Índice

Boletines oficiales

Estado
15.07.2026

GIBRALTAR. Acuerdo Administrativo entre España y el Reino Unido, con respecto a Gibraltar, sobre el Protocolo relativo a la coordinación de la Seguridad Social, hecho en Madrid el 25 de junio de 2026. pág. 3

Estado
23.07.2026

PROGRAMA Auto+
Real Decreto 609/2026, de 22 de julio, por el que se regula la concesión directa de ayudas a la compra de vehículos eléctricos y electrificados (Programa Auto+) pág. 4

Estatal
21/07/2026

PLAN ANUAL EMPLEO DIGNO. 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. pág. 6

Congreso de los Diputados

APROBACIÓN POR EL CONGRESO
MUTUALIDADES. Aprobada la modificación de la Ley General de la Seguridad Social relativa a las mutualidades alternativas, que queda lista para su entrada en vigor. pág. 8

Consejo de Ministros

REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
PERSONAS ARTISTAS. REAL DECRETO 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. pág. 10

IGUALDAD DE TRATO
ESTATUTO AUTORIDAD INDEPENDIENTE. REAL DECRETO por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I. pág. 12

Normas en tramitación

SUSTITUCIÓN DE LEXNET
CITUS. Se somete a consulta pública previa el Real decreto que sustituye LexNET por Citus como sistema de comunicación electrónica. pág. 13

Actualidad de la Comisión Europea

PROHIBICIÓN
DESTRUCCIÓN DE ROPA NO VENDIDA. Entrada en vigor la prohibición de la destrucción de ropa y calzado no vendidos pág. 14

Sentencias

COMPATIBILIDAD CON TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.
PRESTACIÓN DE DESEMPLEO. El TSJ del País Vasco reconoce el derecho al desempleo compatible de una funcionaria que, tras estabilizar su plaza, pasó de jornada completa a parcial. pág. 16

MEJORAS EXTRACONVENCIONALES DE LA EMPRESA CESIONARIA
SUCESIÓN DE EMPRESA. La Audiencia Nacional descarta que la sucesión de empresa obligue a extender al personal subrogado las mejoras extraconvencionales de la empresa cesionaria. pág. 20

MSCT
REDUCCIÓN DEL TELETRABAJO. El Tribunal Supremo limita la nulidad de la reducción del teletrabajo de las personas con discapacidad a quienes no consintieron individualmente la modificación de su acuerdo de trabajo a distancia. pág. 23

Actualidad del Poder Judicial

RECHAZO
INCAPACIDAD ABSOLUTA. El TSJ de Baleares rechaza elevar a incapacidad absoluta la pensión de un carpintero al no señalar pruebas concretas pág. 26

EMPLEO SECTOR PÚBLICO
ABUSO DE TEMPORALIDAD. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias fija un criterio común para resolver los litigios por abuso de temporalidad en el empleo público pág. 27

DAÑO MORAL
ABUSO DE TEMPORALIDAD. El TSXG condena a dos administraciones por el daño moral causado a interinos por abusar de la contratación temporal pág. 28

Actualidad de la Seguridad Social

PUBLICACIÓN
NOTICIAS RED 9/2026. Se encuentra disponible, en el área de Noticias RED, el Boletín de Noticias RED 09/2026, de 16 de julio de 2026 pág. 30

Recuerda que …..

PL
AGOSTO 2026
PLAZOS. Plazos procesales agosto 2026 pág. 31

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 33

Boletines oficiales

Estatal
15/07/2026

Núm. 174

GIBRALTAR. Acuerdo Administrativo entre España y el Reino Unido, con respecto a Gibraltar, sobre el Protocolo relativo a la coordinación de la Seguridad Social, hecho en Madrid el 25 de junio de 2026.

1. Objeto de la norma

El Acuerdo Administrativo tiene por objeto establecer las normas prácticas y los procedimientos de aplicación del Protocolo relativo a la coordinación de la Seguridad Social incluido en el Acuerdo entre la Unión Europea y el Reino Unido con respecto a Gibraltar. Su finalidad es garantizar una aplicación uniforme y eficaz de las reglas de coordinación de los sistemas de Seguridad Social entre España y Gibraltar, regulando la cooperación administrativa entre las instituciones competentes de ambos territorios.

2. Lo que regula

La norma desarrolla los aspectos operativos necesarios para la aplicación del Protocolo, entre los que destacan:

- La identificación de las autoridades competentes y organismos de enlace responsables de la gestión y coordinación administrativa.
- Los procedimientos para el intercambio de información, expedición de formularios y documentos acreditativos.
- La coordinación de las prestaciones de asistencia sanitaria, enfermedad, maternidad, paternidad, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La tramitación de prestaciones por incapacidad, invalidez, jubilación, supervivencia y desempleo cuando existan periodos de cotización o residencia en España y Gibraltar.
- Los mecanismos de reembolso entre instituciones por los gastos de asistencia sanitaria y las reglas de compensación financiera.
- Los procedimientos para la recuperación de prestaciones indebidamente percibidas y la asistencia mutua en materia de cobro.
- La creación de un Grupo de Trabajo permanente encargado de facilitar la cooperación administrativa, resolver cuestiones técnicas y apoyar la correcta aplicación del Protocolo.
- Las disposiciones relativas al intercambio de estadísticas, notificaciones entre autoridades y modificación o terminación del Acuerdo Administrativo.

3. A quién va dirigido

El Acuerdo se dirige principalmente a:

- Las instituciones y autoridades competentes de España y del Reino Unido con respecto a Gibraltar responsables de la gestión de la Seguridad Social.
- Los organismos de enlace encargados de la cooperación administrativa entre ambas partes.
- Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, pensionistas, desempleados y demás personas protegidas por el Protocolo que desarrollen su actividad, residan o hayan cotizado en España y Gibraltar, así como a sus familiares y beneficiarios cuando resulte aplicable la coordinación de prestaciones.

4. Entrada en vigor

El Acuerdo Administrativo entró en vigor el **25 de junio de 2026**, fecha de su firma por ambos participantes. No obstante, su aplicación se produce **desde la fecha de entrada en vigor del Acuerdo entre la Unión Europea y el Reino Unido con respecto a Gibraltar**, conforme a lo previsto en su artículo 30.

