Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Crónica Legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 261-296

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. Relaciones laborales
1.2. Empleo y formación profesional
1.3. Prevención de riesgos
1.4. Migraciones
1.5. Inspección de trabajo
1.6. Empleo público
1.7. Economía social
1.8. Dependencia y discapacidad
1.9. Jubilación
1.10. Cotización
1.11. Reformas reglamentarias de Seguridad Social: afiliación y recaudación.
1.12. Mutualidades de previsión social
1.13. Desempleo
1.14. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social
1.15. Otras normas de Seguridad Social
1.16. Sanidad
1.17. Asistencia social y servicios sociales
1.18. Dependencia y discapacidad
1.19. Medidas urgentes: laborales y de Seguridad Social
1.20. Otras normas
2. Crónica de doctrina judicial. Jurisprudencia seleccionada
3. Novedades bibliográficas
3.1. Relaciones de trabajo
3.2. Derecho colectivo
3.3. Protección social
3.4. Derecho procesal
3.5. Obras generales
3.6. Manuales y tratados

Cita Sugerida: MORENO VIDA, M.N.: «Crónica legislativa, Doctrina Judicial y Noticias Bibliográficas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 20 (2026): 261-296.

1. CRÓNICA LEGISLATIVA LABORAL Y OTRAS MATERIAS CONEXAS

1.1. Relaciones laborales

-Contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas. Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears (BOE 30–6–2026)

(Acuerdo de convalidación publicado por Resolución de 23 de julio de 2026, del Congreso de los Diputados, BOE 25–7–2026)

Regula el régimen aplicable a los contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas.

La norma prevé un sistema gradual de flexibilidad:

a) Con carácter preferente, las Administraciones públicas deberán contar con un instrumento de planificación de recursos humanos aprobado, preferentemente la oferta de empleo público ordinaria, que incluya de forma expresa la cobertura de jubilaciones parciales previstas. La contratación de este personal laboral fijo se regirá por las reglas de acceso a la condición de personal laboral en las Administraciones Públicas.

Así, se podrá reconocer la jubilación parcial del personal laboral fijo a tiempo completo siempre que la Administración correspondiente vincule la jubilación parcial de cada persona trabajadora a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que hubiere sido previamente formalizado como resultado de convocatorias derivadas del instrumento de planificación referido para la cobertura de las jubilaciones parciales, que tendrá a estos efectos la condición de relevista.

b) En caso de no ser posible esto, en tanto se resuelve la convocatoria para la contratación de personal relevista fijo, se podrá contratar personal laboral temporal de sustitución, a tiempo completo, que tendrá a estos efectos la condición de relevista, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva. Dicha contratación, habrá de llevarse a cabo de forma simultánea a la jubilación parcial a la que se vincule.

c) Podrá acudirse igualmente a la contratación de personal laboral de sustitución en el caso de que se produzca la extinción del contrato del personal relevista fijo antes de la finalización del segundo año posterior al acceso por el jubilado parcial a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, a los efectos de poder dar cumplimiento al mandato previsto en el artículo 12.6, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo indicado.

Para la contratación del personal relevista prevista en los apartados anteriores, no será exigible el requisito de estar en situación de desempleo o tener concertado un contrato de duración determinada.

Se establece un régimen transitorio de aplicación al reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas, conforme al cual, hasta el 1 de abril de 2027, el reconocimiento de la jubilación parcial del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se podrá vincular a un contrato de personal laboral fijo a tiempo completo que hubiere sido formalizado a partir del 1 de abril de 2024 como resultado de convocatorias derivadas de ofertas de empleo público ordinarias o instrumentos similares (disposición transitoria única).

Por otra parte, la disposición adicional única de este Real Decreto-ley prevé la revisión, por parte del Gobierno, de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público estatal destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Esta revisión se llevará a cabo previa negociación colectiva, y supondrá la modificación de las cuantías vigentes para adaptarlas a la situación actual. La norma también prevé que la actualización no podrá suponer una minoración de las cantidades que actualmente se abonan en concepto de residencia.

-Empleo. Orden PJC/654/2026, de 29 de junio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de junio de 2026, por el que se aprueba la segunda prórroga del 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 (BOE 30–6–2026)

Próximo a finalizar el periodo de vigencia de la primera prórroga, se constata nuevamente la persistencia de las circunstancias que motivaron tanto su activación inicial como su posterior prórroga: la pervivencia de las necesidades de recualificación y de acompañamiento en los procesos de transición profesional de las personas trabajadoras del sector, derivadas de los cambios permanentes que continúan afectando a dicha actividad productiva.

En consecuencia, y al amparo de la posibilidad prevista en el artículo 47 bis.1 del Estatuto de los Trabajadores, de acordar hasta dos prórrogas de seis meses cada una, se considera necesario llevar a cabo una segunda prórroga de la vigencia del mecanismo activado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, a fin de permitir que las empresas que cumplan los requisitos establecidos puedan seguir solicitando la aplicación de medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2026.

-Nuevo Estatuto de las personas artistas y vinculadas. Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad (BOE 25–7–2026)

Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector, mediante este Real Decreto se sustituye íntegramente, y consecuentemente se deroga, el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

La regulación contenida en este Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, entrará en vigor a los diez meses de su publicación en el BOE.

Desde el punto de vista de la estructura, se establecen dos capítulos diferenciados, que resultan de la ampliación y diversificación del ámbito de aplicación de la relación laboral especial: el capítulo I contiene las disposiciones referidas a todas las personas que desarrollan actividades incluidas en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 3; el capítulo II contiene las disposiciones aplicables específicamente a las personas artistas.

Desde el punto de vista del contenido, se incorporan un amplio conjunto de novedades:

-En primer lugar, un nuevo artículo 4 dedicado a las fuentes reguladoras de la relación laboral especial que incorpora una referencia expresa a las particularidades de este ámbito laboral.

-Se incorpora un nuevo artículo 9 referido a la protección efectiva frente a la violencia y el acoso. Se establece la adaptación de planes, protocolos y conjuntos planificados de medidas a la intermitencia y brevedad de los contratos (principales singularidades del sector). Se establece la obligación de que las empresas cuenten con una persona coordinadora de intimidad en los casos de realización de escenas o actuaciones íntimas o de sexo, con el objeto de garantizar el consentimiento y prevenir situaciones de acoso.

-Se incorpora, en el artículo 10, una nueva regulación sobre los desplazamientos y las giras, remitiéndose al convenio colectivo para el establecimiento del régimen compensatorio en supuestos de desplazamientos entre localidades por giras, rodajes o actividades de similar naturaleza.

-Se regula el trabajo artístico de personas menores de 16 años, en el artículo 11. Por primera vez se regula el régimen concreto de participación de personas menores en actividades artísticas y su autorización: se recogen sus derechos y se establecen reglas claras y únicas para todo el territorio nacional, evitando fenómenos de abusos o de competencia desleal.

La nueva regulación se estructura en torno a tres aspectos: se clarifica que el único régimen de trabajo permitido a las personas menores de 16 años es el laboral (solamente podrá llevarse a cabo por cuenta ajena y con sujeción a las reglas contenidas en este Real Decreto); se regulan las obligaciones empresariales en materia de tutela de la salud laboral, con particular referencia a las limitaciones en los tiempos máximos de trabajo, que se adecuan a distintas franjas de edad; se establece un catálogo de derechos de las personas menores para garantizar su adecuado desarrollo personal, educativo, social y profesional; y se introduce una nueva regulación del procedimiento de autorización, que será única para todo el territorio del Estado.

-Se incorpora, en el artículo 14, los derechos de propiedad intelectual, propia imagen y otros derechos digitales de las personas artistas que estén incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto. Se incorpora la obligación de establecer de manera expresa y diferenciada en el recibo de salarios las retribuciones que correspondan a la persona trabajadora en el marco del contrato de trabajo por la cesión de dichos derechos exclusivos, en los casos en los que no sean objeto de gestión colectiva.

Se prevé la posibilidad de establecer, por convenio colectivo, garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de sus derechos digitales.

-En el capítulo de derechos y obligaciones de las personas artistas, se modifican y aclaran algunas regulaciones que habían quedado claramente obsoletas y se incorporan algunos aspectos nuevos no contemplados hasta el momento, entre los que destacan los siguientes:

En relación con la retribución, se refuerzan las obligaciones de información clara y transparente de los distintos conceptos retributivos, salariales y no salariales, en el recibo de salarios. Además, se introducen algunas particularidades en la gestión de la indemnización de fin de contrato, así como respecto a las vacaciones no disfrutadas, permitiendo su pago prorrateado cuando se trate de contratos de breve duración.

En materia de tiempo de trabajo se procede a definir con mayor claridad los tiempos que se consideran de trabajo efectivo, de modo que se incluyen tanto la prestación efectiva de la actividad artística en las artes escénicas, audiovisuales y musicales objeto del contrato, como el tiempo en que la persona está bajo las órdenes de la empresa en cualesquiera actividades preparatorias, trabajos de preproducción o postproducción, o actividades de promoción. Quedan excluidas de la consideración como tiempo de trabajo los periodos destinados a las actividades efectuadas por las personas candidatas durante el proceso de selección, sin perjuicio de la aplicación de la normativa específica.

Se introducen algunas reglas en materia de descanso para aproximar la regulación de esta materia a la prevista en la normativa laboral común.

Se incorpora una novedosa regulación sobre las obligaciones de información anticipada y por escrito de los encargos, con los planes de trabajo, ensayos u otras actividades preparatorias, cuyo objeto es dotar de la suficiente previsibilidad la ejecución del contrato.

-Se establece la obligación del Gobierno de constituir una serie de comisiones de trabajo para el análisis y la puesta en marcha de eventuales medidas de carácter formativo o de recualificación profesional.

-Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (BOE 15–9–2026)

Este real decreto tiene por objeto desarrollar el artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores, en particular, en materia de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, para garantizar la previsibilidad y la transparencia de las condiciones de trabajo e incorporar al derecho español de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Gran parte de las obligaciones impuestas por la Directiva ya se encuentran recogidas de manera expresa en el ordenamiento vigente, pero estos derechos han de ser objeto de ampliación a la vista de la normativa europea. Por ello, se procede a su transposición parcial mediante este real decreto, incorporando y desarrollando aquellos nuevos aspectos relativos a los derechos de información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y la garantía de previsibilidad de las condiciones de trabajo esenciales no contemplados en el actual Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en materia de información al trabajador sobre las condiciones de trabajo, que es derogado y sustituido en su integridad por el presente reglamento.

La Exposición de Motivos de esta norma explica también que, con relación a la transposición del artículo 10.3 de la Directiva, que prevé que «si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador», se ha decidido no incorporar tratamiento reglamentario alguno tomando en consideración, entre otros, el criterio del Consejo de Estado que indica que la problemática que pretende resolver el artículo 10.3 de la directiva ya tiene actualmente solución en el derecho interno español, por la interpretación combinada de los artículos 12.5.d) y 30 del Estatuto de los Trabajadores.

Los aspectos principales de la nueva regulación son los siguientes:

1. El capítulo I, constituido por los artículos 1 y 2, define el objeto y el ámbito de aplicación del real decreto

-Este real decreto será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-El capítulo II, relativo a la información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, solo será de aplicación a las relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas.

-A los contratos de trabajo de los pescadores que presten servicios a bordo de buques pesqueros abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos, les será de aplicación este real decreto en los términos previstos en el capítulo III.

