Índice

Boletines oficiales

Estatal

Martes 31 de marzo de 2026

COTIZACIÓN 2026. 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. [pág. 3]

Estado

09/04/2026

COOPERATIVAS. ECONOMÍA SOCIAL. Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.
Comparativo [pág. 6]

Catalunya

01/04/2026

FESTES LABORALS 2027. Ordre EMT/52/2026, de 25 de març, per la qual s'estableix el calendari oficial de festes laborals a Catalunya per a l'any 2027 [pág. 9]

Actualidad del Congreso de los Diputados

PUBLICACIÓN PROYECTO

ESTATUTO PERSONAS EN FORMACIÓN (estatuto del becario). Se publica en el BOCG de 13 de marzo de 2026 el proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral

El proyecto se encuentra en trámite parlamentario en el periodo de presentación de enmiendas en el Congreso de los Diputados [pág. 10]

Actualidad del Ministerio de Trabajo

PROTOCOLO

PERSONAS TRANS. La ministra de Trabajo ha firmado con la responsable de Mujeres e Igualdad de CCOO y el responsable confederal de Acción LGTBI de UGT el Acuerdo de Protocolo de acompañamiento para las personas trans en el ámbito de la empresa. [pág. 12]

Sentencias

IUS VARIANDI EMPRESARIAL

DERECHO DE HUELGA. El TC prohíbe reforzar los servicios mínimos con trenes dobles si esa medida neutraliza la huelga

El Tribunal Constitucional refuerza la protección del derecho de huelga al considerar ilícitas las medidas empresariales que, mediante el uso extraordinario de medios técnicos, incrementan los servicios mínimos y reducen la efectividad real del paro [pág. 13]

INDEMNIZACIÓN EN CONCEPTO DE PREAVISO INCUMPLIDO

RELACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN. El despido declarado improcedente en una relación de alta dirección, genera el derecho a percibir de manera autónoma la indemnización en concepto de preaviso incumplido por la empresa, aun cuando existe un pacto expreso entre las partes que excluye la necesidad de aquel preaviso en caso de despido del alto directivo, que debe referirse necesariamente al despido declarado procedente [pág. 15]
La improcedencia del despido no permite eludir el preaviso pactado: la cláusula de exclusión solo opera en caso de despido procedente.

TRASLADO A OTRO CENTRO QUE NO EXIGE CAMBIO DE RESIDENCIA

MSCT. El Tribunal Supremo admite que el traslado sin cambio de residencia puede constituir una MSCT si el incremento del tiempo de desplazamiento es gravoso
La STS 1301/2025 matiza su doctrina y considera modificación sustancial el cambio de centro cuando impone hasta cuatro horas diarias de desplazamiento y altera de forma relevante el equilibrio contractual. [pág. 17]

REITERA DOCTRINA

SOLAPAMIENTO DEL DESCANSO SEMANAL CON DÍA DE FIESTA. El Tribunal Supremo declara que el descanso semanal no puede absorber el festivo coincidente y obliga a compensarlo con otro día de descanso [pág. 19]
Si el calendario de la empresa hace coincidir el descanso semanal con un festivo, ese festivo no puede darse por consumido. Debe reconocerse otro día de descanso.

Actualidad de la web de la Seguridad Social

NOTICIAS RED. Se encuentra disponible el Boletín de noticias RED 4/2026 [pág. 21]

NOTICIAS RED. Se encuentra disponible el Boletín de noticias RED 5/2026

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[pág. 23]

Boletines oficiales

Estatal

Martes 31 de marzo de 2026

Núm. 79

COTIZACIÓN 2026. 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.

Bases máximas y mínimas de cotización. (art. 3)

Desde el 1 de enero de 2026, la cotización al Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes	Bases máximas – Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.989,30	5.101,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.649,70	5.101,20
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.435,20	5.101,20
4	Ayudantes no Titulados.	1.424,40	5.101,20
5	Oficiales Administrativos.	1.424,40	5.101,20
6	Subalternos.	1.424,40	5.101,20
7	Auxiliares Administrativos.	1.424,40	5.101,20

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/día	Bases máximas – Euros/día
8	Oficiales de primera y segunda.	47,48	170,04
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	47,48	170,04
10	Peones.	47,48	170,04
11	Personas trabajadoras menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	47,48	170,04

Tipos de cotización. (art. 4)

Desde el 1 de enero de 2026, los tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social serán los siguientes:

a) Para las contingencias comunes, el **28,30 por ciento**, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento, a cargo de la persona trabajadora.

b) Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional sexagésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

Cotización adicional por horas extraordinarias. (art. 5)

La remuneración que obtengan las personas trabajadoras por el concepto de horas extraordinarias queda sujeta a una cotización adicional, que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

La cotización adicional por las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se efectuará aplicando el tipo del **14,00 por ciento**, del que el 12,00 por ciento será a cargo de la empresa y el 2,00 por ciento, a cargo de la persona trabajadora.

La cotización adicional por las horas extraordinarias que no tengan la consideración referida en el párrafo anterior se efectuará aplicando el tipo del **28,30 por ciento**, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento, a cargo de la persona trabajadora.

Cotización de los artistas. (art. 11)

Las bases de cotización a cuenta para determinar la cotización de los artistas, previstas en el artículo 32.5.b) del reglamento general citado en el apartado anterior, serán, desde el 1 de enero de 2026 y para todos los grupos de cotización, las siguientes:

Retribuciones íntegras	Euros/día
Hasta 577,00 euros.	340,00
Entre 577,01 y 1.038,00 euros.	428,00
Entre 1.038,01 y 1.737,00 euros.	511,00
Mayor o igual a 1.737,01 euros.	678,60

El tipo de cotización aplicable será el **11,50 por ciento**.

