a las respuestas normativas, económicas y sociales que se están ofreciendo ante dichos desafíos. El resultado es una obra que invita a repensar críticamente, cuestionando hasta qué punto nociones como empleabilidad, emprendimiento, activación o sostenibilidad del sistema de protección social responden a las realidades juveniles actuales.

Uno de los ejes vertebradores de la obra es el análisis de la inserción laboral de la juventud en un mercado de trabajo caracterizado por la inestabilidad, la fragmentación de las trayectorias profesionales y la progresiva normalización de la precariedad. Las dificultades de acceso a un empleo estable y de calidad no pueden entenderse como un fenómeno transitorio asociado a las primeras etapas de la vida laboral –destaca esta obra– sino como un rasgo estructural que condiciona de manera duradera las experiencias profesionales de las personas jóvenes.

Desde esta perspectiva, se cuestionan los discursos dominantes que presentan la empleabilidad y la activación como respuestas suficientes a los problemas de inserción juvenil. Lejos de atribuir las dificultades a déficits individuales de adaptación, los distintos análisis convergen en señalar que la precariedad juvenil es el resultado de transformaciones profundas del propio mercado de trabajo, así como de marcos normativos que han debilitado las garantías laborales tradicionales.

Estas cuestiones se abordan de manera central en el bloque de Derecho del Trabajo, en el que participan Miguel Ángel Gómez Salado, Clara María Arrondo Asensio, Marta Sánchez Capel, José Luis Ruiz Santamaría, José Iván Pérez López, Marina Fernández Ramírez, Salvador José Guarecuco Cordero, Raquel Castro Medina, Cristina Ramírez Bandera, Gloria María Montes Adalid

y Aída Cabello Roldán, cuyas aportaciones permiten construir un análisis plural y coherente de las transformaciones que afectan al empleo juvenil.

Se dedica, además, una atención significativa a las nuevas formas de empleo y a los modelos productivos emergentes, entre los que destaca la economía de plataformas digitales. Estas fórmulas laborales, presentadas a menudo como oportunidades de autonomía y flexibilidad, son analizadas críticamente en tanto que tienden a difuminar la frontera entre trabajo asalariado y trabajo autónomo, generando situaciones de desprotección jurídica que afectan de manera intensa a la juventud. La obra permite comprender cómo estos modelos contribuyen a consolidar formas de subordinación encubierta, al tiempo que trasladan a las personas jóvenes la responsabilidad de gestionar riesgos que tradicionalmente correspondían al empleador. El volumen también aborda el fenómeno del autoempleo juvenil desde una óptica crítica, alertando del riesgo de consolidar itinerarios de emprendimiento forzado bajo la apariencia de libertad y autonomía profesional. En un contexto de escasez de empleo estable, el autoempleo se presenta en muchos casos como una estrategia de supervivencia más que como una opción vocacional, lo que puede reforzar las desigualdades, especialmente cuando no van acompañadas de marcos de protección adecuados.

Se amplía el análisis del empleo juvenil hacia una dimensión clave del modelo sociolaboral: la protección social y la justicia intergeneracional en el bloque dedicado a éste tema; en el que participan Cristina Ramírez Bandera, Aída Cabello Roldán, Gloria María Montes Adalid y Marta Sánchez Capel. La obra pone de relieve que las dificultades de inserción laboral de las personas jóvenes no se agotan en el acceso al empleo, sino que proyectan efectos directos y duraderos sobre su relación con los sistemas de protección social, así como sobre su confianza en las instituciones que los sostienen. La precariedad laboral se traduce, de este modo, en trayectorias contributivas fragmentadas, expectativas inciertas y una creciente sensación de desvinculación respecto del pacto intergeneracional que ha caracterizado tradicionalmente al Estado social.

Se plantea que la brecha intergeneracional no puede entenderse únicamente como un conflicto entre generaciones, sino como el resultado de un modelo que distribuye de manera desigual los riesgos y las oportunidades a lo largo del ciclo vital. La desconfianza juvenil hacia el sistema público de pensiones aparece vinculada a experiencias laborales que dificultan la construcción de expectativas razonables de protección futura. Este diagnóstico invita a repensar los fundamentos del sistema desde una óptica que tenga en cuenta las trayectorias reales de las nuevas generaciones.

Asimismo, el volumen introduce una reflexión relevante sobre el papel del Derecho y de las políticas públicas en la corrección de estas desigualdades intergeneracionales. El análisis de la jurisprudencia y de los efectos de determinadas reformas normativas permite apreciar hasta qué punto las respuestas institucionales pueden contribuir a reforzar la seguridad jurídica y la igualdad de trato de la juventud o, por el contrario, perpetuar situaciones de precariedad estructural. En este sentido, la obra subraya la necesidad de articular mecanismos de protección que no penalicen sistemáticamente a quienes acceden al mercado de trabajo en contextos adversos.