-A los contratos de trabajo de la gente de mar que preste servicios a bordo de buques abanderados en España o registrados bajo plena jurisdicción española, con independencia de la duración de aquellos, les será de aplicación este real decreto en los términos previstos en el capítulo IV.

-Este real decreto se aplicará a las relaciones laborales especiales en los términos previstos en sus normas específicas y, en todo caso, cuando estas se remitan expresamente o prevean la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario.

-Al personal empleado público le resultará de aplicación lo previsto en el presente real decreto, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

2. El capítulo II desarrolla la información sobre los elementos esenciales del contrato que la empresa, con carácter general, debe proporcionar a las personas trabajadoras.

-En los artículos 3 y 4 se concreta la información general que debe proporcionarse y la información adicional que corresponde comunicar en los supuestos de prestación de servicios en el extranjero

-El artículo 5 recoge la obligación de informar sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones recogidos en los dos preceptos anteriores.

-El artículo 6 regula los medios a través de los cuales debe proporcionarse dicha información

-El artículo 7 establece los plazos para el cumplimiento de la obligación. Destaca que dicha información deberá ser facilitada por la empresa a la persona trabajadora con carácter previo al inicio de la relación laboral.

-El artículo 8 aclara que las obligaciones previstas en este real decreto no enervan el resto de las obligaciones relacionadas previstas en la legislación laboral.

-Entre los elementos de información regulados destaca:

-La obligación de informar, en ciertas situaciones, sobre la existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones (con base al Reglamento de la UE de Inteligencia Artificial).

-En relación con el salario se deberán explicitar la cuantía del salario base y de cada uno de los complementos salariales, indicados de forma separada, así como su periodicidad y método de pago. También se debe expresar el modo de cálculo de los conceptos salariales que sean variables y los criterios que determinan su percepción.

-Se tendrá que informar expresamente sobre la duración y las condiciones del período de prueba, cuando se concierte, lo que incluirá la justificación por parte de los convenios colectivos de las causas por las que se amplía la duración legal del período de prueba.

Estos casos justificados pueden ser por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o, por la necesidad de realizar la evaluación de la idoneidad de la persona trabajadora en caso de suspensión de la relación laboral.

También debe incluirse la información relativa a las obligaciones respectivas de la empresa y de la persona trabajadora de realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

-La información deberá facilitarse por la empresa a la persona trabajadora, cuando no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en su poder, a través de uno o más documentos escritos que incluyan todos los datos exigidos.

Dicha información se proporcionará y transmitirá en papel o en formato electrónico, siempre que sea accesible para la persona trabajadora, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa conserve la prueba de la transmisión o recepción. En el caso de personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite, la empresa debe asegurar que toda la información prevista en esta norma sea accesible y comprensible.

3. El capítulo III recoge las disposiciones aplicables al trabajo en la pesca, desarrollando la obligación de formalización escrita del contrato de trabajo de los pescadores y su contenido mínimo, de conformidad con la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo.

4. El capítulo IV establece las disposiciones aplicables a la gente de mar, sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa específica que le resulta de aplicación, en particular, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Se incorpora el contenido mínimo que debe figurar en los contratos de trabajo de la gente de mar.

5. Las disposiciones adicionales primera y segunda señalan, respectivamente, que se pondrá a disposición de empresas y personas trabajadoras un modelo de documento informativo que recoja el contenido del artículo 3 y, cuando proceda, del 4 y el 5; y que se pondrá a disposición de armadores, pescadores y gente de mar modelos de contratos de trabajo que recojan el contenido fijado en los artículos 11 y 14.

6. La disposición transitoria única regula las obligaciones de información de las relaciones laborales vigentes a la entrada en vigor de esta norma, garantizando que los nuevos derechos se les aplican: La empresa deberá facilitar la información a la persona trabajadora que lo solicite, en el plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la solicitud y siempre que no obrara ya en su poder.

1.2. Empleo y formación profesional

-Formación profesional para el empleo. Orden TES/679/2026, de 29 de junio, 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 7–7–2026)

Conforme la nueva redacción del artículo 6 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, las bases reguladoras de la concesión de subvenciones podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, con un límite máximo que no podrá superar el 80 por ciento del importe concedido, lo que supondrá que como mínimo un 20 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.

Para adecuarla a esta nueva regulación, 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.

La finalidad es evitar una excesiva carga financiera y procedimental que puede disuadir a muchas entidades de formación para prestar su colaboración como impartidoras.

Se considera que esta aproximación a un anticipo del 80 por ciento no supone para la Administración un riesgo de incremento de expedientes de reintegro ni un perjuicio para los fondos públicos, ya que su pago se realizará una vez se comunique la fecha de inicio de la actividad formativa.

-Política de empleo. Resolución de 8 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 16 de junio de 2026, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026 (BOE 21–7–2026)

Se mantiene una línea continuista con el Plan Anual del Empleo Digno 2025, buscando una mejor prestación de servicios y atención de las personas, si bien incorporando ciertos ajustes.

El Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2026 se incluye en el Anexo de esta Resolución.

-Convenios. Resolución de 21 de agosto de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., y la Confederación Autismo España, para el impulso y desarrollo de actuaciones en favor de la inclusión y efectiva igualdad de oportunidades de las personas con trastorno del espectro autista (BOE 9–9–2026)

1.3. Prevención de riesgos

-Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. Seguridad minera. Ley del Principado de Asturias 5/2026, de 24 de junio, de primera modificación de la Ley del Principado de Asturias 1/1997, de 4 de abril, de infracciones y sanciones en materia de seguridad minera (BOE 17–7–2026)

-Comunidad Autónoma de Cataluña. Ley 8/2026, de 2 de julio, de la erradicación del amianto Cataluña aprueba una ley integral para la gestión y retirada del amianto (BOE 17–8–2026)

Esta ley tiene por objeto establecer un marco jurídico que permita una actuación común de todas las administraciones públicas de Cataluña con el fin de luchar contra los efectos que el amianto produce sobre la salud de las personas, los animales y el medio ambiente, de facilitar la detección y localización de los materiales que contienen amianto, y de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras y del conjunto de la ciudadanía en la gestión y retirada del amianto.

Se establece así un marco integral para la detección, gestión y retirada del amianto, reforzando la protección de la salud pública y del medio ambiente.

1.4. Migraciones

-Pacto Europeo de Migración y Asilo. Instrucción de 11 de junio de 2026, de la Subsecretaría, sobre la tramitación de las solicitudes de protección internacional a consecuencia de la plena aplicación de los procedimientos previstos en los reglamentos UE 2024/1348 y 2024/1351, de 14 de mayo, que integran el Pacto Europeo de Migración y Asilo (BOE 13–6–2026).

-Instrucción de 11 de junio de 2026, de la Subsecretaría, sobre las consecuencias de la entrada en vigor del Pacto Europeo de Migración y Asilo en el recurso administrativo de reposición en el ámbito de la protección internacional (BOE 13–6–2026).

-Sistema de acogida de protección internacional. Resolución de 18 de junio de 2026, de la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional, por la que se establece la planificación de prestaciones, actuaciones o servicios estructurales para el sistema de acogida en materia de protección internacional para su gestión mediante acción concertada (BOE 19–6–2026)

-Sistema de acogida de protección internacional. Resolución de 23 de junio de 2026, de la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional, por la que se establece la planificación estructural de prestaciones, actuaciones o servicios para el programa de atención humanitaria para su gestión mediante acción concertada (BOE 25–6–2026)

-Personas menores de edad extranjeras no acompañadas. Real Decreto 556/2026, de 30 de junio, por el que se aprueba la capacidad ordinaria del sistema de protección y tutela de personas menores de edad extranjeras no acompañadas de las comunidades y ciudades autónomas (BOE 3–7–2026)

1.5. Inspección de trabajo

-Resolución de 23 de junio de 2026, de la Subsecretaría, por la que se publica la Adenda de modificación y prórroga del Convenio entre la Agencia Estatal de Administración Tributaria y el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de intercambio de información y desarrollo de actuaciones de colaboración para la prevención y corrección del fraude fiscal y a la Seguridad Social (BOE 1–7–2026)

-Comunidad Autónoma de La Rioja. Convenio. Resolución de 21 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga del Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad

Autónoma de La Rioja, para el desarrollo efectivo de la cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección (BOE 29–7–2026)

1.6. Empleo público

-Personal del sector público. Retribuciones. Orden PJC/683/2026, de 7 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de julio de 2026, por el que se aprueba la modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en aplicación de lo previsto en la disposición adicional única del Real Decreto-ley 19/2026, de 30 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears (BOE 8–7–2026)

Personal del sector público. Retribuciones. Resolución de 8 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Sector Público Estatal destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears del incremento de las cuantías de la indemnización por residencia prevista en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 7 de julio de 2026, por el que se aprueba la modificación de las cuantías de las indemnizaciones por residencia del personal del sector público destinado en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears en aplicación de lo previsto en la disposición adicional única del Real Decreto-ley 19/2026, de 30 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears (BOE 10–7–2026)

-Comunidad Autónoma del País Vasco. Normalización lingüística. Empleo público. Ley 5/2026, de 25 de junio, de Medidas para la Normalización Lingüística, por la que se modifica la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (BOE 14–7–2026)

-Fuerzas Armadas. Jornada y horarios de trabajo. Orden DEF/787/2026, de 23 de julio, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas (BOE 31–7–2026)

a) En primer lugar, se incorporan las modificaciones del TREBEP introducidas por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, para extender a las militares víctimas de violencia sexual la misma protección otorgada a las víctimas de violencia de género.

b) Por otro lado, la Ley 6/2024, de 20 de diciembre, para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para su posterior trasplante, también ha introducido alguna modificación al Estatuto Básico del Empleado Público que se incorpora a la normativa militar. En concreto, se añade un nuevo permiso que facilita la asistencia del militar a los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

c) Se incorporan igualmente las modificaciones introducidas en el TREBEP por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, que amplía el permiso de nacimiento y cuidado para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

-Se amplían los permisos por nacimiento para la madre biológica, para el progenitor diferente de la madre biológica, y por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal

como permanente, a una duración de diecinueve semanas para cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor; y en los supuestos de monoparentalidad, los permisos referidos tendrán una duración de treinta y dos semanas.

-Se regula la distribución de estos permisos, y se especifica que el permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años, no tendrá carácter retribuido.

d) Finalmente, con objeto de clarificar los criterios para el cálculo de las retribuciones en los casos de reducción de jornada, se incluye un nuevo párrafo en el apartado 2.c) del anexo II de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, que contempla, para el personal que disfruta de reducción de jornada sin exoneración de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que impliquen actividad fuera del régimen de horario general de la UCO, que para efectuar el referido cálculo de retribuciones no se descontarán los días de descanso obligatorio siguientes a los días en que realizaron las guardias, servicios, maniobras o actividades análogas; ni los días de descanso adicional que, en su caso, se concedieran.

1.7. Economía social

-Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. Cooperativas. Ley del Principado de Asturias 4/2026, de 28 de mayo, de Cooperativas (BOE 19–6–2026)

-Tercer Sector de Acción Social. Real Decreto 592/2026, de 15 de julio, por el que se regula el régimen jurídico de las entidades del Tercer Sector de Acción Social colaboradoras con la Administración General del Estado (BOE 16–7–2026)

El Tercer Sector de Acción Social se corresponde con el compromiso de la sociedad de hacer frente a situaciones de desigualdad y de exclusión social. El Real Decreto-ley 7/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes de naturaleza tributaria, presupuestaria y de fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación, en su artículo 3, establece que las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, podrán reconocer como entidades del Tercer Sector colaboradoras a aquellas organizaciones o entidades que desarrollen actividades de interés general.