Cotización adicional de solidaridad. (art. 17)

1. Desde el 1 de enero de 2026, la cotización adicional de solidaridad en el Régimen General de la Seguridad Social se determinará, respecto a las retribuciones a que se refiere el artículo 19 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y conforme a lo dispuesto en el artículo 72 bis del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aplicando los siguientes tipos de cotización:

a) El **1,15** por ciento a la parte de la retribución comprendida entre 5.101,21 euros y 5.611,32 euros, siendo el 0,96 por ciento a cargo de la empresa y el 0,19 por ciento a cargo de la persona trabajadora.

b) El **1,25** por ciento a la parte de la retribución comprendida entre 5.611,33 euros y 7.651,80 euros, siendo el 1,04 por ciento a cargo de la empresa y el 0,21 por ciento a cargo de la persona trabajadora.

c) El **1,46** por ciento a la parte de la retribución que supere los 7.651,80 euros, siendo el 1,22 por ciento a cargo de la empresa y el 0,24 por ciento a cargo de la persona trabajadora.

Autónomos. (Art. 18)

Bases de cotización aplicables:

	Tramos de rendimientos netos 2026 – Euros/mes		Base mínima – Euros/mes	Base máxima – Euros/mes
Tabla reducida.	Tramo 1	≤ 670	653,59	718,94
	Tramo 2	> 670 y ≤ 900	718,95	900,00
	Tramo 3	> 900 y < 1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general.	Tramo 1	≥ 1.166,70 y ≤ 1.300	950,98	1.300,00
	Tramo 2	> 1.300 y ≤ 1.500	960,78	1.500,00
	Tramo 3	> 1.500 y ≤ 1.700	960,78	1.700,00
	Tramo 4	> 1.700 y ≤ 1.850	1.143,79	1.850,00
	Tramo 5	> 1.850 y ≤ 2.030	1.209,15	2.030,00
	Tramo 6	> 2.030 y ≤ 2.330	1.274,51	2.330,00
	Tramo 7	> 2.330 y ≤ 2.760	1.356,21	2.760,00
	Tramo 8	> 2.760 y ≤ 3.190	1.437,91	3.190,00
	Tramo 9	> 3.190 y ≤ 3.620	1.519,61	3.620,00
	Tramo 10	> 3.620 y ≤ 4.050	1.601,31	4.050,00
	Tramo 11	> 4.050 y ≤ 6.000	1.732,03	5.101,20
	Tramo 12	> 6.000	1.928,10	5.101,20

Tipos de cotización:

a) Para las contingencias comunes, el 28,30 por ciento. Cuando, conforme a lo dispuesto en el artículo 315 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se tenga cubierta la incapacidad temporal en otro régimen de la Seguridad Social y la persona trabajadora autónoma no opte por acogerse voluntariamente a la cobertura de esta prestación, se aplicará una reducción en la cuota que correspondería ingresar de acuerdo con el tipo para contingencias comunes equivalente a multiplicar el coeficiente reductor del 0,055 por dicha cuota.

b) Para las contingencias profesionales: Desde el 1 de enero de 2026, el 1,30 por ciento, del que el 0,66 por ciento corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,64 por ciento, a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

c) Para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,90 por ciento sobre la base de cotización de contingencias comunes a cargo de la persona trabajadora autónoma.

Estado
09/04/2026

Núm. 87

COOPERATIVAS. ECONOMÍA SOCIAL. Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social.

Comparativo

Novedades en materia de cooperativas (Ley 27/1999) (art. 1)

Digitalización y modernización societaria

- Introducción de la **web corporativa obligatoria** (para cooperativas de >500 socios) con efectos jurídicos.
- Regulación de **comunicaciones electrónicas** y participación telemática.
- Posibilidad de celebración de **Asambleas Generales telemáticas o mixtas**.
- Adaptación del régimen de convocatoria, asistencia, voto y actas a entornos digitales.

Refuerzo de derechos de las personas socias

- Reconocimiento expreso del uso de medios digitales en derechos de información y participación.
- Inclusión de medidas de **accesibilidad para personas con discapacidad**.
- Regulación más sistemática del derecho de información (nuevo art. 16 bis).
- Uno de los cambios más relevantes en clave de **Seguridad Social** es la previsión de que, con independencia del régimen en el que estén encuadradas, a las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado les serán aplicables las **bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización** establecidas para personas trabajadoras por cuenta ajena o, en su caso, por cuenta propia (art. 80.9 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas).
- La norma también establece su **asimilación a personas trabajadoras por cuenta ajena** cuando sea necesario justificar o acreditar número de empleos, plantilla o experiencia laboral ante organismos públicos, en proyectos, contratación pública o subvenciones.

Igualdad y gobernanza

- Creación de la **Comisión de Igualdad**.
- Obligación de promover la **presencia equilibrada de mujeres y hombres** en órganos sociales.
- Refuerzo de los planes de igualdad.

Régimen interno y funcionamiento

- Cambios en composición y funcionamiento del Consejo Rector (incluyendo reuniones telemáticas).
- Flexibilización del régimen económico (aportaciones y fondos).
- Ampliación de causas de **descalificación (lucha contra falsas cooperativas)**.

Régimen sancionador

- Ampliación de plazos de prescripción de infracciones.

Novedades fiscales (Ley 20/1990) (art. 4)

- Introducción de la **cooperativa de vivienda en cesión de uso** como:
  - Cooperativa especialmente protegida.
- Requisitos:
  - Mantenimiento de la propiedad de las viviendas.
  - Ausencia de ánimo de lucro (sin retornos cooperativos).

Régimen de empresas de inserción (art. 2)

Redefinición del objeto y ámbito subjetivo:

- Se simplifica el objeto de la norma y, simultáneamente, se amplía su ámbito subjetivo, incorporando una concepción más flexible de las personas destinatarias, desligando los conceptos de exclusión y vulnerabilidad de la persona y vinculándolos a factores externos.

Revisión del concepto de empresa de inserción y requisitos de calificación:

- Se reordena el concepto jurídico y los requisitos para su reconocimiento, introduciendo mayor precisión en el papel de las entidades promotoras.

Actualización de los itinerarios de inserción:

- Se establece un contenido mínimo común en todo el Estado y se refuerza su papel como elemento central del contrato de trabajo.