Más allá del empleo y de la protección social, la obra extiende su análisis a las condiciones materiales que hacen posible o, por el contrario, dificultan la autonomía personal y los procesos de emancipación de la juventud. Se menciona que la inserción laboral precaria tiene efectos directos sobre dimensiones esenciales de la vida joven (como el acceso a la vivienda, la organización de los cuidados, la conciliación entre formación, trabajo y vida personal…).

Estas cuestiones se abordan de manera central en los bloques dedicados al Derecho Civil y al Trabajo Social, en el que participan Antonio José Quesada Sánchez, José Manuel de Torres

Perea, Antonio Gálvez Criado, Laura Domínguez de la Rosa, Ana Cristina Ruiz Mosquera, Mario Millán Franco, Silvia Escobar Fuentes, Almudena Macías León y José David Gutiérrez Sánchez. Sus aportaciones permiten analizar, desde perspectivas jurídicas y sociales, los obstáculos estructurales que condicionan la emancipación juvenil en el contexto actual.

La dificultad para acceder a una vivienda en condiciones dignas retrasa los procesos de emancipación y refuerza la dependencia familiar, derivando en trayectorias vitales marcadas por la incertidumbre y la desigualdad. Las instituciones jurídicas tradicionalmente concebidas como mecanismos de protección pueden adquirir un carácter algo ambivalente: funcionando tanto como soporte como límite de la autonomía personal.

Se incorpora, además, una perspectiva especialmente relevante sobre los cuidados, la conciliación y las desigualdades interseccionales que afectan a la juventud. La atención a las experiencias de jóvenes migrantes, a las dinámicas de corresponsabilidad y a las representaciones sociales de la maternidad permite ampliar el foco del análisis y visibilizar realidades que suelen quedar relegadas en los estudios centrados exclusivamente en el empleo. Las dificultades de emancipación no afectan de manera homogénea a todas las personas jóvenes, sino que se intensifican en función del género, el origen o la posición social.

La obra incorpora también una reflexión sobre el emprendimiento juvenil y el papel de la empresa en la configuración de los nuevos discursos sobre el trabajo y la juventud. Estas cuestiones se abordan en los bloques dedicados al Derecho Mercantil, al Derecho Financiero y a la Organización de Empresas, en los que participan Carmen de Vivero de Porras, Enrique Melchor Giménez, Susana González Arjona, Carlos David Aguilar Segado, María Paz Andrés Reina, Carmen Jaimez Rueda, Rocío Díaz Muñoz, Celia Gavilán Jiménez, Mercedes Bryan Rodríguez, María Mercedes Rodríguez Fernández y Bernardo Gómez Calderón.

Se enmarca el emprendimiento juvenil en un escenario atravesado por importantes desigualdades de partida, especialmente en el acceso a la financiación y a los recursos necesarios para iniciar y consolidar proyectos empresariales. Frente a narrativas (comunes) que presentan el emprendimiento como un espacio de oportunidades abiertas, esta obra explica cómo estas dinámicas pueden resultar en desigualdades sociales y territoriales, quedando limitado el alcance real de dichas iniciativas para amplios sectores de la juventud. Asimismo, el volumen invita a reflexionar sobre el impacto de los discursos organizativos vinculados a la atracción y retención del talento joven en las trayectorias juveniles; y sobre el riesgo de trasladar a las empresas responsabilidades que deberían ser asumidas de manera colectiva, a través de políticas públicas de empleo, por ejemplo.

Finalmente, la obra amplía la mirada hacia dimensiones territoriales y estructurales, subrayando la conexión entre emprendimiento, desarrollo local y despoblación rural.

El ajuste de las condiciones sociolaborales y nuevas realidades para la juventud se trata de una lectura imprescindible. La obra pone de relieve que muchas de las disfunciones que hoy afectan a la juventud anticipan problemas estructurales que, de no abordarse, acabarán extendiéndose al conjunto de la sociedad. Asimismo, contribuye a desmontar narrativas que naturalizan la incertidumbre juvenil y a reivindicar la necesidad de respuestas colectivas frente a problemas estructurales.

Su alcance va más allá del ámbito universitario, al interpelar directamente a los responsables públicos y a los agentes sociales sobre la urgencia de garantizar condiciones de vida y de trabajo dignas para las nuevas generaciones.