Esta norma también prevé, en su artículo 4.3, que, reglamentariamente, se determinará el procedimiento para el reconocimiento como entidades del Tercer Sector colaboradoras de la Administración General del Estado, y se concretarán los derechos y obligaciones que dicho reconocimiento conlleva. Este reconocimiento de la condición de entidades colaboradoras se realiza sectorialmente en los diferentes ámbitos de acción de estas entidades, como el social, el medioambiental o el de acción exterior.

El objeto de este real decreto es regular el régimen jurídico específico de las entidades del Tercer Sector de Acción Social colaboradoras con la Administración General del Estado y con los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de ella, estableciendo el procedimiento para el reconocimiento de dicha condición, así como los derechos, obligaciones y régimen de supervisión, pérdida y revocación asociados a ella.

Esta norma es de aplicación a todas las entidades del Tercer Sector de Acción Social, tal y como las define el artículo 2 de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social, que sean de ámbito estatal.

A efectos de determinar su ámbito de actuación, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, se entenderá que una entidad del Tercer Sector de Acción Social es de ámbito estatal cuando actúe en el territorio de más de una comunidad autónoma o ciudad autónoma.

En ningún caso podrán ser reconocidas como entidades del Tercer Sector de Acción Social colaboradoras con la Administración General del Estado los organismos o entidades públicas adscritos o vinculados a una Administración Pública, las universidades, los partidos políticos, los colegios profesionales, las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, las sociedades civiles, las organizaciones empresariales y los sindicatos, y otras entidades con análogos fines específicos y naturaleza que los citados anteriormente, aunque realicen actividades de interés general.

-Comunidad Autónoma de Cataluña. Sector social. Ley 6/2026, de 28 de mayo, del tercer sector social (BOE 18–7–2026)

1.8. Dependencia y discapacidad

1.9. Jubilación

-Jubilación anticipada por discapacidad. Real Decreto 632/2026, de 29 de julio, por el que se modifica el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento (BOE 30–7–2026)

Conforme a lo dispuesto en el artículo 4 de la Orden ISM/444/2025, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento de inclusión de nuevas patologías generadoras de discapacidad en el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre (por el que se desarrolla la LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento), la Comisión Técnica correspondiente ha propuesto la inclusión de once nuevas patologías que pueden dar lugar a la reducción de la edad de jubilación. Por su parte, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha dictado resolución sobre cada una de las patologías, admitiendo o inadmitiendo su inclusión como nueva patología generadora de discapacidad en el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre.

En base a ello, con la aprobación de este real decreto se procede, por una parte, a la incorporación en el anexo de las siguientes patologías: amiloidosis por transtiretina variante, distrofia miotónica tipo 1 (Steinert), enfermedad de Huntington, espina bífida, enfermedad de Parkinson, degeneración corticobasal, atrofia multisistémica, parálisis supranuclear progresiva, esclerosis sistémica y enfermedad renal crónica estadio G5; y, además, se modifica el ordinal quinto del párrafo i) bajo la denominación lesión medular, traumática o no traumática, a fin de comprender tanto los supuestos de etiología traumática, ya reconocidos, como los de etiología no traumática.

Y por otra, se crea una nueva categoría de discapacidad, reflejada en el párrafo j) bajo la denominación de enfermedades sistémicas, con el fin de incluir en ella dos nuevas patologías: la esclerosis sistémica y la enfermedad renal crónica estadio G5, reforzando así la coherencia interna del propio anexo, al quedar dichas patologías integradas en una categoría acorde con su naturaleza.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y se aplicará a hechos causantes posteriores a su entrada en vigor.

-Jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas. Resolución de 5 de junio de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral acogido al IV Convenio Único de la Administración General del Estado (BOE 9–6–2026)

La firma del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General

del Estado el 4 de marzo de 2019 supuso la posibilidad de que el personal laboral sujeto al citado Convenio Único se acogiese a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley (disposición adicional undécima).

Ante los cambios operados en la LGSS se ha hecho necesario adoptar nuevos criterios en torno a la regulación de la jubilación parcial en el ámbito del IV Convenio Único. A tal fin, en el grupo de trabajo de jubilación parcial constituido en el seno de la Comisión Paritaria del IV Convenio Único se ha procedido al estudio y análisis de la situación de la jubilación parcial y a la propuesta de unas condiciones y criterios comunes para el conjunto de trabajadores y trabajadoras en el ámbito subjetivo que integra el IV Convenio Único que, previa negociación con las organizaciones sindicales, han sido aprobados por la Comisión Paritaria el 31 de marzo de 2026 en el ejercicio de las facultades establecidas en el artículo 15 y en la disposición adicional undécima de dicho Convenio Único; así como por la Comisión Negociadora del IV Convenio Único en la misma fecha.

Por tanto, esta resolución tiene por objeto concretar las actuaciones a realizar para el acceso a la jubilación parcial y jubilación parcial anticipada del personal laboral fijo sujeto al IV Convenio Único de la Administración General de Estado. Esta resolución se adaptará a las modificaciones normativas que, en su caso, puedan producirse en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo y afecten a su contenido.

1.10. Cotización

-Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 15–7–2026)

Conforme a la disposición adicional primera del 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, y en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, se mantiene la vigencia del artículo 122.nueve de la prorrogada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, el cual prevé que, para la determinación de las bases normalizadas de cotización, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, se aplicará el procedimiento descrito en las reglas contenidas en el citado precepto, facultando al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para fijar la cuantía de las citadas bases de cotización.

A tal finalidad responde el contenido de esta orden, mediante la cual se determinan las bases normalizadas de cotización, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (contenidas en el Anexo de esta Orden), teniendo en cuenta, para la determinación de tales bases, la cuantía de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, ambos inclusive, con las especialidades contenidas en el artículo 57 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.

-Resolución de 16 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece el plazo especial para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 27–7–2026)

Conforme a la Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, se establece que las diferencias de cotización resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la Orden ISM/727/2026, de 13 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2026 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de enero de 2026, se hubieran efectuado hasta el mes anterior al de su publicación en el BOE se ingresarán en un único plazo correspondiente al mes de febrero de 2027.

1.11. Reformas reglamentarias de Seguridad Social: afiliación y recaudación.

-Real Decreto 643/2026, de 29 de julio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE 30–7–2026)

A través de este Real Decreto se llevan cabo determinadas reformas reglamentarias de Seguridad Social: entre otros aspectos, se amplía el plazo de comunicación de bajas y variaciones de datos, se actualiza la normativa sobre aplazamientos en el pago de deudas y se otorga un nuevo plazo de comunicación del CNAE-2025

Por una parte, se modifica el párrafo 2.º del artículo 32.3 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, con el objetivo de facilitar en mayor medida el cumplimiento de las referidas obligaciones con la Seguridad Social, ampliando de tres a seis días el plazo establecido en la norma.

Por otra parte, se efectúan una serie de modificaciones en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, que afectan a sus artículos 32, 33, 34 y 35.

-En primer lugar, se clarifica la redacción del apartado 1 del artículo 32, relativo a las deudas con la Seguridad Social susceptibles de aplazamiento, al objeto de eliminar cualquier duda respecto a la consideración como inaplazables de todas las cuotas por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto cuando correspondan a trabajadores por cuenta ajena o asimilados como cuando correspondan a trabajadores por cuenta propia, conforme a lo previsto, con carácter general, en el artículo 23.2 LGSS.

-En segundo lugar, se actualizan las cuantías de las deudas aplazables respecto a las que no es necesaria la constitución de garantías, establecidas en el párrafo b) del artículo 33.4.

-En tercer lugar, la regulación del artículo 34, dedicado al interés aplicable a los aplazamientos, se acomoda a la del artículo 23.5 LGSS, respecto a la que había quedado desactualizada desde la reforma efectuada por la disposición final quinta de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

-Asimismo, se introducen dos modificaciones en el artículo 35, en el que se regula el procedimiento de concesión de los aplazamientos, dirigidas a facilitar su tramitación y concesión automatizada conforme a lo previsto en el artículo 130 LGSS.

Por último, este real decreto incorpora una disposición adicional única al objeto de establecer un plazo de seis meses para que las empresas comuniquen a la TGSS el código de ocupación laboral, única o principal, a que se refiere el artículo 30.2.a) del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, de todos los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en alta en cualquiera de sus códigos cuenta de cotización, conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones vigente. Dicho dato resulta imprescindible para elaborar los informes que se precisan para el reconocimiento, en su caso, de coeficientes reductores de la edad de jubilación para aquellas ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.

1.12. Mutualidades de previsión social

-Trabajadores autónomos: nueva pasarela al RETA. Ley 2/2026, de 29 de julio, de modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18.ª y 19.ª (BOE 31–7–2026)

La posibilidad de opción entre la respectiva mutualidad de previsión alternativa (reguladas por el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de mutualidades de previsión social) y el RETA, que supuso inicialmente un beneficio para los profesionales colegiados que realizan su actividad por cuenta propia, ha dado lugar también a situaciones de desprotección de algunos de estos profesionales.

Vista la situación, se considera necesario adoptar algunas medidas consistentes en mejorar la cobertura que estas entidades proporcionan a sus mutualistas y poner a disposición de estos profesionales una «pasarela» para que, en los términos reglamentariamente establecidos, aquellos que consideren que conviene a sus intereses puedan solicitar la transferencia voluntaria de los derechos económicos acumulados en una o varias mutualidades derivados de las aportaciones realizadas por el mutualista para cumplir con la función alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que no tengan la condición de pensionistas a cargo de ningún régimen público ni de la respectiva mutualidad alternativa, salvo cuando se trate de una pensión de viudedad.

Para ello:

-Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional decimonovena LGSS («Ámbito de protección de las mutualidades de previsión social alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos»).

Por una parte, para incrementar el importe de las prestaciones, de manera que cuando presenten forma de renta no puedan ser inferiores al 100 por ciento de la cuantía mínima inicial que para la respectiva clase de pensión corresponda en el sistema de la Seguridad Social o, si resultara superior, al importe establecido para las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, y en el caso de que tales prestaciones adopten la forma de capital, para que no pueda ser inferior al importe capitalizado de la cuantía mínima establecida para caso de renta.

Y por otra parte, para considerar que se cumple con la obligación de cuantía mínima de la prestación si las cuotas a satisfacer por el mutualista, cualesquiera que sean las contingencias contratadas con la mutualidad alternativa de entre las obligatorias a que se refiere el apartado 1 de la disposición, equivalen al 100 por ciento de la cuota resultante de aplicar el tipo general de cotización establecido para contingencias comunes en el RETA a la base mínima del tramo de cotización aplicable en función de sus rendimientos netos o la que se fije en cada momento.

-Se introduce una nueva disposición transitoria, la cuadragésima sexta, en la LGSS, la cual prevé el incremento progresivo de la cuota a satisfacer por los mutualistas conforme al segundo párrafo del apartado 2 de la disposición adicional decimonovena hasta alcanzar el 100 por ciento en 2028, de forma que en 2026 ascenderá al 86 por ciento y en 2027 al 93 por ciento de la cuota resultante de aplicar el tipo general de cotización establecido para contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a la base mínima del tramo de cotización aplicable en función de los rendimientos netos o la que se fije en cada momento.