Adaptación al nuevo modelo laboral (reforma laboral):

- La reforma de la **Ley 44/2007** reorganiza el régimen jurídico de las empresas de inserción con una orientación expresa hacia la **transición al empleo ordinario**. Se amplía y actualiza el elenco de personas que pueden ser contratadas como trabajadoras en inserción, incluyendo supuestos vinculados al ingreso mínimo vital, desempleo de larga duración, violencia de género o sexual, trata de seres humanos, jóvenes procedentes de instituciones de protección, adicciones, personas inmigrantes, beneficiarias de protección internacional o temporal, personas internas o exinternas de centros penitenciarios, minorías étnicas, personas con responsabilidades familiares no compartidas, personas sin hogar y personas procedentes de procesos de regularización administrativa, entre otros.
- La ley crea y redefine el **contrato para la transición al empleo ordinario**. Su causa será el desarrollo de un itinerario de inserción personalizado y su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años. Podrá concertarse a tiempo completo o parcial, con jornada diaria o semanal igual o superior a la mitad de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. El contrato, sus prórrogas y variaciones deberán formalizarse por escrito e ir acompañados de un anexo con las obligaciones asumidas por las partes en el itinerario personal de inserción.
- También se reconoce el derecho de la persona trabajadora en inserción a **ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración**, previo aviso y justificación, para asistir a tratamientos de rehabilitación, participar en sesiones de formación y adecuación profesional o realizar otras medidas de acompañamiento previstas en su itinerario.

Reordenación de la intervención pública:

- Se clarifican las funciones de las Administraciones públicas en los procesos de inserción.

Refuerzo de la competitividad:
Se incrementan los mecanismos de apoyo, destacando:

- mayor reserva en contratación pública a favor de estas entidades.

Flexibilización del régimen jurídico:

- Se introducen medidas para evitar descalificaciones automáticas que perjudiquen los procesos de inserción.

Modificación de la Ley de Economía Social (art. 3)

Planes de igualdad (DT 1ª)

Principales novedades:

- Creación de un régimen transitorio de depósito provisional:
  Se permite el depósito provisional de planes de igualdad, facilitando la adaptación de las entidades a las nuevas exigencias normativas.
- Finalidad de la medida:
  - evitar vacíos de cumplimiento,
  - garantizar continuidad en la aplicación de políticas de igualdad,
  - permitir la adecuación progresiva a los nuevos requisitos.
- Impacto práctico:

Se flexibiliza temporalmente la exigencia formal, sin eliminar la obligación material de disponer de planes de igualdad.

Prevención de riesgos laborales (DF 1ª)

Principales novedades:

- La ley precisa que a los centros de trabajo y a las personas socias trabajadoras les serán aplicables las **normas sobre salud laboral y prevención de riesgos laborales**, teniendo en cuenta las especialidades de la relación societaria.
- Se actualiza el régimen de **suspensión de la prestación de trabajo**, incluyendo, entre otras causas, incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, privación de libertad, excedencia forzosa, causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor, razones disciplinarias y la decisión de la socia trabajadora obligada a abandonar su trabajo por ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.
- La reforma incorpora además reglas específicas cuando la persona socia trabajadora sea declarada en **incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez**.
- **Modificación de la Ley 31/1995**:
  Se introducen ajustes en la normativa de prevención para adaptarla al nuevo marco de economía social.
- **Adecuación a nuevas formas organizativas**:
  Se contemplan las particularidades de:
  - cooperativas,
  - empresas de inserción,
  - entidades de economía social.
- **Integración de la dimensión social en la prevención**:
  Se refuerza la conexión entre:
  - condiciones laborales,
  - procesos de inserción sociolaboral.
- **Coherencia con el nuevo modelo laboral**:
  Se alinea la prevención con:
  - estabilidad en el empleo,
  - itinerarios de inserción,
  - colectivos vulnerables.

Medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (DF 4ª)

- Introduce una bonificación específica por la contratación mediante el contrato de transición al empleo ordinario: **73 euros al mes durante tres años**, o **147 euros al mes durante tres años** si la contratación se realiza con personas menores de treinta años, o menores de treinta y cinco años con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento.

Catalunya

01/04/2026

gencat **FESTES LABORALS 2027.** Ordre EMT/52/2026, de 25 de març, per la qual s'estableix el calendari oficial de festes laborals a Catalunya per a l'any 2027

a) Seran festes laborals a Catalunya durant l'any 2027:
1 de gener, divendres
6 de gener, dimecres
26 de març, divendres
29 de març, dilluns
1 de maig, dissabte
24 de juny, dijous
11 de setembre, dissabte
12 d'octubre, dimarts
1 de novembre, dilluns
6 de desembre, dilluns
8 de desembre, dimecres
25 de desembre, dissabte

b) Al territori d'Aran, la festa del dia 29 de març (Pasqua Florida) queda substituïda per la de 17 de juny (Festa d'Aran), dijous.

Actualidad del Congreso de los Diputados

PUBLICACIÓN PROYECTO

ESTATUTO PERSONAS EN FORMACIÓN (estatuto del becario).

Se publica en el BOCG de 13 de marzo de 2026 el proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral

El proyecto se encuentra en trámite parlamentario en el periodo de presentación de enmiendas en el Congreso de los Diputados

Fecha: 10/03/2026 Fuente: web del Congreso de los Diputados Enlace: Proyecto

Objeto:

La presente norma tiene por objeto determinar los **periodos de formación práctica no laboral** que se pueden realizar en el ámbito de la empresa o de otros organismos e instituciones públicas o privadas, así como desarrollar el régimen jurídico que los ordena

Los **periodos de formación práctica** en dichos ámbitos serán únicamente los contemplados en los siguientes supuestos:

a) **Formación tutorizada en empresas**.

b) **Formación tutorizada en empresas u organismos equiparados vinculada a las enseñanzas deportivas** del sistema educativo.

c) **Prácticas no laborales vinculadas a las especialidades formativas** del Sistema Nacional de Empleo.

d) En el ámbito de las prácticas académicas externas de las universidades, las prácticas curriculares, así como las extracurriculares, entendiéndose por estas últimas aquellas que, teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares.

Garantías:

La formación en la empresa **no supondrá la existencia de relación laboral** entre la empresa o entidad equiparada y la persona en formación siempre que se desarrolle en los términos previstos en esta norma.