Estado
23.07.2026

Núm. 178

PROGRAMA Auto+

Real Decreto 609/2026, de 22 de julio, por el que se regula la concesión directa de ayudas a la compra de vehículos eléctricos y electrificados (Programa Auto+)

El Consejo de Ministros ha aprobado las normas reguladoras para la concesión directa de ayudas correspondientes al Programa Auto+. **El objetivo es incentivar en España la adquisición de vehículos eléctricos y electrificados.** Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este programa los vehículos que no dispongan de la etiqueta ambiental CERO de la Dirección General de Tráfico.

El Programa Auto+, enmarcado dentro del Plan España Auto 2030, constituye la principal herramienta para impulsar la electrificación del transporte y es una medida esencial para la consecución de los objetivos climáticos y de transición energética de alcance nacional comprometidos en la planificación estatal y de Europa.

Las ayudas se articulan a través de dos líneas diferenciadas. **La Línea 1** está destinada a **personas físicas que no desarrollen una actividad económica y subvenciona la compra de vehículos nuevos o de vehículos seminuevos con una antigüedad máxima de doce meses**, siempre que hayan sido matriculados en España y cumplan los requisitos establecidos en cada convocatoria.

La Línea 2 se dirige a **empresas y a personas físicas que desarrollen una actividad económica, permitiendo no solo la adquisición en propiedad, sino también operaciones de leasing financiero o renting**, con una duración mínima de tres años cuando el vehículo figure matriculado a nombre de la entidad financiadora.

El programa tendrá aplicación en todo el territorio nacional y permanecerá vigente **hasta el 31 de diciembre de 2030.**

Las solicitudes se realizan a través de un sistema telemático puesto en marcha para la gestión de las mismas por el Ministerio de Industria y Turismo.

Las ayudas se concederán mediante el procedimiento de concesión directa, a través de convocatorias aprobadas por orden ministerial del Ministerio de Industria y Turismo, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Línea 1 Tipo de vehículo	Importe máximo de la ayuda – Euros
M1	4.500
N1	5.000
L3e, L4e, L5e	1.100
L6e y L7e	1.500

a) En el caso de que el solicitante sea un autónomo o una microempresa:

Línea 2 (autónomos y microempresas) Tipo de vehículo	Importe máximo de la ayuda – Euros
M1	6.000
N1	7.500
L3e, L4e, L5e	1.100
L6e y L7e	1.500

b) En el caso de que el solicitante sea una empresa distinta de una microempresa:

Línea 2 (otras empresas) Tipo de vehículo	Importe máximo de la ayuda – Euros
M1	4.500
N1	5.000
L3e, L4e, L5e	1.100
L6e y L7e	1.500

Línea 2 (autónomos y microempresas indicados en el artículo 5.3) Tipo de vehículo	Importe máximo de la ayuda – Euros
M1	7.000
N1	12.000
L3e, L4e, L5e	2.000
L6e y L7e	2.000

Disposición transitoria primera. Adquisición de vehículos previa a la entrada en vigor de este real decreto.

1. Para la convocatoria correspondiente al año 2026, se aceptarán como vehículos subvencionables los vehículos nuevos matriculados por primera vez a nombre del beneficiario en una fecha igual o posterior al 1 de enero de 2026, y otros vehículos cuya primera matriculación como vehículo nuevo se haya efectuado con fecha igual o posterior al 1 de enero de 2025, siempre que cumplan con el resto de requisitos establecidos en estas bases y en la convocatoria correspondiente.

2. Para la convocatoria correspondiente al año 2026, en el caso de los vehículos adquiridos en una fecha anterior a la de apertura de plazo de presentación de solicitudes, la factura de la compraventa del vehículo objeto de la subvención a la que hace referencia el numeral 6.º de la letra b) del apartado 3 del artículo 8 podrá no contemplar que el punto de venta o fabricante ha efectuado un descuento de al menos 1.000 euros en el precio de venta (precio en factura y sin impuestos) del vehículo.

Estado
21.07.2026

Núm. 176

PLAN ANUAL EMPLEO DIGNO. 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.

Objeto del Plan

El PAFED 2026 concreta las actuaciones, programas y objetivos que desarrollarán los servicios públicos de empleo durante 2026 para mejorar la empleabilidad, favorecer la inserción laboral y reforzar la calidad del empleo, en aplicación de la Ley 3/2023, de Empleo.

Principales novedades

1. Refuerzo de los objetivos cuantitativos por colectivos prioritarios

La principal novedad es la consolidación del sistema de **objetivos medibles**, no solo por comunidades autónomas, sino también por **colectivos de atención prioritaria**.

El Plan prevé seguir avanzando en la fijación de objetivos específicos de atención para determinados colectivos especialmente vulnerables, permitiendo una evaluación más precisa de las políticas activas de empleo.

2. Mayor atención a las personas con problemas de salud mental

Por primera vez el Plan incorpora de forma expresa la necesidad de:

- mejorar la identificación de las personas con **trastorno mental grave y discapacidad psicosocial**;
- desarrollar medidas específicas de orientación e inserción laboral;
- adaptar los puestos de trabajo cuando resulte necesario;
- promover itinerarios integrales de acompañamiento.

Se trata de una de las novedades más relevantes respecto a los planes anteriores.

3. Consolidación del modelo de evaluación por resultados

El Plan continúa evolucionando desde un modelo basado en actividades hacia otro centrado en **resultados e impacto,** mediante:

- nuevos indicadores de empleabilidad;
- medición de la inserción laboral;
- evaluación de la cobertura de los servicios;
- mejora de los índices de cumplimiento de objetivos (ICO).

La evaluación adquiere un papel central en la planificación de las políticas de empleo.

4. Mayor transparencia y mejora de los indicadores

El documento incorpora una revisión de los indicadores utilizados en 2024 y 2025 para hacerlos más claros y homogéneos.

Además, se mejora la medición del rendimiento de los servicios públicos de empleo y la comparación entre comunidades autónomas.

5. Impulso a la modernización de los servicios públicos de empleo

El Plan mantiene y refuerza diversas actuaciones dirigidas a:

- modernizar las oficinas de empleo;
- mejorar la coordinación entre administraciones;
- impulsar la digitalización;
- reforzar la formación del personal;
- fomentar el intercambio de buenas prácticas.

Estas medidas pretenden aumentar la eficacia de los servicios públicos de empleo.