-Finalmente, se introduce en la LGSS otra disposición transitoria, la cuadragésima séptima, a fin de establecer una «pasarela» entre la mutualidad alternativa y el RETA, de modo que los profesionales colegiados que estén o hayan estado incluidos en una o varias mutualidades de previsión social alternativas a dicho régimen puedan, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del reglamento de desarrollo de esta disposición, solicitar la transferencia voluntaria de los derechos económicos acumulados en las mutualidades derivados de las aportaciones realizadas por el mutualista para cumplir con la función alternativa al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, siempre que no tengan la condición de pensionistas a cargo de ningún régimen público ni de la respectiva mutualidad alternativa, salvo cuando se trate de una pensión de viudedad.

Dicha transferencia conllevará el encuadramiento obligatorio e irreversible en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos del profesional colegiado para la actividad que determinó esta transferencia y estará exenta de tributación por cualquiera de las operaciones económicas derivadas de la misma.

Los términos y condiciones de la transferencia de derechos económicos acumulados y la fórmula de conversión de dichos derechos en períodos cotizados al RETA se regularán reglamentariamente en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación de la ley.

-La disposición finales primera lleva a cabo una Modificación de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, añadiendo un nuevo párrafo cuarto al artículo 44.4 de la Ley.

1.13. Desempleo

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se habilitan trámites y actuaciones a través del canal telefónico y telemático mediante determinados sistemas de identificación y expresión de voluntad y se regulan aspectos relativos a la presentación y firma de solicitudes mediante formularios electrónicos a través de ambos canales en el ámbito de las prestaciones por desempleo (BOE 15–7–2026)

1.14. Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social

-Resolución de 3 de julio de 2026, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se establecen los términos para la aplicación a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (BOE 16–7–2026)

La presente resolución establece que, con carácter general, el coeficiente a aplicar será el 0,06 sobre las cuotas íntegras correspondientes a la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (conforme al artículo 26 de la Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2026).

Asimismo, define el requisito de insuficiencia financiera del coeficiente general mediante la estimación de un resultado negativo o déficit al cierre del ejercicio 2026 en el ámbito de la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes, después de aplicada en su integridad la reserva de estabilización específica de esta gestión.

Respecto del requisito adicional de que tal déficit sea consecuencia de circunstancias estructurales, se considera existente cuando la duración media de los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en el año 2025 sea superior a treinta y dos días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual durante el mismo periodo, de los mismos procesos, haya superado en el año 2025 el 30 por mil de los referidos procesos de baja médica por incapacidad temporal.

Además, con la finalidad de resaltar el requisito estructural y, simultáneamente, promover mejoras de gestión, se contemplan también como requisitos que la mutua haya llevado a cabo de forma activa actuaciones de control y seguimiento con tal finalidad, y que en los casos en los que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones haya promovido convenios para la mejora en la gestión de la incapacidad temporal y de la asistencia sanitaria en colaboración con las comunidades autónomas, la mutua los haya suscrito.

En virtud de todo esto, mediante esta Resolución se establecen las instrucciones sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2026 a los coeficientes del 0,07, 0,033, así como al incremento de la fracción de cuota a que se refiere el párrafo segundo de los apartados primero y segundo del señalado artículo 26 de la Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, así como establecer las normas de procedimiento a que han de ajustarse las solicitudes que a tal efecto formulen las mutuas colaboradoras.

-Resolución de 7 de julio de 2026, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se establece la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2027 (BOE 17–7–2026)

Mediante esta resolución se organizan las actividades preventivas de la Seguridad Social que deben desarrollar las mutuas durante el ejercicio y se establecen los criterios y prioridades que han de regir la ejecución de estas actividades, con las que se da continuidad a las que ya se vienen realizando por las mutuas y que, tal como se prevé en el artículo 2.1 del Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, se orientarán preferentemente a realizar en las pequeñas empresas, así como en las empresas y sectores con mayor siniestralidad en el año 2025, acciones de asesoramiento, divulgación, sensibilización e investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Esta planificación de las actividades preventivas se realiza conforme a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027, aprobada por acuerdo del Consejo de Ministros en su reunión del día 14 de marzo de 2023 y publicado mediante Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social de 20 de abril de 2023.

1.15. Otras normas de Seguridad Social

-Convenio. Comunidad Autónoma de Cantabria. Resolución de 4 de junio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la cesión de información en materia de afiliación (BOE 15–6–2026)

-Convenio. Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Resolución de 29 de mayo de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, para la cesión de información en materia de afiliación (BOE 6–6–2016)

-Convenio. Comunidad Autónoma de las Illes Balears. Resolución de 20 de agosto de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, para la cesión de información en materia de afiliación (BOE 25–8–2026)

Convenio. Comunitat Valenciana. Resolución de 10 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y la Generalitat Valenciana, para el acceso telemático a los informes médicos de los expedientes administrativos del INSS y del ISM por parte de los Servicios Públicos de Salud (BOE 20–7–2026)

-Convenio. Resolución de 2 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda modificativa y de prórroga del Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Fundación Laboral de la Construcción, en materia de intercambio de información (BOE 13–7–2026).

-Convenio. Resolución de 15 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social, la Gerencia de Informática de la Seguridad Social y la Intervención General de la Seguridad Social, por el que se acuerda la

gestión y participación en la financiación conjunta del Plan de la Actividad Preventiva del Servicio de Prevención para el personal dependiente de los servicios centrales de dichas entidades (BOE 21–7–2026)

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, por la que se modifica la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social (BOE 1–6–2026)

-Procedimientos administrativos. Gestión informatizada. Resolución de 15 de junio de 2026, del Instituto Social de la Marina, por la que se regula la automatización de ciertos actos y actuaciones en los procedimientos para el reconocimiento de determinadas prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del mar (BOE 20–6–2026)

-Cartas de servicios. Resolución de 3 de julio de 2026, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la actualización de la Carta de Servicios del Instituto Nacional de la Seguridad Social (BOE 1–8–2026)

1.16. Sanidad

-Medicamentos. Real Decreto 468/2026, de 10 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1345/2007, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento de autorización, registro y condiciones de dispensación de los medicamentos de uso humano fabricados industrialmente (BOE 11–6–2026)

Se modifican los artículos 81, 84, 85 y 86 del capítulo, sobre el Sistema de verificación y autenticación de medicamentos, del Real Decreto 1345/2007, de 11 de octubre, en relación a ciertos casos de operaciones de los dispositivos de seguridad cuando se suministren medicamentos a determinadas entidades, como los centros penitenciarios o los centros de almacenamiento y distribución del Ministerio de Defensa, y al funcionamiento del Nodo SNSFarma, con el fin de facilitar la conexión al repositorio nacional de los servicios de farmacia y otras entidades autorizadas a dispensar medicamentos con cargo al Sistema Nacional de Salud.

-Especialidades farmacéuticas. Caducidad. Real Decreto 467/2026, de 10 de junio, por el que se regulan la devolución y destrucción de sustancias estupefacientes y psicotrópicas y de medicamentos estupefacientes por las oficinas y servicios de farmacia (BOE 12–6–2026)

Esta norma establece una regulación uniforme en todo el Estado para la devolución y destrucción de estupefacientes y psicotrópicos, materia que requiere un procedimiento garantista y homogéneo por razones de salud pública y prevención del desvío al tráfico ilícito, y no puede regularse mediante instrucciones internas o normativa autonómica.

-Personal estatutario de los servicios de salud. Resolución de 6 de julio de 2026, del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por la que se modifican la Resolución de 17 de enero de 2018, por la que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA, y la Resolución de 19 de enero de 2023, por la que se amplía su vigencia (BOE 13–7–2026).

Se lleva a cabo una modificación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del INGESA, aprobado por Resolución de 17 de enero de 2018, en sus aspectos relativos al personal que se ve desplazado como consecuencia de la resolución de procesos de selección y/o movilidad. Es consecuencia de la modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el

Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud, por el Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio.

-Sistema Nacional de Salud. Orden SND/715/2026, de 8 de julio, por la que se modifica la Orden SCB/45/2019, de 22 de enero, por la que se modifica el anexo VI 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, se regula el procedimiento de inclusión, alteración y exclusión de la oferta de productos ortoprotésicos y se determinan los coeficientes de corrección (BOE 14–7–2026)

Se modifica la disposición adicional primera de la Orden SCB/45/2019, de 22 de enero, sobre la puesta en marcha de la oferta de productos ortoprotésicos, para los tipos de producto no elaborados a medida incluidos en el apartado de Sillas de ruedas del catálogo común de prestación ortoprotésica suplementaria, para introducirla de manera progresiva según los apartados contemplados en el anexo VI sobre Cartera común de servicios de prestación ortoprotésica del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre.

Con esta orden se pretende hacer efectivas las propuestas acordadas por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, relativas a la modificación de la Orden SCB/45/2019, de 22 de enero, correspondiente a contemplar el UDI de los productos, regulado por el Reglamento (UE) 2017/745 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2017, y la REF en el caso de los componentes, accesorios y recambios no considerados productos sanitarios, como sistema adicional en la de identificación de los productos financiados, la renovación de la oferta de los productos ortoprotésicos y la puesta en marcha de la oferta por apartados.

Además, esta modificación normativa está alineada con el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia ya que tiene como fin fomentar la modernización, sostenibilidad, digitalización y equidad de la prestación ortoprotésica, como recoge la reforma 3 del componente 18 (C18.R3).

-Agencia Estatal de Salud Pública. Sedes. Orden PJC/781/2026, de 28 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de julio de 2026, por el que se determina la sede física de la Agencia Estatal de Salud Pública (BOE 29–7–2026)

-Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Personal sanitario. Ley 2/2026, de 4 de junio, sobre infracciones y sanciones administrativas en materia de agresiones a profesionales sanitarios y demás personal de la red sanitaria de utilización pública de la Región de Murcia, en el ejercicio de sus funciones (BOE 20–6–2026)

-Comunidades autónomas. Convenio. Resolución de 13 de julio de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga y modificación del Convenio con la Fundación Estatal Salud, Infancia y Bienestar Social, la Comunitat Valenciana y la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, para el apoyo y cooperación de la atención comunitaria en salud mental en situaciones de emergencia y/o desastres naturales (BOE 21–7–2026)

-Sistema Nacional de Salud. Ley 3/2026, de 29 de julio, de modificación de normas sobre el programa de cribado neonatal del Sistema Nacional de Salud y de otra normativa (BOE 31–7–2026)

La finalidad de la presente Ley es mejorar el programa de cribado neonatal de enfermedades congénitas en prueba del talón del SNS, estableciendo la garantía de la evaluación del programa,

con una periodicidad mínima y, de acuerdo con el procedimiento, los criterios y los requisitos de evaluación a verificar desarrollados a tal efecto.

Se realizan una serie de reformas que buscan garantizar la actualización y mayor cohesión y equidad de los cribados neonatales en España, asegurando efectividad clínica, equidad territorial y formación a los profesionales, sostenibilidad e infraestructura.

Sin perjuicio de ello, las comunidades autónomas podrán seguir incorporando en sus respectivas carteras de servicios aquellas técnicas o procedimientos de cribado neonatal adicionales no incluidos en la cartera común, de acuerdo con la Ley 16/2003.