Las prácticas no laborales **deberán estar vinculadas a estudios oficiales universitarios**, a la Formación Profesional o los determinados por los sistemas públicos de empleo. **En caso contrario se presumirá una relación laboral.**

También se considerará que existe una relación laboral si la persona en prácticas sustituye las funciones de una persona trabajadora o cuando el itinerario formativo y la actividad desarrollada en la empresa no están vinculados.

Las empresas deberán **firmar un acuerdo o un convenio** de cooperación con el centro formativo autorizado que recoja, entre otros aspectos:

- Duración máxima de los periodos de prácticas laborales
- Planes de formación individual con itinerarios formativos
- Adscripción a una persona tutora designada por la empresa en coordinación con la persona tutora del centro educativo.

Cada persona tutora podrá tener, como máximo, de modo simultáneo, a **cinco personas en formación** práctica, **que serán tres en el caso de centros de trabajo de menos de treinta personas de plantilla**.

El número de personas en formación práctica **no podrá superar el veinte por ciento** de la plantilla total del centro de trabajo.

Derechos de las personas en formación práctica

Para evitar la discriminación económica, se prohíbe el acceso a la formación práctica mediante el pago. Además, **se establece el derecho a la compensación de gastos**.

Las personas en prácticas también tendrán derecho a acceder a **todos los servicios** con los que cuenten las personas trabajadoras en el centro de trabajo.

Se reconoce el derecho a que se respeten los límites y descansos, incluidos días festivos y vacaciones, fijados en las normas legales y convenios colectivos que resulten aplicables a las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa.

Se deberá garantizar la compatibilidad de las prácticas con el resto de la actividad formativa en el centro de formación, así como, en su caso, siempre que la disponibilidad de la empresa lo permita, con la actividad laboral.

También se establece el derecho a la protección de la seguridad y salud frente el acoso, ya que la práctica formativa se desarrolla en el marco de la empresa o institución ajena al centro académico.

Derechos en materia de Seguridad Social.

Los períodos de formación práctica no laboral realizados en empresas y organismos equiparados determinarán, en su caso, **la inclusión en el sistema de la Seguridad Social** de las personas que los realicen, con el alcance y en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social aplicable.

Prácticas no laborales vigentes.

1. Las prácticas no laborales concertadas conforme a lo previsto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, antes de la entrada en vigor de la presente norma, podrán desarrollarse hasta su finalización de acuerdo con el régimen previsto en dicho real decreto.

2. Las prácticas no laborales desarrolladas en el ámbito de la empresa distintas a las previstas en el artículo 1 que se hubieran ofertado antes de la entrada en vigor de esta norma podrán extenderse, de acuerdo con su propio régimen de desarrollo, hasta su fecha de finalización prevista.

3. Las prácticas no laborales desarrolladas en el ámbito de la empresa a las que se refiere el artículo 1 se regirán por la normativa vigente antes de la entrada en vigor de esta norma hasta el 31 de julio de 2026.

Actualidad del Ministerio de Trabajo

PROTOCOLO

PERSONAS TRANS. La ministra de Trabajo ha firmado con la responsable de Mujeres e Igualdad de CCOO y el responsable confederal de Acción LGTBI de UGT el Acuerdo de Protocolo de acompañamiento para las personas trans en el ámbito de la empresa.

Fecha: 26/02/2026 Fuente: web del Ministerio de Trabajo Enlace: Protocolo

El documento firmado recoge la preocupación de los diferentes estudios internacionales que certifican que son las personas trans las que mayor discriminación sufren en los lugares de trabajo y se ven ante situaciones socialmente más complejas al haber desajustes entre la situación personal y legal de estas personas.

El Protocolo se define por principios que se han de manifestar expresamente por la empresa y los representantes de las personas trabajadoras de respeto a los derechos humanos y laborales de las personas trans, sin discriminación por expresión de género y por razón de la identidad sexual y contribuyendo a su integración sociolaboral.

También establece una serie de recomendaciones de trato:

- Reconocer y respetar el género manifestado por la persona trabajadora
- Favorecer un lenguaje respetuoso con la diversidad
- Reconocer el uso de pronombres aun cuando no hayan sido legalmente reconocidos

Garantías del procedimiento

El protocolo pone en el centro a las personas trans que tendrán garantías y potestad de decisión en todo el proceso de transición de género, protegiendo su dignidad e intimidad. Este proceso también será objeto de una estricta confidencialidad y reserva.

También se garantiza la indemnidad de las personas trabajadoras trans, excluyendo cualquier trato vejatorio o represalia. Se activará también en los casos de acoso y violencia.

Procedimiento de acompañamiento

El procedimiento de acompañamiento podrá iniciarse tras la comunicación voluntaria de la persona trabajadora a la persona de referencia designada por la empresa. Se podrá formar una comisión paritaria de acompañamiento con la representación legal de los trabajadores. En la medida de lo posible se tratará de incorporar a una persona con conocimientos especializados en este colectivo.

El acompañamiento integra acciones antes, durante y después del proceso de transición cuya agilidad debe estar garantizada por la empresa. También se deberán facilitar los cambios relativos al contrato de trabajo, la disposición de permisos retribuidos para la atención médica o los trámites administrativos necesarios y las medidas de apoyo laboral que se consideren oportunas.

El protocolo establecerá medidas de seguimiento y control de la situación laboral de la persona solicitante, previéndose la celebración de reuniones periódicas o de programas de mejora de la carrera o el desarrollo profesional.

Sentencia

IUS VARIANDI EMPRESARIAL

DERECHO DE HUELGA. El TC prohíbe reforzar los servicios mínimos con trenes dobles si esa medida neutraliza la huelga

El Tribunal Constitucional refuerza la protección del derecho de huelga al considerar ilícitas las medidas empresariales que, mediante el uso extraordinario de medios técnicos, incrementan los servicios mínimos y reducen la efectividad real del paro

Fecha: 12/03/2026 Fuente: web del Tribunal Constitucional Enlace: Sentencia TC de 12/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Constitucional (STC 12/03/2026) declara que **vulnera el derecho de huelga** (art. 28.2 CE) **la decisión empresarial de utilizar trenes dobles** en servicios mínimos durante una huelga, cuando dicha medida no estaba prevista y tiene como efecto **duplicar la capacidad del servicio y reducir el impacto del paro.**
El Tribunal considera que este uso extraordinario de medios técnicos **constituye una forma de esquirolaje tecnológico u organizativo**, al neutralizar la eficacia de la huelga como instrumento de presión, y fija doctrina en el sentido de que el poder de organización empresarial no puede emplearse para minimizar sus efectos, incluso en servicios esenciales.