La reconfiguración de los derechos fundamentales laborales en la era digital, por María Elisa Cuadros Garrido, Belén García Romero y Alejandra Selma Penalva (dirs.), Eduardo Enrique Taléns Visconti (coord.) y Jaime Cabeza Pereiro (prólogo). Colex, 2025. ISBN: 979-13-7011-511-1.

Comentado por:
Eva Haydée Escobar Galiano
Estudiante del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de Málaga
https://orcid.org/0009-0005-5754-2462

La acelerada digitalización de las relaciones sociales y productivas está transformando el modo en que se ejercen, interpretan y garantizan los derechos fundamentales, particularmente en el ámbito laboral. En este contexto se inscribe la obra colectiva *La reconfiguración de los derechos fundamentales laborales en la era digital*, que ofrece un análisis –amplio, sistemático y actualizado– de los principales desafíos que plantea en el mundo del trabajo la incorporación intensiva de tecnologías digitales, sistemas algorítmicos e inteligencia artificial.

La obra ha sido dirigida por las profesoras M.ª Elisa Cuadros Garrido, Belén García Romero y Alejandra Selma Penalva y coordinado por Eduardo Taléns Visconti, presenta una clara vocación tanto académica como práctica, abordando desde una perspectiva principalmente jurídica (con evidentes conexiones interdisciplinarias) la tensión entre innovación tecnológica, poder empresarial y tutela efectiva de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. La obra reúne aportaciones de numerosas personas autoras, procedentes principalmente del ámbito del Derecho Constitucional y del Derecho del Trabajo, cuyas contribuciones ofrecen una visión plural.

Partiendo de una aproximación teórica y constitucional clásica, que sirve de base para comprender los cambios actuales, al comienzo de la obra se habla del alcance y la evolución de los derechos fundamentales en el trabajo. Destaca especialmente el capítulo inicial, que ofrece una clasificación evolutiva de los derechos fundamentales desde el constitucionalismo liberal hasta los denominados derechos de tercera y cuarta generación, entre los que se incluyen los derechos digitales. Nos permite situar los nuevos retos tecnológicos dentro de una trayectoria histórica más amplia.

Sobre esta base, el volumen avanza hacia el análisis de la tensión entre derechos fundamentales y poder de dirección empresarial, una cuestión clásica del Derecho del Trabajo que adquiere renovada actualidad con la introducción de herramientas digitales de control, evaluación y organización del trabajo. La obra aborda con rigor cómo la digitalización intensifica determinadas asimetrías estructurales de la relación laboral, al tiempo que plantea nuevos riesgos para derechos como la intimidad, la protección de datos personales, la igualdad y la no discriminación o la libertad de expresión en el entorno laboral.

Una parte sustancial se dedica al estudio de los derechos fundamentales colectivos en la era digital: examinando el impacto de las nuevas formas de organización productiva (teletrabajo, plataformas digitales, empresas virtuales o sin centro de trabajo) sobre derechos como la libertad sindical, la negociación colectiva o el derecho de huelga. Destaca la capacidad de la obra para conectar el análisis dogmático con los problemas reales de aplicación normativa y jurisprudencial.

Especial atención merece, asimismo, el que sean varios capítulos los que examinan los riesgos asociados a la toma de decisiones automatizadas en procesos de selección, evaluación o gestión de personal, poniendo de relieve la potencial reproducción o incluso amplificación de sesgos estructurales por razón de género, edad, origen o condición socioeconómica. Se puede decir que la obra dialoga de forma implícita con los debates europeos más recientes en torno a la regulación de la inteligencia artificial y la exigencia de transparencia y control de los sistemas algorítmicos.

La última parte del libro se ocupa de la protección y tutela de los derechos fundamentales, analizando las consecuencias jurídicas de su vulneración y los mecanismos de reparación. Se examinan con detalle cuestiones como la nulidad de los actos empresariales lesivos, la indemnización por daño moral o la responsabilidad del empleador en escenarios de creciente complejidad organizativa. Esto resulta especialmente valioso, ya que conecta el plano teórico de los derechos con su efectividad práctica.

La obra constituye una aportación sólida y necesaria al estudio de los derechos fundamentales laborales en el actual contexto de transformación digital. Su principal fortaleza radica en la combinación de una estructura sistemática, una elevada calidad doctrinal y una clara orientación hacia los problemas reales que afrontan tanto la práctica jurídica como la acción sindical y la intervención pública.

El volumen deja abiertos algunos debates que invitan a futuras investigaciones, especialmente en relación con la evolución normativa y jurisprudencial. Lejos de constituir una debilidad, esta apertura refuerza el valor del libro como punto de partida para nuevas líneas de reflexión.