1.17. Asistencia social y servicios sociales

-Servicios sociales. Resolución de 23 de junio de 2026, 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 15 de junio de 2026, por el que se afirma un mapa global de los servicios y prestaciones de los sistemas públicos de servicios sociales en España, se identifica el listado del conjunto de servicios y prestaciones mínimo común y sus características básicas, y se establece el mecanismo de trabajo para el seguimiento, actualización y revisión de ambos, en el marco de los objetivos comunes de modernizar y reforzar la red pública de sistemas de servicios sociales (BOE 27–6–2026)

Esta Resolución responde a la creación y regulación del Sistema de Información Estatal de los Servicios Sociales (SIESS), que tiene por objeto integrar la información estadística relativa a los servicios sociales de las administraciones públicas, y establecer mecanismos de seguimiento y consulta.

Para el desarrollo del SIESS se crearon Grupos de Trabajo dependientes de la Comisión Delegada de Servicios Sociales con las comunidades y ciudades autónomas en los cuales se ha completado un mapa global de 50 servicios y prestaciones de servicios sociales en España con sus características básicas, de las cuales 41 son comunes a todas las comunidades y ciudades autónomas.

El mapa global y el listado del conjunto de servicios y prestaciones mínimo común con sus características básicas, así como la definición de los mecanismos de trabajo para su seguimiento, desarrollo y actualización a futuro, se elevó a Consejo Territorial.

-Servicios sociales. Resolución de 29 de agosto de 2026, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se corrigen errores en la de 23 de junio de 2026, 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 15 de junio de 2026, por el que se afirma un mapa global de los servicios y prestaciones de los sistemas públicos de servicios sociales en España, se identifica el listado del conjunto de servicios y prestaciones mínimo común y sus características básicas, y se establece el mecanismo de trabajo para el seguimiento, actualización y revisión de ambos, en el marco de los objetivos comunes de modernizar y reforzar la red pública de sistemas de servicios sociales (BOE 31–8–2026)

Se corrige la Resolución de 23 de junio de 2026, 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 15 de junio de 2026, por el que se afirma un mapa global de los servicios y prestaciones de los sistemas públicos de servicios sociales en España, con la

inserción de los anexos I y II, que forman parte integrante del citado Acuerdo del Consejo Territorial y cuyos contenidos íntegros estarán disponibles en los enlaces url que se indican a continuación de cada uno de sendos anexos:

– Anexo I. Mapa Servicios y Prestaciones de los servicios sociales en España:

https://imserso.es/documents/d/global/20260627_anexoi_mapa_servicios_prestaciones

– Anexo II. Conjunto mínimo común de servicios y prestaciones de servicios sociales:

https://imserso.es/documents/d/global/20260627_anexoii_cmc_servicios_prestaciones

Con ello, se da cumplimiento al objeto de garantizar el acceso al contenido íntegro del Acuerdo del Consejo Territorial indicado, que define un conjunto mínimo común de servicios sociales y sus condiciones básicas, y se asume el compromiso de mantenerlos, así como se establece un mecanismo funcional para su seguimiento y revisión.

1.18. Dependencia y discapacidad

-Medidas urgentes. Real Decreto-ley 17/2026, de 23 de junio, de medidas extraordinarias para el fortalecimiento y consolidación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (BOE 24–6–2026) (Corrección de errores BOE 9–7–2026)

[Acuerdo de convalidación publicado por Resolución de 14 de julio de 2026, del Congreso de los Diputados (BOE 16–7–2026)]

La consolidación del SAAD bajo el nuevo enfoque de abordaje de los cuidados que emana de la propuesta de reforma de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, y del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social hacen imprescindible incrementar la corresponsabilidad de la Administración General del Estado con su financiación para contribuir a garantizar un adecuado y homogéneo despliegue en el conjunto del Estado de los nuevos derechos y servicios reconocidos.

Para ello, se modifica la disposición adicional centésima sexta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, actualmente prorrogados para el año 2026, con el fin de incrementar las cuantías del nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

-Grado III Gran Dependencia: 660,00 Euros/mes

-Grado II Dependencia Severa: 260,00 Euros/mes

-Grado I Dependencia Moderada: 90,00 Euros/mes

-Grado III+, de dependencia extrema: 4.930 euros/mes

Asimismo, con objeto de atender al pago de las obligaciones que nacen a propósito de este real decreto-ley, se concede un suplemento de crédito en el Presupuesto de la sección 29 «Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030».

-Comunidad Autónoma de Cataluña. Personas en situación de dependencia. Decreto-ley 4/2026, de 28 de abril, de medidas urgentes en el ámbito de la dependencia (BOE 8–6–2026)

-Comunidad Autónoma de Cantabria. Convenio. Resolución de 12 de junio de 2026, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publica el segundo Convenio con la Comunidad Autónoma de Cantabria, para establecer y regular el procedimiento que posibilite la interoperabilidad de los sistemas de información de la comunidad autónoma y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia del Imserso (BOE 23–6–2026)

-Comunidad Autónoma de Extremadura. Medidas urgentes. Decreto-ley 2/2026, de 19 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de dependencia para la mejora de la atención a personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA) y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible en la Comunidad Autónoma de Extremadura, así como otras medidas urgentes de carácter social (BOE 6–7–2026)

-Convenios colectivos de trabajo. Resolución de 29 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) (BOE 15–7–2026)

1.19. Medidas urgentes: laborales y de Seguridad Social

-Medidas laborales extraordinarias y urgentes para las personas afectadas por los incendios forestales. Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales (BOE 30–7–2026)

Como consecuencia de los incendios forestales, esta norma establece medidas extraordinarias que permitan a las personas trabajadoras atender las consecuencias inmediatas derivadas de la emergencia sin que ello comporte perjuicios en su relación laboral.

Aunque el ordenamiento laboral ya contempla determinados derechos de ausencia vinculados a situaciones de fuerza mayor o a la imposibilidad de acceder al centro de trabajo por decisiones de las autoridades competentes, la singularidad de esta emergencia de interés nacional hace preciso establecer un régimen extraordinario que atienda con agilidad necesidades específicas no plenamente cubiertas por la regulación general.

-Se configura una nueva prestación extraordinaria por emergencia extrema, que asegure la protección económica de las personas trabajadoras afectadas.

-Se contemplan medidas adicionales que garanticen una atención suficiente y minimicen los efectos de la pérdida de salario cuando la imposibilidad de reincorporación al puesto de trabajo no pueda atenderse mediante los derechos y las medidas ya previstos en el Estatuto de los Trabajadores, o, en su caso, una vez agotados estos.

-Se prevén las adaptaciones necesarias para garantizar la aplicación de determinadas medidas a las personas socias trabajadoras y socias de trabajo de las cooperativas, atendiendo a las especialidades derivadas de su régimen jurídico y asegurando un nivel de protección equivalente al de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

-Se establecen medidas en materia de Seguridad Social, encaminadas a hacer frente a los impactos económicos y sociales originados por estos incendios forestales.

-En primer lugar, se establece la posibilidad de que, aquellos trabajadores autónomos que cesen total o parcialmente, de forma definitiva o temporal, en su actividad por las situaciones descritas en este real decreto-ley en los municipios afectados, puedan solicitar la prestación de cese de actividad sin que tengan que acreditar el requisito de periodo mínimo de cotización, ni la existencia de fuerza mayor.

-En segundo lugar, las empresas titulares de códigos de cuenta de cotización con domicilio de actividad en los municipios afectados, que hayan visto o vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad normalizada, y a las que se les autorice un expediente de regulación temporal de empleo, podrán solicitar exenciones a la cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas como consecuencia de los incendios a que se refiere este real decreto-ley.

-La disposición adicional primera regula la aplicación de las medidas al personal del sector público (ausencias por fuerza mayor y extensión de los permisos por fallecimiento).

-Prestación extraordinaria por emergencia extrema. Resolución de 30 de julio de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales (BOE 1–8–2026)

El Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales, crea una prestación extraordinaria por emergencia extrema durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo, o de imposibilidad de realizar la prestación de servicios por las personas socias trabajadoras o socias de trabajo de cooperativas, por causa de los incendios forestales que hayan dado lugar a la adopción de medidas de protección civil.

Esta resolución tiene por objeto regular las condiciones y términos de los procedimientos de gestión de esta prestación extraordinaria. En lo no previsto expresamente en esta resolución se estará a lo dispuesto en el título III LGSS y sus normas de desarrollo.

-Certificados de empresa. A los efectos de acreditar la situación legal de desempleo de las personas trabajadoras que hayan solicitado la suspensión de su contrato en virtud de alguna de las situaciones previstas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, las empresas deberán remitir un certificado de empresa, a través de la aplicación Certific@2, indicando la fecha de inicio y fecha de fin del periodo de suspensión acordado, por un máximo de cuatro meses.

-Inscripción como demandantes de empleo de las personas solicitantes. 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. En el supuesto de que la misma no se hubiera inscrito con anterioridad, se articulará un procedimiento de coordinación entre ambos servicios públicos con el fin de obtener los datos precisos que permitan realizar la inscripción de oficio y sucesivamente el reconocimiento de las prestaciones por desempleo.

-Pluralidad de suspensiones de contratos. En los casos en que una misma persona se encuentre afectada por varias suspensiones de contrato, por las causas previstas en el artículo 2 del Real Decreto ley 20/2026, de 29 de julio, se reconocerá una única prestación, que se calculará teniendo en cuenta las bases de cotización de todas las empresas afectadas.

-Efectos sobre otras prestaciones contributivas o subsidios por desempleo. En el supuesto de estar compatibilizando el trabajo que se ha visto afectado por la suspensión con una prestación contributiva o subsidio por desempleo, si se hubiera solicitado y reconocido la prestación extraordinaria por emergencia extrema, la prestación contributiva o subsidio por desempleo anteriores quedarán suspendidos y podrán ser reanudados a partir de la fecha de finalización de la prestación extraordinaria por emergencia extrema.

-Regularización de cuantías mínima y máxima por hijos a cargo, en los supuestos en que se actualice la información sobre hijos a cargo con posterioridad al reconocimiento inicial de la prestación, si se hubiera realizado algún pago, revisando la cuantía abonada.

-Medidas urgentes. Real Decreto-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta (BOE 2–9–2026)

Esta norma es consecuencia de la entrada irregular de personas migrantes en la ciudad de Ceuta los días 30 y 31 de julio, que generó una situación sin precedentes en el funcionamiento ordinario de sus administraciones públicas y sus servicios esenciales, así como en la vida de la ciudadanía. Por ello, mediante este real decreto-ley se ponen en marcha un conjunto de medidas económicas dirigidas, por un lado, a aliviar la presión sobre empresas y trabajadores autónomos, y, por otro, a reforzar el personal de los servicios esenciales en el territorio, especialmente en los ámbitos de sanidad, fuerzas y cuerpos de seguridad, defensa, educación y administración de justicia. Asimismo, es imprescindible reforzar de manera específica los dispositivos de atención a las personas menores de edad extranjeras no acompañadas.

El capítulo I abarca medidas de carácter económico de apoyo a empresas y autónomos en la ciudad de Ceuta.

El capítulo II despliega medidas extraordinarias para el refuerzo del sistema de acogida y de los servicios públicos en la ciudad de Ceuta.

El capítulo III contempla medidas en materia de empleo y Seguridad Social:

-Se establecen especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo que tengan como causa directa o indirecta los sucesos acaecidos en la ciudad de Ceuta a partir del 30 de julio de 2026, para que gocen de la protección aplicable a las situaciones de fuerza mayor.