Se trata de la STC de 12 de marzo de 2026, rec. de amparo núm. 4382/2024, dictada por el Pleno del Tribunal Constitucional. El recurso lo interpuso el Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía que había considerado lícita la actuación de **Metro de Sevilla durante una huelga indefinida** convocada todos los jueves a partir del 29 de noviembre de 2018.

HECHOS QUE TRAEN CAUSA DEL ASUNTO

- El sindicato promovió demanda de tutela de derechos fundamentales al entender que **la empresa había lesionado el derecho de huelga y la libertad sindical**. La queja principal consistía en que, durante varias franjas horarias de las jornadas de 13, 20 y 27 de diciembre de 2018, la empresa **puso en circulación trenes dobles en lugar de trenes simples**, pese a que la planificación previa —la que había servido de base para fijar los servicios mínimos por la autoridad laboral— contemplaba trenes simples. Con ello, la empresa mantuvo formalmente el número de circulaciones previsto, pero duplicó la oferta de plazas en los servicios mínimos. El sindicato pidió que cesara esa práctica y reclamó indemnización.
- En primera instancia, el **Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla** estimó parcialmente la demanda y **declaró que esa actuación empresarial, en las tres jornadas citadas, vulneró el derecho de huelga del sindicato**, condenando a la empresa al pago de 6.251 euros. Después, la empresa recurrió en suplicación y la Sala de lo Social **del TSJ de Andalucía** revocó ese criterio: entendió que la empresa solo había utilizado medios técnicos habituales de los que ya disponía y que, conforme a la doctrina constitucional previa, esa conducta era lícita.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Constitucional estima el recurso de amparo, **declara vulnerado el derecho de h**uelga del art. 28.2 CE, anula la sentencia del TSJ de Andalucía núm. 1168/2024, de 24 de abril, y declara la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla núm. 356/2023, de 29 de septiembre.
- El propio TC explica que el recurso fue admitido por ofrecer ocasión para **aclarar su doctrina sobre el llamado esquirolaje tecnológico u organizativo y sobre los límites del poder empresarial cuando**

se usan medios materiales o técnicos para reducir los efectos de la huelga. La idea central que fija es que también vulnera el derecho de huelga la utilización de recursos técnicos o tecnológicos disponibles en la empresa **cuando se emplean de forma extraordinaria para minimizar, reducir o limitar los efectos del paro y mantener la actividad**, **aunque no haya sustitución externa clásica de trabajadores.**

Fundamentos jurídicos de la decisión

- La base del fallo está en que el TC vuelve a situar el análisis en el contenido esencial del derecho de huelga. **Recuerda que la huelga no protege solo la abstención de trabajar, sino también su eficacia como medio de presión colectiva**. Por eso, **el empresario no puede adoptar medidas que**, objetivamente, **vacíen de contenido esa presión o transmitan una apariencia de normalidad** del servicio incompatible con el conflicto.
- A partir de ahí, el Tribunal considera decisivo que los trenes dobles eran un recurso técnico del que la empresa disponía, sí, **pero no estaban programados para esas franjas horarias** antes de la huelga ni apareció ninguna circunstancia excepcional distinta del propio paro que justificara su uso. La empresa los empleaba habitualmente en otras situaciones, como festivos o eventos especiales, para absorber aumentos de demanda; **sin embargo, en estas jornadas su utilización fue una medida extraordinaria de reacción frente a la huelga.**
- El TC subraya además un dato especialmente relevante: la autoridad laboral fijó los servicios mínimos tomando como referencia la programación previa con trenes simples. Al cambiar después a trenes dobles, **la empresa alteró de hecho el equilibrio previamente ponderado entre el mantenimiento del servicio esencial y el ejercicio del derecho de huelga**, porque cada trabajador adscrito a servicios mínimos pasó a prestar un servicio con el doble de capacidad del inicialmente previsto. Eso supuso mitigar la presión de viajeros, reducir molestias, aproximar el servicio a una situación de normalidad y, en definitiva, neutralizar parte de los efectos del paro.
- **El Tribunal concluye que esa conducta constituye un uso abusivo de la potestad organizativa**. No porque la empresa tuviera que colaborar con la huelga, sino porque el deber constitucional es abstenerse de interferir en su eficacia. La sentencia distingue entre la inexistencia de una obligación empresarial de favorecer la huelga y la prohibición de desarrollar conductas antihuelga que, mediante recursos humanos, materiales, técnicos o tecnológicos, sustituyan funcionalmente la actividad dejada de prestar por los huelguistas. **En este caso, la sustitución no fue de personas por otras personas, pero sí del resultado del trabajo omitido por un ajuste técnico extraordinario que disminuyó de forma muy relevante el impacto del paro**.

Sentencia

INDEMNIZACIÓN EN CONCEPTO DE PREAVISO INCUMPLIDO

RELACIÓN DE ALTA DIRECCIÓN. El despido declarado improcedente en una relación de alta dirección, genera el derecho a percibir de manera autónoma la indemnización en concepto de preaviso incumplido por la empresa, aun cuando existe un pacto expreso entre las partes que excluye la necesidad de aquel preaviso en caso de despido del alto directivo, que debe referirse necesariamente al despido declarado procedente

La improcedencia del despido no permite eludir el preaviso pactado: la cláusula de exclusión solo opera en caso de despido procedente.

Fecha: 16/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 16/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo establece que, en las **relaciones de alta dirección**, el despido declarado **improcedente** genera el derecho del directivo a percibir la i**ndemnización por falta de preaviso pactado**, incluso cuando el **contrato excluya dicho preaviso** en caso de despido. Esta exclusión solo resulta aplicable si el despido es procedente. La sentencia refuerza la protección frente a posibles abusos empresariales y confirma la compatibilidad entre la indemnización por improcedencia y la derivada del incumplimiento del preaviso.