6. Transversalidad de la igualdad de género

Se mantienen programas específicos para integrar la perspectiva de género en todas las políticas activas de empleo, consolidando una línea iniciada en ejercicios anteriores.

7. Continuidad de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028

El PAFED 2026 no introduce un cambio de modelo, sino que desarrolla la nueva Estrategia estatal mediante actuaciones organizadas en los seis ejes previstos por la Ley de Empleo:

- orientación;
- formación;
- oportunidades de empleo;
- igualdad de oportunidades;
- emprendimiento;
- mejora del marco institucional.

8. Dotación económica

El Plan cuenta con una financiación de **6.388.584,34 de euros**, procedentes principalmente de las cuotas de desempleo y de formación profesional, así como del Fondo Social Europeo. Debido a la prórroga presupuestaria, la financiación estatal mantiene, con carácter general, los niveles existentes, salvo las partidas vinculadas al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia

Congreso de los Diputados

APROBACIÓN POR EL CONGRESO

MUTUALIDADES. Aprobada la modificación de la Ley General de la Seguridad Social relativa a las mutualidades alternativas, que queda lista para su entrada en vigor.

Fecha: 23/07/2026 Fuente: web del Congreso de los Diputados Enlace: Proposición de ley

La Ley de modificación de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18ª y 19ª, ha concluído hoy su tramitación parlamentaria. El Pleno del Congreso ha celebrado este jueves el debate de las enmiendas del Senado, que han sido aprobadas. Por lo tanto, **el texto, que incluye las todas las enmiendas aprobadas por el Senado, está listo para su publicación en el Boletín Oficial del Estado y su entrada en vigor**.

La Ley consta de un artículo único y añade distintos preceptos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con seis apartados, dos disposiciones adicionales y dos finales.

Tiene por objeto modificar el régimen aplicable a las mutualidades de previsión social que actúan como alternativa al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), reformando la protección social de los profesionales colegiados acogidos a estas entidades y regulando mecanismos para su posible incorporación al sistema público de Seguridad Social.

Según recoge la exposición de motivos, la incorporación de determinados profesionales colegiados al sistema de Seguridad Social se produjo de forma progresiva a lo largo de las últimas décadas. La normativa vigente permitió que algunos profesionales pudieran optar entre incorporarse al RETA o permanecer en mutualidades de previsión social alternativas. La ley introduce modificaciones en la cobertura de estos mutualistas y establece nuevos instrumentos de protección.

Entre las principales novedades figura la creación de un mecanismo excepcional de transferencia voluntaria de los derechos económicos acumulados en las mutualidades alternativas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Podrán acogerse a esta medida los profesionales colegiados que cumplan los requisitos establecidos en la ley. La transferencia conllevará el encuadramiento obligatorio **e irreversible** en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para la actividad profesional correspondiente.

Asimismo, se establece que la conversión de los derechos económicos acumulados en períodos cotizados **tendrá en cuenta la base mínima de cotización** que habría correspondido al trabajador de haber estado integrado en el RETA, en los términos que se determinen reglamentariamente.

Prestaciones y cotizaciones

La iniciativa modifica también la regulación de las prestaciones otorgadas por las mutualidades alternativas. En concreto, establece nuevas condiciones para garantizar unos niveles mínimos de cobertura en las prestaciones vinculadas a las contingencias protegidas.

Además, prevé una equiparación progresiva de las cuotas satisfechas por los mutualistas con las correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. La norma fija un periodo transitorio hasta 2028, durante el cual las aportaciones deberán incrementarse gradualmente.

A su vez, incorpora medidas dirigidas a reforzar la transparencia en la gestión de las mutualidades alternativas. Entre otras obligaciones, estas entidades deberán elaborar informes periódicos con información sobre la evolución de los fondos de los mutualistas y facilitar la documentación necesaria para el ejercicio de las funciones de supervisión por parte de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Asimismo, la ley contempla la elaboración de informes de evaluación sobre el funcionamiento del régimen de alternatividad y prevé la adopción de reformas destinadas a reforzar las garantías de información, supervisión y control de estas entidades.

Enmiendas del Senado

Durante su tramitación en la Cámara Alta, se incluyeron un total de **seis enmiendas**, que han sido ratificadas por el Congreso.

La enmienda 24 introduce modificaciones en el preámbulo de la ley, para ajustarla a la nueva redacción dada por el resto de enmiendas del Senado. La enmienda 25 modifica el último párrafo del apartado 1 de la disposición adicional decimoctava, para definir determinadas cuestiones relativas a la condición de pensionista y al encuadramiento irreversible en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en caso de transferencia.

El resto de enmiendas, referentes al articulado, introducen cambios en los apartados de la disposición transitoria cuadragésima séptima. La enmienda 26, en el apartado uno, se refiere a la incompatibilidad de los regímenes públicos o mutualidades alternativas a la hora de pedir la transferencia, con la excepción de las pensiones de viudedad.

La enmienda 27, en el apartado dos, **fija el plazo de tres meses desde la aprobación de la ley para establecer los términos y condiciones para solicitar la transferencia**. Además, modifica el cálculo de los períodos cotizados, aplicando a la base de cotización un coeficiente de mejora comprendido entre el 0,67 y el 0,87.

La enmienda 28, en el apartado tres, hace referencia al momento de reconocimiento de la pensión de jubilación. Además, las cotizaciones en las mutualidades pasarán a computar también para el cálculo de la pensión.

La enmienda 29 añade un nuevo apartado para matizar que la transferencia al RETA será obligatoria e irreversible, y que se establecerán mecanismos para determinar los períodos cotizados como alternativos.

Tramitación parlamentaria

La proposición de ley, del Grupo Socialista, fue tomada en consideración por el Pleno de la Cámara en su sesión del 6 de mayo de 2025. En el plazo de enmiendas se presentó una enmienda a la totalidad del texto alternativo que fue rechazada en el debate de totalidad.

El informe de la ponencia se debatió el pasado 26 de mayo, junto con las enmiendas mantenidas. La Comisión de Trabajo dictaminó la proposición de ley y la remitió al Pleno del Congreso, que aprobó el texto que incluía el dictamen de la comisión, modificado con la incorporación de dos de las enmiendas, que los grupos decidieron mantener vivas.

La proposición de ley se remitió al Senado para continuar su tramitación parlamentaria. Como la Cámara Alta modificó la norma con la inclusión de enmiendas, el texto regresó al Congreso para un último debate en Pleno.