Así, no se requerirá periodo de carencia para el reconocimiento de la prestación, su disfrute no implicará el consumo de cotización y la cuantía se obtendrá de aplicar a la base reguladora un porcentaje del 70 por ciento. A fin de agilizar la tramitación de suspensiones de contrato y reducciones de jornada por fuerza mayor, los informes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social serán potestativos.

Ello no afectará a la comprobación posterior de los requisitos legalmente establecidos, como, en particular, la ausencia de falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por la empresa o la

conexión suficiente de las medidas solicitadas con la causa que las origina, a los efectos sancionadores procedentes.

-Las empresas titulares de códigos de cuenta de cotización con domicilio de actividad en Ceuta podrán beneficiarse de una exención de la aportación empresarial correspondiente a las personas trabajadoras y a los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión del contrato o por la reducción de jornada.

-Se incrementan las bonificaciones en la cotización aplicables a las empresas y a las personas trabajadoras autónomas que realizan su actividad en determinados sectores de Ceuta y Melilla, hasta el setenta y cinco por ciento, reduciendo los costes fijos que deben soportar empresas y profesionales.

-En materia de empleo, se refuerza la financiación de programas de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas en Ceuta.

-En materia de Seguridad Social, las medidas se aplican exclusivamente a empresas y personas trabajadoras autónomas vinculadas con la ciudad de Ceuta, se concentran en los meses inmediatamente posteriores a la crisis y se gradúan en función de la pérdida de ingresos y de la afectación de la actividad.

Se regula una prestación extraordinaria por cese de actividad destinada a las personas trabajadoras autónomas –incluidas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar o en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios– con domicilio de residencia o actividad en la Ciudad Autónoma, y cuya actividad hubiese cesado total o parcialmente, ya sea de manera temporal o definitiva, a raíz de la reducción de la demanda y de la alteración de la actividad provocadas por la entrada masiva e irregular de personas migrantes y la posterior situación de emergencia, si bien vinculado a la reducción de los ingresos mensuales. La duración máxima de la prestación a los cuatro meses se vincula con el periodo durante el cual se prevé que continúen manifestándose las consecuencias económicas más intensas.

Se establece un aplazamiento extraordinario en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta para las empresas y las personas trabajadoras autónomas vinculadas a Ceuta, sin que suponga una liberación de las obligaciones de cotización, sino una adaptación temporal de su cumplimiento.

1.20. Otras normas

-Organismos públicos. Real Decreto 466/2026, de 10 de junio, de adaptación de organismos públicos existentes en el ámbito estatal a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE 12–6–2026).

-Comunidad Autónoma del Principado de Asturias. Colegios profesionales. Ley del Principado de Asturias 3/2026, de 13 de mayo, de Colegios Profesionales (BOE 6–6–2026)

-Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Estatutos. Real Decreto 606/2026, de 22 de julio, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I. (BOE 25–7–2026)

-Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Resolución de 28 de julio de 2026, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de julio de 2026, por

el que se aprueba la Adenda de cierre al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (BOE 30–7–2026)

2. CRÓNICA DE DOCTRINA JUDICIAL. JURISPRUDENCIA SELECCIONADA

Conflicto colectivo

-STS 29/05/2026, Nº de Recurso:28/2025, Nº de Resolución:522/2026, Ponente: Luisa María Gómez Garrido.

Conflicto colectivo: Grupo Cepsa. Diferenciación del conflicto jurídico y el conflicto de intereses, a los efectos de determinar el procedimiento adecuado (conflicto colectivo o impugnación de convenio colectivo), a la vista del art. 163.4 de la LRJS. Se concluye que la pretensión ejercitada puede encauzarse por el procedimiento de conflicto colectivo, en cuanto no se solicita la nulidad del Acuerdo concernido (que tiene, por remisión del Convenio, su misma eficacia general), ni se cuestiona la existencia de actos aplicativos. Los supuestos de baja por incapacidad temporal, y por motivos de conciliación que se especifican, no pueden originar una disminución de la retribución por incentivos, en cuanto no se guarda la debida proporción no solo en el tiempo, sino en los módulos u objetivos a considerar, ni se atiende a la justificación de los mismos a efectos de control de absentismo, razón por la que se confirma en este aspecto el criterio de la instancia. Por lo que se refiere al supuesto de sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo, se concluye que su valoración a los efectos considerados no constituye una multa de haber, y que se le debe aplicar los mismos criterios que en los casos anteriores en lo relativo al cálculo del incentivo; y por lo que respecta al descuento por inasistencias, se concluye que en el mismo se produce una duplicidad o reiteración en la consideración de las ausencias. En este punto se corrige el criterio de la Sala de instancia.

Prohibición de discriminación

-STJUE 18/06/2026, asunto C 522/24

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 1 — Objeto — Artículo 2, apartado 2, letras a) y b) — Prohibición de discriminación por motivos de convicciones — Normativa nacional que obliga a los militares a vacunarse contra el virus SARS-CoV-2 — Diferencia de trato basada en la pertenencia a una categoría profesional — Concepto de “convicciones” »

En el asunto C 522/24,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Consiglio di Stato (Consejo de Estado, Italia), mediante resolución de 23 de julio de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de julio de 2024, en el procedimiento entre BG y ministero della Difesa, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1) El artículo 2, apartado 2, letra a), 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece la vacunación obligatoria del personal militar como requisito para poder ejercer su actividad profesional, mientras que el personal civil que ejerce sus funciones en el mismo entorno y en un contexto sanitario análogo no está sujeto a tal obligación, puesto que tal diferencia de trato no está comprendida en el ámbito de aplicación de ese artículo 2, apartado 2, letra a).

2) El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone, por motivos de discriminación indirecta por razón de convicciones, a una normativa nacional que impone, como requisito para poder ejercer su actividad profesional, la vacunación obligatoria a un militar que, a diferencia, en particular, de los demás militares que ejercen sus funciones en el mismo entorno, cuestiona tal vacunación, cuando los motivos de ese cuestionamiento constituyen opiniones en materia de salud pública que no están cubiertas por el concepto de «convicciones», en el sentido de esa Directiva, de modo que tal diferencia de trato no está comprendida en el ámbito de aplicación de ese artículo 2, apartado 2, letra b).

Libre circulación de trabajadores

-STJUE 16/07/2026, asuntos acumulados C-424/24 y C-425/24

Procedimiento prejudicial — Sanciones disciplinarias en el ámbito deportivo — Prohibición temporal de ejercer determinadas actividades profesionales impuesta por una asociación deportiva nacional a dos directivos de un club de fútbol profesional — Infracción consistente en efectuar o aprobar declaraciones financieras y contables falsas — Mercado interior — Artículos 45 TFUE y 56 TFUE — Obstáculo a la libertad de circulación de los trabajadores y a la libre prestación de servicios — Justificación — Objetivo legítimo de interés general — Regularidad de las competiciones deportivas — Respeto del principio de proporcionalidad — Determinación de las sanciones — Existencia de criterios transparentes, objetivos, no discriminatorios, proporcionados y controlables — Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo — Tutela judicial efectiva — Artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Derecho a la tutela judicial efectiva — Existencia de un control jurisdiccional efectivo — Normativa nacional que permite al órgano jurisdiccional competente, a efectos de controlar incidentalmente la legalidad de esas sanciones, conceder una indemnización a las personas sancionadas, pero no anular o suspender dichas sanciones »

En los asuntos acumulados C-424/24 y C-425/24, que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunal Regional de lo Contencioso-Administrativo del Lacio, Italia), mediante resoluciones de 6 de junio de 2024, recibidas en el Tribunal de Justicia el 17 de junio de 2024, en los procedimientos entre ZD (C-424/24), MI (C-425/24) el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1. Los artículos 45 TFUE y 56 TFUE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional, tal como la interpretan los órganos jurisdiccionales nacionales competentes, que permite a una asociación deportiva nacional, habida cuenta de la autonomía jurídica que le reconoce el Derecho interno, imponer a unos directivos deportivos una sanción consistente en la prohibición temporal de ejercer determinadas actividades profesionales comprendidas en el ámbito de competencia de dicha asociación, como consecuencia de declaraciones financieras y contables falsas efectuadas violando los principios de lealtad, conveniencia y probidad, cuyo respeto se impone a esos directivos deportivos en virtud de la normativa que la referida asociación es competente para aplicar, a condición de que:

• la adopción de las disposiciones que permiten a esa asociación imponer tal sanción persiga algún objetivo legítimo de interés general compatible con el Tratado FUE, de naturaleza no puramente económica, y

• esas disposiciones respeten el principio de proporcionalidad, lo que implica que sean adecuadas para garantizar la consecución de alguno de esos objetivos, de forma congruente y

sistemática, y que la determinación caso por caso de las sanciones que establecen esté sujeta a criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios que permitan tener en cuenta todas las circunstancias pertinentes y puedan ser objeto de un control jurisdiccional efectivo.

2. El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, en relación con el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, tal como la interpretan los órganos jurisdiccionales nacionales competentes, que limita los poderes del órgano jurisdiccional nacional que debe controlar una sanción impuesta por una asociación deportiva nacional, «una vez agotada la vía de la justicia deportiva nacional», a conceder una indemnización cuando considere que esa sanción es contraria a Derecho, con exclusión de los poderes consistentes, por una parte, en conceder medidas cautelares a la espera de la decisión que se adopte sobre el fondo y, por otra parte, en anular dicha sanción y poner fin a sus efectos, a condición de que, al menos, el órgano incluido en esa «justicia deportiva nacional» que resuelve en última instancia:

sea un «órgano jurisdiccional», en el sentido del Derecho de la Unión, que presente las garantías de independencia e imparcialidad exigidas;

• esté establecido previamente por la ley en lo relativo a su existencia, composición y organización;

• ejerza una función jurisdiccional;

• siga un procedimiento que ofrezca las garantías necesarias, en particular las relativas al respeto del derecho de defensa y al respeto del principio de contradicción, y

• esté en condiciones de ejercer previamente un control jurisdiccional efectivo sobre la misma sanción.

Cualificaciones profesionales

-STJUE 25/06/2026, asunto C 343/25, entre Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Gironde y LX

Procedimiento prejudicial — Reconocimiento de cualificaciones profesionales — Directiva 2005/36/CE — Ámbito de aplicación — Artículo 3, apartado 1, letra a) — Normativa nacional que establece los requisitos para acceder al régimen de honorarios diferentes de los médicos que ejercen la profesión por cuenta propia — Médico que ha adquirido una cualificación en un centro hospitalario situado en otro Estado miembro — Exigencia de experiencia de dos años como "asistente de hospital" desempeñando su puesto en este centro en el marco de un contrato de trabajo — Artículo 49 TFUE — Libertad de establecimiento »

En el asunto C 343/25,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 15 de mayo de 2025, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de mayo de 2025, en el procedimiento entre Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Gironde y LX, el Tribunal de Justicia (Sala Octava) declara:

1) La Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DO 2005, L 255, p. 22), en su versión modificada por la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, debe interpretarse en el sentido de que no está comprendida en su ámbito de aplicación una normativa de un Estado miembro que supedita el acceso al régimen de honorarios diferentes de los médicos que ejercen por cuenta propia, cuando hayan obtenido una cualificación tras haber desempeñado un puesto de asistente en un centro hospitalario situado en otro Estado miembro, a la homologación de esta cualificación con la de «asistente de hospital», en el sentido de dicha normativa.