HECHOS

La sentencia resuelve un **recurso de casación para la unificación de doctrina** interpuesto por un alto directivo frente a la sentencia del TSJ del País Vasco que le había negado la indemnización por falta de preaviso.

El **objeto del recurso** consistía en determinar si, en una relación laboral especial de alta dirección, el **despido declarado improcedente** da derecho, además de a la indemnización por la extinción, a una **indemnización autónoma por el preaviso incumplido**, pese a existir una cláusula contractual que decía que **"no será necesario preaviso alguno en supuestos de despido del gerente"**.

El trabajador venía prestando servicios para el **Colegio Oficial de Farmacéuticos de Bizkaia** desde el **12 de agosto de 2002**. El **22 de febrero de 2021** la entidad le comunicó un **despido disciplinario**. Ese despido fue impugnado y terminó siendo declarado **improcedente** por sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Bilbao de **1 de septiembre de 2021**, confirmada por el TSJ del País Vasco el **7 de marzo de 2022**. La empresa **optó por la indemnización** y no por la readmisión.

La controversia posterior no versó ya sobre la improcedencia del despido, sino sobre una **reclamación de cantidad** adicional: el directivo solicitó el abono de la **indemnización equivalente al preaviso de seis meses** pactado en su contrato. La cláusula contractual vigente, incorporada en una modificación del contrato de **1 de julio de 2010**, establecía:

- que si la empresa decidía extinguir el contrato "**por la causa que fuere**", debía preavisar con **seis meses** o, en su defecto, abonar una indemnización sustitutoria equivalente;
- que "**no será necesario preaviso alguno en supuestos de despido del gerente**";
- que, si la empresa extinguía unilateralmente el contrato del gerente, salvo el supuesto de **despido judicialmente declarado procedente**, éste tendría derecho a la indemnización legalmente prevista de **45 días por año** con el límite de una anualidad.

El Juzgado de lo Social n.º 1 de Bilbao desestimó la demanda sobre preaviso, y el TSJ del País Vasco confirmó esa desestimación. Frente a ello, el trabajador acudió al Tribunal Supremo invocando como sentencia de contraste la **STS 515/2021, de 11 de mayo (rcud 4325/2018)**.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo **estima** el recurso de casación para la unificación de doctrina, **casa y anula** la sentencia del TSJ del País Vasco y, resolviendo el debate en suplicación, **revoca** también la sentencia de instancia. En consecuencia, **estima la demanda** y condena al Colegio Oficial de Farmacéuticos de Bizkaia a abonar al demandante **75.732,20 euros**, más **intereses legales**. No impone costas ni en suplicación ni en casación.
- Sí, la sentencia **fija doctrina** en el sentido de que el **despido declarado improcedente en una relación de alta dirección genera el derecho a percibir, de manera autónoma, la indemnización por preaviso incumplido**, aun cuando exista una cláusula contractual que excluya el preaviso "en caso de despido". Para el Supremo, esa exclusión **debe entenderse referida necesariamente al despido declarado procedente**, esto es, al despido con causa real y suficiente.

Fundamentos jurídicos de la decisión

- El Tribunal Supremo parte de que existe la **contradicción** exigida para el recurso de unificación, porque tanto la sentencia recurrida como la de contraste enjuician supuestos sustancialmente equivalentes: altos directivos despedidos, despido posteriormente declarado improcedente, falta de preaviso y existencia de una cláusula contractual que excluye o limita ese preaviso en determinados supuestos.
- En cuanto al fondo, la Sala reitera su doctrina previa: la **indemnización por falta de preaviso es compatible** con la indemnización derivada del **despido improcedente** en la alta dirección cuando el preaviso ha sido pactado. El razonamiento central es que, si se permitiera al empresario eludir el preaviso simplemente articulando un despido luego declarado improcedente, se dejaría el cumplimiento del contrato a la sola voluntad empresarial y se abriría la puerta a situaciones de **abuso de derecho** o **fraude de ley**.
- La sentencia añade un matiz muy relevante: la cláusula que exime del preaviso en caso de "despido del gerente" **no puede interpretarse extensivamente** para cubrir también el despido improcedente. A juicio del Supremo, esa dispensa sólo tiene sentido cuando el despido está **fundado en una causa real y suficiente** y acaba siendo **declarado procedente**. De lo contrario, bastaría una imputación empresarial infundada para neutralizar el preaviso pactado, lo que vaciaría de contenido el contrato y las garantías económicas del alto directivo.
- Además, el Tribunal conecta esta conclusión con el régimen propio de la **alta dirección**. El Real Decreto 1382/1985 reconoce un amplio espacio a la **autonomía de la voluntad** en esta relación especial, pero dentro del marco normativo aplicable. En materia extintiva, el **desistimiento del empresario** exige preaviso, y el alto directivo tiene derecho a las **indemnizaciones pactadas**; por eso la Sala entiende que, cuando el empresario opta por la indemnización tras la declaración de improcedencia y no readmite, la omisión del preaviso pactado despliega también sus efectos resarcitorios.

Sentencia

TRASLADO A OTRO CENTRO QUE NO EXIGE CAMBIO DE RESIDENCIA

MSCT. El Tribunal Supremo admite que el traslado sin cambio de residencia puede constituir una MSCT si el incremento del tiempo de desplazamiento es gravoso

La STS 1301/2025 matiza su doctrina y considera modificación sustancial el cambio de centro cuando impone hasta cuatro horas diarias de desplazamiento y altera de forma relevante el equilibrio contractual.