La norma, que incluye las enmiendas del Senado, está lista para su publicación en el BOE y su entrada en vigor.

Consejo de Ministros

REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

PERSONAS ARTISTAS. REAL DECRETO 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.

Fecha: 21/07/2026 Fuente: web de La Moncloa Enlace: Referencia al Consejo de Ministros

El Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto 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.

Este texto supone una modernización de la regulación de la actividad laboral en el ámbito artístico que permite afrontar los retos y desafíos del sector. Una renovación que afecta tanto al ámbito de aplicación, como a las actividades que se realizan y a las reglas que regulan el trabajo de menores, la contratación, la extinción, la jornada de trabajo y la retribución, entre otras.

Violencia y acoso

Se incide en la protección efectiva frente a la violencia y el acoso en el que se establecen dos particularidades nuevas:

- **La adaptación de planes, protocolos y conjuntos planificados de medidas** a la intermitencia y brevedad de los contratos, característicos en este sector, incorporando los principios de celeridad y efectividad en los procedimientos de protección de las víctimas.
- La obligatoriedad de que las empresas cuenten con una **persona coordinadora de intimidad** en los casos de realización de escenas o actuaciones íntimas o de carácter sexual, con el objeto de garantizar el consentimiento y prevenir situaciones de acoso. En el caso de escenas íntimas en las que participen personas menores de edad, velará de manera aún más intensa por su protección frente a posibles situaciones abuso o violencia.

El trabajo artístico de menores

Por primera vez en la historia **se regula en detalle el trabajo artístico de las personas menores de 16 años** y su autorización y se establecen reglas claras y únicas para todo el territorio nacional. De esta manera se evitan tanto posibles abusos además de prevenir una eventual competencia desleal.

El único régimen de trabajo permitido a las personas menores de 16 años es el laboral. De esta manera se termina con la práctica de la actividad o el trabajo de personas menores de edad que se desarrollen en el ámbito privado o familiar. La nueva norma determina que solo podrá ser realizada por cuenta ajena con la oportuna autorización y se aplicarán todas las garantías establecidas para proteger los derechos del menor de edad.

Se regulan de manera detallada 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, incluidas las personas de dieciséis y diecisiete años, en lo que se refiere al trabajo nocturno.

También se establece un catálogo de derechos de las personas menores para garantizar su adecuado desarrollo personal, educativo, social y profesional.

Una nueva regulación del procedimiento de autorización, única para todo el territorio del Estado, expondrá los motivos y la adecuación de la actividad a las circunstancias de la persona menor. Al mismo tiempo dota de la suficiente agilidad y flexibilidad a dicho procedimiento para facilitar la actividad empresarial ya que tendrá validez en todos los territorios cuando la actividad artística se vaya a desarrollar en varias comunidades autónomas. Prevé supuestos de autorización específica de prórrogas o ampliaciones o la posibilidad de obtención de distintas autorizaciones para titular y suplente de una misma actividad artística, entre otras novedades.

Propiedad intelectual, derechos de imagen y digitales

Se incorporan los derechos de propiedad intelectual, propia imagen y otros derechos digitales de las personas artistas que estén incluidas en el ámbito de aplicación del real decreto. Con relación a los derechos de propiedad intelectual 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.

Retribución y tiempo de trabajo

En el nuevo texto se refuerzan las obligaciones de información clara y transparente de los distintos conceptos retributivos, tanto salariales como no salariales, que se tendrán que especificar de manera individualizada. **En los contratos de duración breve, las vacaciones no disfrutadas podrán prorratearse**.

En materia de tiempo de trabajo se definen con mayor claridad los tiempos que se consideran de trabajo efectivo como todos aquellos sujetos al poder de dirección de la empresa como, por ejemplo, los trabajos de preproducción o postproducción, o las actividades de promoción.

Además, se introducen reglas en **materia de descanso** que aproximan esta regulación a la prevista en la normativa laboral común.

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

Comisiones de trabajo

El Gobierno asume el compromiso de constituir una serie de comisiones de trabajo de carácter técnico para el análisis y la puesta en marcha de eventuales medidas de carácter formativo o de recualificación profesional y en materia de representatividad de las personas trabajadoras.

Consejo de Ministros

IGUALDAD DE TRATO

ESTATUTO AUTORIDAD INDEPENDIENTE. REAL DECRETO por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I.

Fecha: 21/07/2026 Fuente: web de La Moncloa Enlace: Referencia al Consejo de Ministros

El Consejo de Ministros ha aprobado el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. De esta forma se da cumplimiento a lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la conocida como Ley Zerolo; y a normativa europea.

La Autoridad es la entidad independiente encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos de la Ley 15/2022, tanto en el sector público como en el privado, y gracias al Estatuto se podrá, entre otras cuestiones, concretar sus funciones, así como desarrollar su estructura organizativa, su funcionamiento interno, el régimen jurídico aplicable en materia de personal, contratación, financiación, etc.

El contenido del texto aprobado se ajusta al contenido habitual de este tipo de normas y fija que los fines de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación pasan, sobre todo, por proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación y por la prestación independiente de servicios gratuitos, especializados y accesibles de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de las causas del artículo 2.1 de la Ley 15/2022.

De acuerdo con lo fijado en el Estatuto, la Autoridad puede además recibir y tramitar quejas o reclamaciones de las personas que hayan podido sufrir discriminación, de sus representantes, así como de cualquier persona o entidad que tenga conocimiento; iniciar investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia, salvo de aquellas que revistan carácter de infracción penal; o interesar la actuación de la Administración del Estado para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación.

A lo expuesto se suma que puede constituirse en órgano de mediación o conciliación en relación con violaciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, excepto aquellas que tengan contenido penal o laboral; velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la igualdad de trato y no discriminación, así como formular propuestas para su modificación; promover estudios sobre igualdad de trato y no discriminación y sobre las formas históricas de discriminación estructural; diseñar y mantener un barómetro sobre la materia que gestiona; divulgar las actividades, estudios e informes que realice; o participar en los foros y mantener las relaciones que procedan en el ámbito internacional.

Normas en tramitación

SUSTITUCIÓN DE LEXNET

CITUS. Se somete a consulta pública previa el Real decreto que sustituye LexNET por Citus como sistema de comunicación electrónica.