2) El artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro con arreglo a la cual se deniega el acceso al régimen de honorarios diferentes a un médico por cuenta propia que haya adquirido una cualificación tras haber desempeñado un puesto de asistente en un centro hospitalario situado en otro Estado miembro por haber desempeñado dicho puesto por cuenta propia, siempre y cuando ese médico haya desempeñado el puesto mencionado en condiciones equivalentes a las aplicables a los «asistentes de hospital» que ejerzan su actividad en el primer Estado miembro en el marco de un contrato de trabajo.

Trabajo a distancia

-STS 01/07/2026. Nº de Recurso: 131/2025, Nº de Resolución: 608/2026, Ponente: Rafael Antonio López Parada

Trabajo a distancia: Modificación unilateral del porcentaje de teletrabajo aplicable a los trabajadores con discapacidad, reduciéndolo del 100% al 75% desde el 1 de enero de 2025. La sentencia no incurrió en incongruencia extra petita. La acción no había caducado porque la comunicación de la empresa a la RLPT fue oral, en el transcurso de una reunión, aunque se levantara acta de la misma. La modificación del porcentaje de teletrabajo pactado en un acuerdo individual de trabajo a distancia no se rige por el régimen de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, sino que, no existiendo un acuerdo colectivo vigente que fuese inaplicado, no está sometida a un periodo de consultas, ya que es materia de negociación individual y no puede ser impuesta a los trabajadores sin su consentimiento. Se estima parcialmente el recurso y la demanda para declarar la nulidad de las modificaciones del porcentaje de presencialidad en relación con aquellos trabajadores individuales que no hubieran prestado su consentimiento a la misma.

Tiempo de trabajo

-STSJ País Vasco 1636/2026, 6 de julio de 2026, Número de resolución: 1636/2026, Recurso número: 794/2026

Registro de jornada. Horas extraordinarias. Carga de la prueba. Voto particular. La falta de registro horario por parte de la empresa no implica automáticamente que deban darse por acreditadas las horas extraordinarias reclamadas cuando la persona trabajadora tiene un horario fijo pactado. Debe distinguirse entre los supuestos en los que existe un horario regular prefijado y aquellos en los que no existe. Cuando consta un horario fijo en el contrato, la ausencia de registro horario no permite tener por acreditadas automáticamente las horas extraordinarias reclamadas, sino que corresponde al trabajador aportar indicios de que se han producido excesos de jornada.

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

-STS, Sala de lo Social, núm. 632/2026, de 7 de julio de 2026. Nº de Recurso: 193/2025, Nº de Resolución: 632/2026, Procedimiento: Recurso de casación. Ponente: Isabel Olmos Pares

No aprecia el Supremo que haya existido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el Acuerdo Vacacional para 2025/2026 suscrito entre Delta Seguridad, SA y el Comité de empresa

La cuestión suscitada en el presente recurso radica en determinar si debe ser declarado nulo y sin efecto el Acuerdo Vacacional para el periodo 2025/2026 suscrito por la empresa Delta Seguridad, SA, y los sindicatos, por suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, así como por vulnerar lo establecido en el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada.

Afirma el Tribunal que en el caso examinado no se está ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, toda vez que no consta acreditado cuál era el sistema de vacaciones previas. Por otro lado, y, en contra de lo manifestado por los sindicatos recurrentes, el Acuerdo no ha alterado el régimen previsto en el Convenio de aplicación, pues, en relación con la fijación de los turnos rotatorios para el disfrute de vacaciones, se remite al Acuerdo que puedan alcanzar las partes, sin establecer limitaciones o criterios que condicionen la misma. En consecuencia, el TS declara la conformidad a derecho del Acuerdo impugnado.

Personal laboral de administración pública: Contratos temporales

-STS 30/06/2026. Nº de Recurso: 5544/2023, Nº de Resolución: 578/2026. Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina Ponente: Sebastián Moralo Gallego

Contrato de duración determinada: COMUNIDAD DE MADRID. Abuso en la temporalidad. Sector público. Demanda declarativa. Trabajadora que ha prestado servicios mediante sucesivos contratos temporales. La contratación temporal es ilícita porque su objeto es el de atender necesidades permanentes del organismo empleador. No puede reconocerse la fijeza porque no ha superado un proceso selectivo para empleo fijo. Situación de abuso de temporalidad al prolongarse la prestación de servicio durante un periodo superior a tres años. Tras la STJUE (Gran sala) de 14 de abril de 2026 (C418/24, Obadal), en los términos que ha sido recepcionada por la STS 475/2026, de 11 de mayo, rcud. 3543/2023, desaparece la figura del trabajador indefinido no fijo. Procede declarar que la trabajadora se encuentra en situación de abuso de temporalidad y reconocer su derecho a reclamar el pago de una indemnización en tal concepto.

-STS 01/07/2026. Nº de Recurso: 4197/2023. Nº de Resolución: 605/2026. Ponente: Juan Manuel San Cristóbal Villanueva

Contrato de duración determinada. Indefinidos no fijos tras la STJUE Obadal. Trabajadora con contrato temporal de interinidad por vacante que tiene reconocido por sentencia la condición de indefinida discontinua no fija y solicita en su demanda y en el recurso exclusivamente la declaración de trabajadora «FIJA». Efectos de la STJUE Obadal en casos como el presente. Pertenece a la cadena del rcud 5544/2023 (Caso Obadal) con sentencia de contraste de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de enero de 1996 Rec. nº 5359/1995. Desestimación del recurso reiterando doctrina del Pleno.

Cuestiones procesales

-STS 22/05/2026, Nº de Recurso:3239/2025, Nº de Resolución:495/2026, Ponente: Juan Manuel SAN Cristobal Villanueva

Recurso de casación para la unificación de doctrina: Análisis de los tres supuestos de interés casacional contemplados por nuestra LRJS tras la reforma efectuada por la LO 1/25.

1.- El nuevo art 219 de la LRJS tras la reforma del año pasado establece que procederá el recurso de casación para unificación de doctrina siempre que además de la contradicción «la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo». Y continúa diciendo que: «Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos:

a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.

b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.

c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.»

Es patente que el contenido de nuestra Ley adjetiva en este aspecto es abierto e indeterminado, pero conviene fijar algunas bases interpretativas para ir aclarando su contenido.

A).- Por lo que se refiere a la primera de las variantes del interés casacional objetivo (en adelante, ICO), consistente en que «concurran circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala», ello implica con seguridad que por ese cauce entrarían los supuestos de modificación legislativa que cuestione la jurisprudencia preexistente, o un pronunciamiento del TJUE, del TEDH o del TC que suponga una alteración siquiera aparente de la corriente jurisprudencial previa. También encajaría en ese supuesto la circunstancia de que la jurisprudencia preexistente fuera antigua, o que la realidad social ponga de manifiesto su posible obsolescencia. O cuando se considere imprescindible un nuevo pronunciamiento por entender la Sala que es necesario matizar o clarificar esa jurisprudencia; o bien reafirmarla si se aprecia que no ha llegado ser comprendida y por eso no es correctamente aplicada, o incluso rectificarla por aportarse razones sólidas que justifiquen su reconsideración, sin que este listado pueda considerarse cerrado.

B).- Por lo que respecta a la letra b) (que la cuestión posea «una trascendencia o proyección significativa»), la ley está haciendo referencia a todos esos supuestos en los que se tenga la percepción clara de que el debate tiene unos efectos que van mucho más allá del caso concreto debatido. La trascendencia supone estar o ir más allá de algo, superar la mera repercusión de un caso concreto, o apreciar que el asunto tiene una proyección general. Parece obvio que en este supuesto se enmarca la tradicional «afectación general», es decir, cuando el asunto afecta a todos o un gran número de trabajadores o beneficiarios de la seguridad social, pero no se agota en ella, puesto que bien pudiera encajar en ese supuesto un único asunto que, sin embargo, posee una proyección general indudable por así considerarlo la sala atendida la realidad social. También podría tener encaje en esta modalidad de ICO aquellos supuestos en que, aunque el asunto no tenga una proyección general para otros casos, sin embargo la cuestión sea «trascendente» por sí misma, esto es, afecte, vgr. a derechos fundamentales y esta sala aprecie que la respuesta ofrecida en la sentencia recurrida se ha separado abiertamente de nuestra doctrina en esa materia de tutela o de la del propio TC, o posiblemente también cuando la sala aprecie que la discusión se centra en la aplicación del Derecho Europeo y la respuesta ofrecida en la recurrida se pueda apreciar como contraria a la doctrina sentada por el TJUE, o sencillamente cuando esté en juego el Derecho Europeo y no exista pronunciamiento previo sobre la cuestión debatida por parte del TJUE (inexistencia de acto aclarado, sentencias TJUE Kubera, de 15 de octubre de 2024 -asunto C-144/23, y Remling, de 24 de marzo de 2026 -asunto C-767/23, en relación con las SSTJUE Cilfit y Consorzio, de 6 de octubre de 1982 -asunto C-283/1981 y 6 de octubre de 2021 -C-561/19, respectivamente).

C).- El último supuesto de ICO es el de «que el debate suscitado presente relevancia para la formación de la jurisprudencia». Como el precepto se refiere a la formación de jurisprudencia, hemos de entender que incluye sin duda aquellos casos en los que no existe jurisprudencia sobre la

cuestión planteada (no hay pronunciamiento alguno del TS, o sólo uno que no sea de Pleno). Pero la «formación» de la jurisprudencia no es solo un hito ocasional o puntual que se da en el momento de dictarse los dos primeros pronunciamientos de esta sala (art. 1.6 del Código Civil), y con ello se colma tal presupuesto, sino que la «formación» de jurisprudencia perfectamente puede incluir también la necesidad de su mantenimiento y consolidación en el tiempo, y servir a la acomodación de la doctrina de los TSJ a la jurisprudencia ya existente, de tal suerte que si la doctrina de la sentencia recurrida fuera claramente errónea o disconforme con la doctrina de esta sala, estaríamos, dándose la previa exigencia de contradicción, ante un supuesto de concurrencia del ICO de este apartado, que presenta en este punto una clara conexión con el de la letra a) del precepto.