Fecha: 12/03/2025 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 12/03/2025

SÍNTESIS: El Supremo flexibiliza el concepto de MSCT en traslados sin cambio de residencia. El incremento muy relevante del tiempo de desplazamiento puede convertir un cambio de centro en modificación sustancial si supera el ius variandi empresarial

ANTECEDENTES DE HECHO

- Las trabajadoras prestaban servicios para la empresa en un centro de trabajo en una localidad determinada. La empresa decidió trasladarlas de forma definitiva a otro centro situado a unos 58-60 km, sin exigir cambio de residencia.
- El cambio implicaba:
  - Un tiempo de desplazamiento en transporte público de hasta 3-4 horas diarias.
  - Un incremento notable del coste y del tiempo invertido en los trayectos.
  - La empresa ofreció ciertas compensaciones (pago único, parking, etc.), pero no tramitó el cambio como MSCT.
- Las trabajadoras interpusieron demanda solicitando que se declarase la medida como modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) injustificada.
- El Juzgado de lo Social estimó la demanda y el TSJ de Cataluña confirmó la sentencia, calificando la medida como MSCT.
- La empresa interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando infracción de los arts. 40 y 41 ET y aportando como sentencia de contraste la STS 624/2021.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina.
- Declara la firmeza de la sentencia del TSJ de Cataluña.
- Confirma que la medida empresarial constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo injustificada.

No fija nueva doctrina, al apreciar falta de contradicción con la sentencia de contraste, pero avala el criterio de instancia.

Fundamentación jurídica

a) Diferencia entre movilidad geográfica, MSCT y ius variandi

El Tribunal recuerda su doctrina:

- Art. 40 ET (movilidad geográfica): requiere cambio de residencia.
- Si no hay cambio de residencia → en principio no es traslado.

- Normalmente, estos cambios se encuadran en el ius variandi empresarial (arts. 5.1.c y 20 ET).

b) Posibilidad de calificarlo como MSCT (art. 41 ET)

Aunque no haya cambio de residencia:
Puede existir MSCT si la medida:

- Genera una alteración sustancial del equilibrio contractual
- Impone un sacrificio relevante al trabajador

El listado del art. 41 ET no es cerrado.

c) Elemento clave: el tiempo de desplazamiento

El factor decisivo en el caso es:

- Hasta 4 horas diarias de desplazamiento
- Supone aproximadamente el 50% de la jornada laboral

El Tribunal considera que:
Este impacto excede claramente el poder de dirección empresarial y constituye una modificación sustancial.

d) Diferencia con la sentencia de contraste (STS 624/2021)

- En la sentencia de contraste:
  - No se acreditaba un impacto relevante en el tiempo de desplazamiento
  - La medida estaba justificada (prevención de riesgos)
- En el presente caso:
  - Impacto muy intenso en el tiempo de desplazamiento
  - Falta de justificación empresarial

Por ello, el Tribunal concluye que no existe contradicción y desestima el recurso.

e) Control judicial del ius variandi

El Supremo recuerda que:

- Incluso cuando no hay MSCT, las decisiones empresariales siguen sometidas a control judicial
- No pueden quedar al arbitrio del empresario (art. 1256 CC)

Sentencia

REITERA DOCTRINA

SOLAPAMIENTO DEL DESCANSO SEMANAL CON DÍA DE FIESTA.

El Tribunal Supremo declara que el descanso semanal no puede absorber el festivo coincidente y obliga a compensarlo con otro día de descanso

Si el calendario de la empresa hace coincidir el descanso semanal con un festivo, ese festivo no puede darse por consumido. Debe reconocerse otro día de descanso.

Fecha: 11/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TS de 11/03/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo (STS 1191/2026, de 11 de marzo) confirma que no es conforme a Derecho computar como descanso semanal un día festivo coincidente, declarando que ambos descansos tienen naturaleza autónoma.
En consecuencia, cuando el descanso semanal coincide con un festivo, la empresa debe compensarlo con un día adicional de descanso, garantizando el disfrute efectivo e independiente de ambos derechos.
La sentencia consolida doctrina previa (STS 570/2022 y posteriores), reforzando que los festivos laborales no pueden ser absorbidos por los descansos semanales, incluso en sectores con regímenes especiales como el transporte.

HECHOS

- La sentencia resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Autos Carballo, S.L. contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia de 24 de enero de 2025, dictada en un proceso de conflicto colectivo promovido por la Confederación Intersindical Galega (CIG).
- El objeto del recurso consistía en determinar si, cuando el descanso semanal de un trabajador coincidía con un día festivo, la empresa podía computar ese festivo dentro de los días de descanso mensual previstos en el acuerdo de empresa o, por el contrario, debía reconocerse su disfrute en otro momento.
- En los hechos probados consta que los pactos históricos de empresa habían regulado la jornada anual y los días de descanso, y que el Acuerdo de 4 de agosto de 2022 fijó para la plantilla conductora 90 días de descanso al año, distribuidos en 9 días de descanso al mes, así como una cláusula de compensación de festivos trabajados con día de descanso o importe equivalente. Además, en la MSCT suscrita el mismo día se reiteró ese régimen de 90 días anuales de descanso, con previsión futura de 92 días desde agosto de 2025.
- La práctica empresarial discutida era concreta: cuando a un trabajador le correspondía el descanso semanal y éste coincidía con un festivo, la empresa computaba ese festivo dentro de los 8 días de descanso mensual a los que se refería la demanda sindical, sin reconocer un día adicional de descanso por el festivo coincidente. Frente a ello, el sindicato sostuvo que el festivo y el descanso semanal son derechos autónomos y no pueden solaparse sin compensación.
- La empresa defendió en casación que el acuerdo de 2022 no regulaba propiamente el descanso semanal del artículo 37 ET, sino una mejora global de jornada anual en el sector del transporte por carretera, y que debían aplicarse también las reglas especiales del RD 1561/1995 y del Reglamento

(CE) 561/2006. El Ministerio Fiscal informó a favor del recurso, entendiendo que esos 90 días anuales eran una mejora de jornada, no identificable con el descanso semanal estatutario.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación de la empresa y confirma íntegramente la sentencia del TSJ de Galicia. En consecuencia, declara no ajustada a Derecho la práctica empresarial consistente en computar el festivo coincidente con el descanso semanal dentro de los días de descanso mensual, y reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar en otro momento los festivos coincidentes con el descanso semanal. No impone costas, pero acuerda la pérdida del depósito constituido para recurrir.
- Sí, la sentencia fija y consolida doctrina en línea con la jurisprudencia previa de la Sala: en caso de coincidencia entre descanso semanal y festivo laboral, el trabajador tiene derecho a que ambos descansos se disfruten de forma independiente, compensándose el solapamiento. El Supremo traslada expresamente al caso la solución ya afirmada en la STS 570/2022, seguida por otras resoluciones posteriores.