Fecha: 22/07/2026 Fuente: web del Ministerio de justicia Enlace: Proyecto de RD

La regulación vigente en materia de comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia se encuentra recogida en el Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre, sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y por el que se regula el sistema LexNET.

La aprobación del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, ha configurado un nuevo marco jurídico para la transformación digital de la Administración de Justicia, impulsando un modelo de gestión procesal basado en la tramitación electrónica, la orientación al dato y la interoperabilidad entre sistemas. Este nuevo contexto normativo hace necesaria la adaptación de la regulación reglamentaria vigente y de las herramientas tecnológicas que soportan las comunicaciones electrónicas judiciales.

En este sentido, se considera preciso establecer un nuevo marco regulador que permita la implantación del sistema Citius como evolución del actual sistema LexNET, dotándolo de mayores capacidades de integración e interoperabilidad con los sistemas de gestión procesal, así como con las plataformas y servicios de intercambio de información de las distintas Administraciones Públicas.

Asimismo, la nueva regulación pretende simplificar y agilizar las comunicaciones electrónicas entre los órganos judiciales, los profesionales que se relacionan con la Administración de Justicia, la ciudadanía y otros organismos e instituciones, reforzando la eficiencia, la seguridad jurídica digital y la calidad de los servicios prestados.

Actualidad de la Comisión Europea

PROHIBICIÓN

DESTRUCCIÓN DE ROPA NO VENDIDA. Entrada en vigor la prohibición de la destrucción de ropa y calzado no vendidos

Según las nuevas normas, las empresas deben priorizar mantener los productos en uso vendiéndolos o preparándolos para su reutilización.

Fecha: 17/07/2026 Fuente: web de la CE Enlace: Reglamento

Desde el 19 de julio, a las grandes empresas de toda la UE se les prohíbe destruir ropa, accesorios y calzado no vendidos. Las empresas medianas estarán sujetas a las mismas normas a partir de 2030.

La medida, introducida bajo el Reglamento de Ecodiseño para Productos Sostenibles (ESPR), tiene como objetivo evitar el desperdicio de productos valiosos y de los recursos utilizados para fabricarlos.

Cuando se descartan nuevos bienes utilizables, se pierden las materias primas, el agua, la energía y la mano de obra invertidos en su producción, mientras que su eliminación genera emisiones evitables de gases de efecto invernadero. Al fomentar la reutilización, la reparación y prácticas empresariales más eficientes en cuanto a recursos, las nuevas normas apoyan la transición hacia una economía europea más circular y competitiva.

Qué significan las nuevas normas para las empresas

Según las nuevas normas, las empresas deben priorizar mantener los productos en uso vendiéndolos (incluso mediante descuentos o mercados alternativos), donándolos a organizaciones benéficas o empresas sociales, o preparándolos para su reutilización (reparación, reacondicionamiento o remanufactura).

La destrucción solo estará permitida en circunstancias específicas y deberá realizarse conforme a la jerarquía de tratamiento de residuos, dando prioridad al reciclaje.

Cuando la prohibición no se aplica

Las empresas solo pueden destruir ropa y zapatos no vendidos en casos limitados, como cuando los artículos son inseguros o dañados, falsificados o infringen derechos de propiedad intelectual, o son rechazados por organizaciones benéficas o esquemas de donación.

Para evitar el mal uso, las empresas que dependen de estas exenciones deben aportar pruebas (por ejemplo, documentos o resultados de pruebas) y publicar informes anuales sobre lo que hayan descartado.

Cómo se aplicarán las normas

Las autoridades nacionales verificarán el cumplimiento y pueden imponer multas por infracciones. Las empresas deben llevar registros durante cinco años para permitir las inspecciones.

Para reducir el papeleo, las empresas utilizarán los códigos de aduana y logística existentes al informar. Las pequeñas y microempresas están exentas de estos requisitos.

Antecedentes

El Reglamento de Ecodiseño para Productos Sostenibles (ESPR), que entró en vigor en 2024, establece normas a nivel de la UE para hacer que los productos sean más duraderos, reparables, reciclables y eficientes en recursos.

La prohibición de destruir textiles no vendidos es una de las primeras medidas concretas bajo la ESPR. Los textiles son el primer grupo de productos sujeto a esta prohibición debido a los impactos

medioambientales negativos de los modelos de negocio actuales, que a menudo conducen a la destrucción de bienes no vendidos.

Según la Agencia Europea de Medio Ambiente, se estima que entre el 4 y el 9 % de todos los productos textiles puestos en el mercado en Europa se destruyen antes de su uso, lo que supone entre 264.000 y 594.000 toneladas de textiles destruidos cada año.

La Comisión elaboró las normas tras una amplia consulta con empresas, ONG y expertos para asegurar que funcionen en la práctica sin crear burocracia innecesaria.

Sentencia

COMPATIBILIDAD CON TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

PRESTACIÓN DE DESEMPLEO. El TSJ del País Vasco reconoce el derecho al desempleo compatible de una funcionaria que, tras estabilizar su plaza, pasó de jornada completa a parcial.

La Sala concluye que el cese como funcionaria interina y el posterior nombramiento como funcionaria de carrera con una jornada del 53,40 % constituyen una situación legal de desempleo que permite percibir la prestación contributiva compatible con el nuevo trabajo a tiempo parcial.

Fecha: 03/03/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia TSJ del País Vasco de 03/03/2026

SÍNTESIS: El TSJ del País Vasco reconoce el derecho al desempleo compatible tras un proceso de estabilización

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco estima el recurso de una funcionaria que, tras más de quince años como interina a jornada completa, accedió a una plaza de funcionaria de carrera mediante un proceso de estabilización, aunque con una jornada reducida al 53,40 %. La Sala considera que el cese del nombramiento interino constituye una situación legal de desempleo, pese al nombramiento inmediato como funcionaria de carrera, al producirse una pérdida efectiva e involuntaria de jornada e ingresos.