2.- Por lo que se refiere a los motivos de casación de índole procesal, es conocida nuestra doctrina y no consideramos que la aplicación del requisito del ICO suponga modificación alguna de aquellos criterios tradicionales. De ellos se derivó una jurisprudencia constante que se ha mantenido sin fisuras señalando que «es doctrina consolidada de esta Sala IV la aplicación de criterios de mayor flexibilidad a la hora de valorar la concurrencia del requisito de contradicción cuando el motivo se sustenta en una infracción procesal, no siendo en estos casos necesaria la absoluta o sustancial identidad en las situaciones sustantivas contempladas en las sentencias en comparación, sino que la contradicción ha de estar referida a la controversia procesal planteada, debiendo existir la suficiente homogeneidad entre las infracciones procesales (STS 858/2022, de 26 de octubre, rcud. 3164/2019, entre otras muchas).» (STS 93/2026, de 28 de enero- rcud: 3654/2024). Para el éxito en la fase de admisión del rcud cuando se denuncie una infracción procesal generadora de indefensión, será preciso —exactamente igual que antes del ICO— traer sentencia contradictoria en lo tocante a la infracción procesal denunciada, y concurriendo la contradicción, si la sala aprecia indicios de prosperabilidad de esa infracción procesal que ha generado indefensión a la parte, se podrá entender concurrente el interés casacional que habilita el análisis de la cuestión planteada en el recurso. Ahora bien, debemos recordar aquí que, en determinados casos el requisito de la contradicción no es exigible (aunque sí la aportación de sentencia contradictoria). Estos casos son aquellos en los que se cuestiona la competencia internacional, la competencia funcional o la competencia territorial, no así cuando lo que se cuestiona es la competencia material. En efecto reiterada doctrina jurisprudencial ha afirmado que la determinación de la competencia internacional (SSTS de 16 de enero de 2018, rcud 3876/2015; 24 de enero de 2019, rcud 3450/2015; y 14 de febrero de 2020, recud 82/2017); territorial (STS de 10 de noviembre de 2021, rcud 2318/2020); y funcional (SSTS de 3 febrero 2016, rcud 2279/2014; 5 mayo de 2016, rcud 3494/2014; y 8 de septiembre de 2021, rcud 2978/2018, entre otras) es una cuestión de orden público cuya resolución ha de hacerse de oficio, por lo que no es exigible la concurrencia del presupuesto procesal de contradicción. Por el contrario, cuando se trata de competencia material se ha seguido exigiendo la concurrencia del requisito de la contradicción entre sentencias (por todas SSTS de 12 de mayo de 2021, rcud1628/2018; 13 de mayo de 2021, rcud 2686/2018 y 2 de junio de 2021, rcud 1973/2020). Y lo mismo cuanto está en cuestión la competencia objetiva (por todas STS 19 de abril de 2022, rcud 3595/2019). Puesto que en los casos en que la discusión se centra sobre la competencia internacional, funcional o territorial, no se exige el previo requisito de la contradicción, tampoco será necesario el cumplimiento exacto de los requisitos internos de los escritos ya referidos respecto del ICO, siendo que, además, estando en juego la competencia de esta propia sala del Tribunal Supremo, la existencia de ICO se da por supuesta, habilitando así el análisis de la cuestión competencial debatida.

3.- Es conveniente, también, destacar algunas consideraciones generales para los tres supuestos de interés casacional que contempla nuestra LRJS. En primer lugar, podemos afirmar que, atendidos sus términos, los tres supuestos son autónomos y autosuficientes, pero pueden ser acumulativos. Ello significa que bien puede articularse y fundamentarse adecuadamente un motivo de casación con invocación de cualquiera de las letras del art. 219, como hacerlo al amparo de varias

de ellas conjuntamente. En segundo lugar, el interés casacional es un interés casacional «objetivo», por lo que las controversias puramente casuísticas no revestirán por lo general interés casacional. En tercer lugar, deben quedar excluidas las controversias meramente repetitivas: si ya hay jurisprudencia sobre la materia, no cabe insistir para obtener posteriores pronunciamientos repetitivos del Tribunal, salvo, claro está, que la doctrina de la recurrida fuera contraria a la de esta sala. Del mismo modo, en cuarto lugar, la discusión sobre cuestiones fácticas debe seguir quedando al margen de todo supuesto de interés casacional, pues no se olvide que no corresponde a la casación unificadora la discusión sobre los hechos probados. Conclusión de todo lo expuesto es que la formación del juicio sobre la conveniencia de la admisión del rcud, desde el prisma del interés casacional objetivo, constituye una valoración innegablemente dotada de un margen de apreciación discrecional, en el que tiene —sin duda— una especial relevancia la importante tarea que la Abogacía ha de desarrollar en la invocación del ICO y su fundamentación, haciendo llegar al tribunal esa necesidad de un nuevo pronunciamiento, la gran repercusión del asunto controvertido o su proyección general. En otras palabras, y por acabar ya este apartado de nuestra sentencia, la exigencia de justificar el interés casacional objetivo desplaza el centro de gravedad del recurso desde la mera discrepancia con la sentencia recurrida hacia una tarea argumental más relevante: demostrar al Tribunal Supremo que el asunto trasciende del caso concreto y reclama una nueva intervención nomofiláctica. En ese contexto, la importante y esencial labor de los/as Abogado/as en la Administración de Justicia se ve reforzada y más reconocida, pues adquiere una importancia decisiva, ya que no basta con denunciar y fundamentar el error jurídico padecido, sino que es preciso construir una razón institucional de admisión: identificar la incertidumbre interpretativa existente, mostrar la insuficiencia o evolución de la doctrina precedente, evidenciar la proyección general del problema y explicar por qué la respuesta del Tribunal resulta necesaria para preservar la seguridad jurídica, la igualdad en la aplicación de la ley, la consolidación de la jurisprudencia y la coherencia del sistema. El recurso de casación, así concebido, no es ya solo una mera impugnación de una resolución concreta, sino una invitación fundada al Tribunal para que ejerza su función ordenadora y de cuidado y conservación del ordenamiento jurídico.

3. NOVEDADES BIBLIOGRÁFICAS

3.1. Relaciones de trabajo

Maldonado Montoya, J.P., Marín Moral, I. y Sempere Navarro, A.V. (Dir. y Coord.): *La retribución del trabajo. Límites legales y espontaneísmo social*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2026, ISBN 978-84-340-3144-9, 1384 páginas

Menoya Zayas, S.: *El trabajo a bordo de buques de pesca frente a la transición ecológica*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025297, ISBN ebook: 9791388025303, Páginas: 256

Toledo Oms, A.: *Relación laboral y libertad religiosa*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025525, ISBN ebook: 9791388025471. Páginas: 1348

3.2. Derecho colectivo

VV.AA.: Observatorio de la negociación colectiva. La articulación y concurrencia de la negociación colectiva. Editorial Cinca, 2026, ISBN: 978-84-10167-93-3. Páginas: 620

3.3. Protección social

Chabannes, Matthieu: *De la jubilación clásica a la construcción de un nuevo espacio del ciclo vital*. Editorial CINCA, 2026, ISBN: 978-84-10167-61-2, Páginas: 415

De Barros, Mário Silveiro: *Derecho de la Seguridad Social en Portugal*, Ediciones Laborum, Murcia, 2026, ISBN papel: 9791388025679. ISBN ebook: 9791388025914. Páginas: 180

Monereo Pérez, J.L.y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.): *Protección social de las personas mayores en un contexto de transformación digital y envejecimiento activo*. María José Caballero Pérez y Bianca Carolina Pigino, Editoras. tirant lo blanch, Valencia, 2026. ISBN: 979-13-7059-410-7. Páginas 786

Monereo Pérez, J.L. y Arrieta Idiakez, F.J. (Dirs.): *30 años del Pacto de Toledo. Pensiones y rentas mínimas garantizadas a debate*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025808. ISBN ebook: 9791388025815,

Rodríguez Iniesta, G. y Lasaosa Irigoyen, E. (Dirs.): *Derecho vivo de la Seguridad Social. X Seminario Permanente de Estudio y Actualización URJC-AESSS 2025*, Ediciones Laborum, Murcia, 2026, ISBN papel: 9791388025785. ISBN ebook: 9791388025792. Páginas: 326

3.4. Derecho procesal

Arufe Varela, A.: *Las Reglas de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Traducción y comentario, desde la perspectiva procesal laboral y de seguridad social española*, Editorial: Atelier, 2026, Edición: 1ª, Formato: Open Access, Nº de páginas: 188, ISBN: 9791388250576

Molins García-Atance, J.: *La técnica de los recursos de casación del orden social,* Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025778. ISBN ebook: 9791388025907. Páginas: 315

Peral López, M.C.*: El orden social y el proceso laboral tras la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia,* Editorial: Atelier, 2026, Edición: 1ª, Formato: Open Access, Nº de páginas: 344, ISBN: 9791388250675

3.5. Obras generales

Kahale Carrillo, D.T. (Dir.): *Igualdad real de oportunidades de la mujer migrante en España*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025730, ISBN ebook: 9791388025747. Páginas: 787

Kahale Carrillo, D.T. (Dir.): *La ley de movilidad sostenible. Régimen jurídico, gobernanza y transformación del sistema de transporte*. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025662, Páginas: 609

Kahale Carrillo, D.T. (Dir.): *Violencia de género y mujeres en riesgos de exclusión social,* ISBN papel: 9791388025501, ISBN ebook: 9791388025518. Páginas: 515

Vila Tierno, F.: *Cuestiones laborales de actualidad II,* Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN ebook: 9791388025532. Páginas: 90

Villar Cañada, I.M. y Molina Navarrete, C. (Dirs.): *El «sistema de garantías multinivel» y su impacto en el derecho social español. Diálogos y conflictos a propósito del juicio de convencionalidad.* Ediciones Laborum, Murcia, 2026. ISBN papel: 9791388025716. Páginas: 322

Ushakova, Tatsiana: *Supervisión y control de las normas de la OIT. Del árbol al rizoma*, Editorial CINCA, 2026, ISBN: 978-84-10167-78-0, Páginas: 192

3.6. Manuales y tratados

Ballester Laguna, F. y Sirvent Hernández, N.: *Lecciones y Prácticas de Seguridad Social*, 14.ª ed. Editorial Cinca, 2026, ISBN: 978-84-10167-98-8, Páginas: 294

Cruz Villalon, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo,* Décima novena edición, Editorial: TECNOS, 2026, ISBN: 978-84-309-9470-0, Páginas: 754

Garcia Murcia, J. y Martin Valverde, A.: *Derecho del Trabajo,* Trigésima quinta edición, Editorial TECNOS, 2026, ISBN: 978-84-309-9459-5, Páginas: 1032

García-Perrote Escartín, I.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 16ª Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, 2026, 1274 págs., Isbn Papel: 9791370595111, Isbn Ebook: 9791370595128

Gorelli Hernandez, J., Val Tena, A.L., Alzaga Ruiz, I, Arias Domínguez, A., Marín Alonso, I., Gutiérrez Pérez, M.: *Lecciones de Seguridad Social,* Editorial: Tecnos, 2026, ISBN: 978-84-309-9473-1, Páginas: 556

López Ahumada, J. E.: *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Dogmática, reflexión y práctica*, Editorial CINCA, 2026, ISBN: 978-84-10167-90-2. Páginas: 474

Lozano Lares, F.: *Manual de Seguridad Social*. 5ª edición. ISBN papel: 9791388025556. ISBN ebook: 9791388025563. Ediciones Laborum, Murcia, 2026. páginas: 780

Lousada Arochena, J.F., Ron Latas, R.P. (Coords.): *Sistema de derecho procesal laboral*. 4ª edición. Ediciones Laborum, Murcia 2026. ISBN papel: 9791388025570. páginas: 552

Mercader Uguina, J.R. (Dir.), De La Puebla Pinilla, A., Gómez Abelleira, F.J.: *Lecciones de derecho del trabajo*, 19ª Edición, Editorial Tirant Lo Blanch, 2026, 1214 págs. Isbn Papel: 9791370592615, Isbn Ebook: 9791370592622

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N., Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo,* Vigésima cuarta edición, Editorial Comares, 2026, ISBN979-13-7033-157-3, Páginas: 836

Monereo Perez, J. L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M.N., Maldonado Molina, J.A., Fernández Ramírez, M.: *Manual de Seguridad Social,* Vigésima segunda edición, Editorial Tecnos, 2026, ISBN: 978-84-309-9465-6, Páginas: 672

Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo,* Cuadragésima séptima edición. Revisada y actualizada por A.V. Sempere Navarro, Editorial Tecnos, 2026, ISBN: 978-84-309-9461-8, Páginas: 904