Fundamentos jurídicos de la decisión

- La Sala parte de una idea central: el litigio no versa sobre la jornada anual total ni sobre el número de días laborables en abstracto, sino sobre la correcta distribución de los descansos y, en particular, sobre el respeto autónomo de los festivos laborales. El Tribunal subraya que lo reclamado no es una alteración automática de la jornada anual, sino que el descanso propio del festivo sea efectivamente respetado.
- En primer lugar, el Supremo recuerda su doctrina sobre la interpretación de convenios y pactos colectivos. Señala que debe prevalecer el sentido literal, sistemático, histórico y finalista de las cláusulas, y que no cabe una interpretación restrictiva de los derechos al descanso cuando el pacto vigente no regula de forma expresa y clara una absorción entre descanso semanal y festivo. Aplicando esos criterios, concluye que los acuerdos de 2022 no contienen una regulación suficiente que permita afirmar que el festivo coincidente queda absorbido por el descanso semanal.
- En segundo lugar, la Sala distingue entre la finalidad del descanso semanal y la de las fiestas laborales. El descanso semanal del artículo 37.1 ET se conecta con la salud laboral y con la ordenación del tiempo de trabajo; las fiestas laborales del artículo 37.2 ET responden a una lógica distinta, pero igualmente integran el derecho al descanso laboral. Precisamente por esa autonomía funcional, el Tribunal entiende que no pueden confundirse ni neutralizarse entre sí.
- En tercer lugar, el Tribunal rechaza que la remisión al régimen especial del transporte por carretera altere la solución. Razona que el RD 1561/1995 y el Reglamento (CE) 561/2006 establecen mínimos sobre descanso semanal y conducción, pero no resuelven por sí mismos la cuestión del trato autónomo de los festivos laborales cuando coinciden con el descanso semanal. Cumplir con esos mínimos no autoriza a vaciar de contenido el derecho al disfrute del festivo.
- En cuarto lugar, el Supremo aprecia que la tesis empresarial incurre en una debilidad procesal y material: parte de una construcción distinta de los hechos probados, cuando el relato fáctico fijaba expresamente que la empresa computaba el festivo coincidente dentro de los días de descanso mensual. Desde esa base, la Sala afirma que, a falta de pacto expreso en contrario y siendo dudoso el alcance del acuerdo, debe aplicarse la regulación estatutaria general en sentido favorable a la efectividad del descanso.
- Finalmente, el Tribunal invoca razones de coherencia, seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, y reitera la doctrina de la STS 570/2022, seguida por otras resoluciones, para afirmar que el descanso semanal y el festivo deben disfrutarse separadamente. La sentencia añade que negar esa compensación provocaría una desigualdad material entre quienes descansan en domingo y quienes, por la organización productiva, tienen descansos móviles, pues estos últimos acabarían disfrutando de menos descansos efectivos.

Actualidad web de la Seguridad Social

NOTICIAS RED. Se encuentra disponible el Boletín de noticias RED 4/2026

Fecha: 30/03/2026 Fuente: web de la SS Enlace: Boletín 4/2026

Se encuentra disponible, en el área de Noticias RED, el Boletín de Noticias RED 04/2026, de 30 de marzo de 2026, que contiene los siguientes puntos:

- Resolución de 20 de marzo de 2026. Determinación de los municipios afectados por los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos en Andalucía y Extremadura. Acceso a las medidas del RDL 5/2026.
- RDL 5/2026. Moratoria en el pago. Empleadores de hogar.
- RDL 5/2026. Moratoria en el pago. Trabajadores autónomos.
- RDL 1/2023. Art. 25: Contratación indefinida o incorporación como persona socia en cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica.

NOTICIAS RED. Se encuentra disponible el Boletín de noticias RED 5/2026

Fecha: 31/03/2026 Fuente: web de la SS Enlace: Boletín 5/2026

Se encuentra disponible, en el área de Noticias RED, el Boletín de Noticias RED 05/2026, de 31 de marzo de 2026, que contiene los siguientes puntos:

- Orden PJC/297/2026 de 30 de marzo. Cotización a la seguridad social para el año 2026. Información general
- Orden PJC/297/2026. Bases máximas y mínimas de cotización
- Orden PJC/297/2026. Cotización de artistas
- Orden PJC/297/2026. Cotización de profesionales taurinos
- Orden PJC/297/2026. Sistema especial agrario
- Orden PJC/297/2026. Sistema especial para empleados de hogar
- Orden PJC/297/2026. Mecanismo de equidad intergeneracional
- Orden PJC/297/2026. Cotización adicional de solidaridad
- Orden PJC/297/2026. Cotización adicional en contratos de duración determinada
- Orden PJC/297/2026. Bases mínimas por horas
- Orden PJC/297/2026. Socios de cooperativas de trabajo asociado
- Orden PJC/297/2026. Contratos para la formación en alternancia y para la formación y el aprendizaje subsistentes
- Orden PJC/297/2026. Prácticas formativas
- Orden PJC/297/2026. Cotización en los supuestos del artículo 5 de la Orden ISM/835/2023

- Orden PJC/297/2026. Base de cotización mínima de familiares de trabajadores autónomos incluidos en el reta al amparo del artículo 305.2.k) del TRLGSS y de trabajadores autónomos societarios del artículo 305.2.b) y e) del TRLGSS. Base de cotización definitiva para autónomos que no presentan declaración del IRPF o que presentándola no declaran rendimientos computables
- Orden PJC/297/2026. Trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante
- Orden PJC/297/2026. Trabajadores por cuenta propia o autónomos. Solicitud base de cotización máxima

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES. Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. (BOE 07/04/2026)

CATALUNYA. COMERÇ DE MOBLES. Resolució EMT/981/2026, de 23 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de les taules salarials per a l'any 2026 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de mobles de Catalunya (codi de conveni 79001695012000). (DOGC 09/04/2026)

SEVILLA. FINCAS RÚSTICAS. Convenio Colectivo del sector de empleados de fincas urbanas con vigencia del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2027. (BOS 08/04/2026)