En consecuencia, reconoce su derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo en modalidad compatible con el nuevo trabajo a tiempo parcial, rechazando la interpretación restrictiva del SEPE y reafirmando que la protección por desempleo debe aplicarse también al personal funcionario cuando concurran los requisitos legales. Esta resolución refuerza una interpretación finalista de la normativa y se apoya en la doctrina del Tribunal Supremo sobre la protección del personal interino ante reducciones involuntarias de jornada.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La controversia tiene su origen en la denegación por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de la prestación contributiva por desempleo solicitada por una **funcionaria que, tras superar un proceso extraordinario de estabilización de empleo público, pasó de prestar servicios a jornada completa como funcionaria interina a desempeñar un puesto como funcionaria de carrera con una jornada del 53,40 %.**
- La trabajadora había prestado servicios para el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz desde el 26 de agosto de 2009 como funcionaria interina en servicios de limpieza, manteniendo desde marzo de 2019 una jornada del 100 %.
- Como consecuencia del **proceso de estabilización** previsto en la Ley 20/2021, el Ayuntamiento acordó el 31 de octubre de 2024 el cese de su nombramiento como funcionaria interina.
- Al día siguiente, **1 de noviembre de 2024**, **tras superar el correspondiente proceso selectivo**, fue nombrada funcionaria de carrera, si bien el puesto adjudicado tenía una **jornada parcial del 53,40 %,** además de estar adscrito a un centro de trabajo distinto, aunque conservando el mismo grupo profesional y el reconocimiento de antigüedad y trienios.
- **Ante la reducción de jornada** y, por tanto, de ingresos, la trabajadora **solicitó al SEPE la prestación contributiva por desempleo** en modalidad compatible con el trabajo a tiempo parcial.
- El SEPE denegó la solicitud al entender que:

- no existía una verdadera situación legal de desempleo, sino una continuidad de la relación funcionarial;
- no se había producido una extinción real del vínculo;
- la reducción de jornada no respondía a un supuesto de desempleo parcial protegido;
- la compatibilidad prevista en la LGSS no era aplicable a nombramientos funcionariales.

- La demanda fue desestimada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz.
- Frente a dicha resolución, la trabajadora interpuso recurso de suplicación, denunciando la infracción de los artículos 267 y 282 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) y solicitando el reconocimiento del derecho a percibir la prestación contributiva compatible con el nuevo trabajo a tiempo parcial.

FALLO DEL TRIBUNAL

La Sala estima el recurso de suplicación, revoca íntegramente la sentencia del Juzgado de lo Social y estima la demanda.

En consecuencia:

- declara que la demandante se encontraba **en situación legal de desempleo** desde el 1 de noviembre de 2024;
- **reconoce el derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo** compatible con el trabajo a tiempo parcial, con la correspondiente reducción proporcional derivada de la jornada del 53,40 %;
- condena al SEPE al reconocimiento y abono de dicha prestación.

Fundamentación jurídica

La estabilización supone la extinción de un nombramiento y el nacimiento de otro distinto

- La Sala rechaza la tesis del SEPE según la cual únicamente se produjo una transformación interna de la relación funcionarial.
- Considera que el proceso extraordinario de estabilización culmina con:
  - el cese del nombramiento temporal;
  - el nacimiento de un nuevo vínculo jurídico como funcionaria de carrera;
  - unas condiciones laborales diferentes, especialmente en cuanto a la jornada.
- Por ello, entiende que **existe una auténtica extinción del nombramiento anterior susceptible de generar protección por desempleo**.

Existe una pérdida real e involuntaria de empleo protegible

- El Tribunal recuerda que la finalidad de la protección por desempleo consiste en cubrir la pérdida efectiva de ocupación e ingresos.
- En este supuesto la trabajadora:
  - prestaba servicios al 100 % de jornada;
  - pasa a ocupar un puesto del 53,40 %;
  - pierde casi la mitad de sus ingresos.
- La Sala destaca que dicha pérdida no deriva de una decisión libre de la trabajadora.
- Participar en un proceso de estabilización no implica aceptar voluntariamente una reducción de jornada, sino que constituye el mecanismo legal para conservar el empleo tras años de temporalidad.
- Negar la prestación conduciría, según la sentencia, a dejar sin protección años de cotizaciones efectuadas por desempleo.

Concurre situación legal de desempleo del artículo 267.1.a).6 TRLGSS

- El Tribunal entiende que el cese como funcionaria interina constituye la finalización del nombramiento temporal prevista en dicho precepto.
- Aunque el nuevo nombramiento se produzca al día siguiente, ello no elimina la existencia de una verdadera extinción del vínculo anterior.
- Lo relevante para la protección por desempleo no es la continuidad administrativa de determinados derechos (como la antigüedad), sino la pérdida efectiva de empleo y de ingresos.

Procede la compatibilidad de la prestación con el trabajo a tiempo parcial

- La Sala rechaza la interpretación del Juzgado y del SEPE según la cual el artículo 282 TRLGSS únicamente sería aplicable al trabajo laboral.
- Razona que la norma habla de trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial sin excluir:
  - a las Administraciones Públicas;
  - al personal funcionario;
  - al personal estatutario.
- Por tanto, donde la ley no distingue, el intérprete tampoco puede introducir exclusiones.
- En consecuencia, la prestación debe reconocerse en la cuantía reducida proporcionalmente a la jornada realizada.

Interpretación finalista de la protección por desempleo

- La Sala añade un razonamiento alternativo.
- Incluso aunque se negara la existencia de una auténtica extinción del vínculo, considera que la situación sería materialmente equiparable a un supuesto de desempleo parcial.
- Para ello aplica una interpretación finalista del sistema de protección, apoyándose en la jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa a reducciones de jornada sufridas por funcionarios interinos.
- Según dicha doctrina, debe prevalecer la realidad material de la pérdida involuntaria de ocupación sobre un análisis estrictamente formal de la figura jurídica utilizada por la Administración.

Artículos

Artículo 193.c) LRJS. Regula el recurso de suplicación por infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia. Es el cauce procesal utilizado por la trabajadora para denunciar la incorrecta interpretación de la LGSS realizada por la sentencia de instancia.

Artículo 235 LRJS. Se aplica para resolver la cuestión relativa a las costas procesales, acordándose que no procede su imposición.

Artículo 262.3 TRLGSS. Define el desempleo parcial. La Sala lo interpreta de forma material para extender la protección al personal funcionario cuando existe una reducción involuntaria de jornada.

Artículo 264.1.d) TRLGSS. Sirve para afirmar que los funcionarios interinos están incluidos dentro del ámbito de protección por desempleo y, por tanto, cotizan por dicha contingencia.

Artículo 267.1.a).6 TRLGSS. Constituye el núcleo de la controversia.

La Sala concluye que el cese del nombramiento interino por finalización del mismo constituye una situación legal de desempleo.

Artículo 267.1.c) TRLGSS. Se utiliza como argumento subsidiario para fundamentar el derecho al desempleo parcial mediante una interpretación material del sistema.

Artículo 282 TRLGSS. Regula la compatibilidad entre la prestación contributiva y el trabajo a tiempo parcial.

La Sala concluye que también resulta aplicable a quienes acceden a un nombramiento funcionarial a tiempo parcial.

Artículo 41 de la Constitución Española. La sentencia invoca el mandato constitucional de suficiencia protectora del sistema de Seguridad Social para reforzar una interpretación favorable a la efectividad de la protección por desempleo.

Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Aunque formalmente no resulta aplicable al personal funcionario, la Sala utiliza la interpretación material efectuada por el Tribunal Supremo para extender la protección al desempleo parcial cuando la reducción de jornada es involuntaria.

Jurisprudencia citada

STS de 9 de septiembre de 2015 (RCUD 2880/2014)

Reconoce una interpretación material de la protección por desempleo en supuestos de reducción de jornada del personal funcionario interino.

STS de 27 de octubre de 2015 (RCUD 2876/2014)

Mantiene el mismo criterio protector respecto del desempleo parcial del personal funcionario.

STS de 22 de septiembre de 2016 (RCUD 666/2015)

Reitera la doctrina según la cual debe atenderse a la pérdida efectiva e involuntaria de jornada y no únicamente al mecanismo jurídico utilizado por la Administración.

La sentencia del TSJ sigue expresamente esta línea jurisprudencial para justificar una interpretación finalista de la normativa sobre desempleo.

Sentencia

MEJORAS EXTRACONVENCIONALES DE LA EMPRESA CESIONARIA

SUCESIÓN DE EMPRESA. La Audiencia Nacional descarta que la sucesión de empresa obligue a extender al personal subrogado las mejoras extraconvencionales de la empresa cesionaria.

La Sala desestima la demanda de CCOO contra IBM y concluye que el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores garantiza el mantenimiento de las condiciones laborales de origen tras la sucesión de empresa, pero no impone la equiparación automática con las condiciones más beneficiosas reconocidas al resto de la plantilla mediante acuerdos internos, reglamentos o condiciones más beneficiosas.

Fecha: 29/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia de la AN de 29/06/2026

SÍNTESIS: Sucesión de empresa: no existe derecho automático a la equiparación de condiciones extraconvencionales

La Audiencia Nacional ha desestimado la demanda de CCOO contra IBM y declara que, **en una sucesión de empresa**, el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores **garantiza el mantenimiento de las condiciones laborales de origen del personal subrogado**, **pero no obliga a aplicarles las mejoras extraconvencionales vigentes para la plantilla de la empresa cesionaria**. La Sala concluye que reglamentos internos, acuerdos de empresa o condiciones más beneficiosas **no se extienden automáticamente a los trabajadores transmitidos**, siendo lícita la coexistencia de distintos regímenes laborales dentro de la misma empresa mientras no exista un acuerdo de armonización.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE TRAEN CAUSA DEL ASUNTO

La sentencia resuelve un conflicto colectivo promovido por la Federación Estatal de Industria de CCOO frente a IBM, S.A., **tras la integración en esta empresa del personal procedente de IBM Global Services Redes de Ordenadores y Servicios, S.A. (ROSSA) como consecuencia de una sucesión empresarial** regulada por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. La subrogación produjo efectos desde el 1 de octubre de 2024.

Antes de la transmisión:

- Los trabajadores de ROSSA estaban sujetos a distintos convenios provinciales del sector del metal.
- IBM aplicaba igualmente convenios sectoriales del metal, pero además disponía de numerosas condiciones laborales de origen extraconvencional, derivadas de reglamentos internos, acuerdos de empresa, condiciones más beneficiosas y políticas corporativas.

Una vez expirados los convenios colectivos de origen aplicables al personal procedente de ROSSA, **CCOO sostuvo que IBM debía extender a estos trabajadores todas las condiciones extraconvencionales reconocidas al resto de su plantill**a. En particular reclamó:

- aplicación del Reglamento de Régimen Interior de IBM;
- Plan de Beneficios Voluntarios;
- Manual de Administración;
- acuerdos colectivos internos;
- plus de antigüedad conforme al sistema IBM;
- vacaciones superiores;
- jornada anual de 1.706 horas;
- horarios IBM;
- régimen de horas extraordinarias;

- diversas mejoras sociales y económicas.

El sindicato también denunció que IBM:

- únicamente computaba la antigüedad desde la incorporación a IBM para determinados efectos;
- no aplicaba diversas ventajas sociales existentes para la plantilla histórica;
- ofreció acuerdos individuales de armonización de condiciones tras fracasar la negociación colectiva.

Por su parte, IBM defendió que:

- había respetado íntegramente las condiciones que los trabajadores tenían en ROSSA;
- **la sucesión empresarial únicamente obliga a conservar las condiciones preexistentes del personal transmitido**;
- **la normativa no impone extender automáticamente las condiciones particulares existentes para la plantilla originaria de la empresa cesionaria**.

FALLO DEL TRIBUNAL

- La Audiencia Nacional **desestima íntegramente la demanda y absuelve a IBM** de todas las pretensiones formuladas por CCOO.

Fundamentos jurídicos de la decisión

La Audiencia Nacional construye su razonamiento sobre una idea central:

- **La sucesión de empresa garantiza el mantenimiento de los derechos que ya tenía el trabajador transmitido, pero no le atribuye automáticamente las mejoras laborales existentes para los trabajadores originarios de la empresa cesionaria.**

Los principales argumentos son los siguientes:

a) El artículo 44 ET protege la continuidad, no la equiparación

El tribunal recuerda que el cesionario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales existentes en la empresa transmitida.

Ello significa:

- conservación de las condiciones contractuales preexistentes;
- mantenimiento del convenio colectivo de origen hasta su expiración o sustitución.

Sin embargo, la norma no establece un derecho a igualarse con las condiciones más favorables existentes en la empresa adquirente.

b) La Directiva 2001/23 tampoco exige esa equiparación

La Sala interpreta conjuntamente el artículo 44 ET y la Directiva 2001/23/CE.

Según ambos textos:

- el objetivo es evitar que la transmisión perjudique al trabajador;
- no es mejorar su posición mediante la incorporación automática de beneficios ajenos a su relación laboral previa.

c) Las condiciones reclamadas no proceden del convenio colectivo

La Audiencia destaca que prácticamente todas las mejoras solicitadas:

- Reglamento de Régimen Interior;
- acuerdos internos;
- condiciones más beneficiosas;
- beneficios sociales;
- normas corporativas,

tienen una fuente distinta del convenio colectivo estatutario.

Precisamente por ello, una vez extinguida la vigencia del convenio de origen, no existe base jurídica para imponer su extensión al personal subrogado.

d) La coexistencia de diferentes condiciones en una misma empresa es lícita

La Sala afirma expresamente que pueden coexistir en una empresa:

- trabajadores con condiciones procedentes de la empresa transmitida;
- trabajadores con condiciones propias de la empresa cesionaria.

Esta diferencia no constituye, por sí sola, discriminación, siendo una situación que únicamente puede superarse mediante negociación colectiva o acuerdo entre las partes.

e) IBM respetó las condiciones esenciales procedentes de ROSSA

La sentencia considera acreditado que IBM mantuvo:

- las condiciones laborales esenciales heredadas;
- determinados complementos personales;
- horarios y sistemas específicos cuando procedían de ROSSA;
- diversas políticas comunes ya aplicadas a ambos colectivos.

Por ello no aprecia incumplimiento del artículo 44 ET.

Artículos
Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores
Es el precepto nuclear del litigio.
La Audiencia interpreta especialmente:
- el deber de subrogación en los derechos y obligaciones laborales;
- el mantenimiento del convenio colectivo de origen;
- la inexistencia de obligación legal de aplicar automáticamente las condiciones extraconvencionales de la empresa cesionaria.

Artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
Se cita para justificar la forma en que la Sala fija los hechos probados sobre la base de la prueba practicada.
Artículos 8.1 y 2.g de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
Determinan la competencia objetiva de la Audiencia Nacional para conocer del conflicto colectivo.
Jurisprudencia citada
La sentencia fundamenta expresamente su decisión en las siguientes resoluciones:
STS de 12 de enero de 2005 (rec. 10/2004). Declara que el artículo 44 ET garantiza el mantenimiento de los derechos del trabajador subrogado, pero no la adquisición de los derechos propios de los trabajadores que ya pertenecían a la empresa cesionaria. Es el principal precedente aplicado.
STJUE de 6 de noviembre de 2011 (asunto C-108/10). Señala que la Directiva sobre transmisión de empresas pretende impedir el empeoramiento de las condiciones del trabajador transferido, no mejorar su situación mediante la equiparación con la plantilla de la empresa adquirente.
SAN de 5 de junio de 2025 (proc. 152/2023). La propia Audiencia Nacional ya había declarado que la existencia de distintas condiciones laborales dentro de una misma empresa tras una sucesión empresarial no supone discriminación por sí sola.
SSAN de 30 de abril de 2026 (proc. 58/2026) y de 29 de mayo de 2026 (proc. 89/2026). Reiteran el mismo criterio mantenido en la sentencia ahora analizada.
En consecuencia, esta resolución se alinea con una línea jurisprudencial consolidada que limita el alcance del artículo 44 ET al mantenimiento de las condiciones de origen del personal transmitido, sin imponer una armonización automática con las condiciones extraconvencionales existentes en la empresa cesionaria.

Sentencia

MSCT

REDUCCIÓN DEL TELETRABAJO. El Tribunal Supremo limita la nulidad de la reducción del teletrabajo de las personas con discapacidad a quienes no consintieron individualmente la modificación de su acuerdo de trabajo a distancia.

El Supremo precisa que la finalización de un acuerdo colectivo no permite modificar unilateralmente los acuerdos individuales de trabajo a distancia.

Fecha: 01/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TS de 01/07/2026

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de la empresa y limita la nulidad de la reducción del teletrabajo del 100 % al 75 % para las personas trabajadoras con discapacidad. La Sala concluye que la finalización del acuerdo colectivo que mantenía el teletrabajo al 100 % no permitía modificar unilateralmente los acuerdos individuales de trabajo a distancia. En aplicación del artículo 8 de la Ley 10/2021, declara nula la medida únicamente respecto de quienes no prestaron su consentimiento a la modificación, mientras que quienes aceptaron el nuevo régimen quedan válidamente vinculados al mismo.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- La controversia tiene su origen en la decisión del Grupo RACC **de modificar, con efectos de 1 de enero de 2025, el régimen de teletrabajo** aplicable a las personas trabajadoras con discapacidad.
- **Desde julio de 2022, las personas trabajadoras con discapacidad venían prestando servicios en régimen de teletrabajo al 100 %**, **en virtud de acuerdos individuales** suscritos conforme a la política empresarial de teletrabajo.
- Posteriormente, **en 2023**, empresa y representación de los trabajadores alcanzaron un acuerdo de conciliación judicial en un procedimiento de conflicto colectivo por el que se mantenía dicho régimen de teletrabajo del 100 %, **fijándose expresamente una vigencia temporal hasta el 31 de diciembre de 2024.**
- En octubre de 2024 la empresa comunicó a la representación legal de los trabajadores que, **a partir del 1 de enero de 2025, el porcentaje máximo de teletrabajo para las personas con discapacidad pasaría a ser del 75 %**, justificándolo en la conveniencia de incrementar el contacto presencial con la oficina.
- La CGT interpuso demanda de conflicto colectivo solicitando la nulidad de la medida por constituir una modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) de carácter colectivo adoptada sin seguir el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- La Audiencia Nacional estimó íntegramente la demanda y declaró la nulidad de la reducción del teletrabajo.

Objeto del recurso de casación

Las empresas RACC y Acaservi recurrieron en casación planteando tres cuestiones principales:

- si la Audiencia Nacional había incurrido en incongruencia al fundamentar su decisión en el artículo 8 de la Ley de Trabajo a Distancia;
- si la acción estaba caducada;

- y si la reducción del teletrabajo constituía realmente una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación.

En consecuencia:

- **casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional**;
- estima solo parcialmente la demanda de conflicto colectivo;
- **declara nula únicamente la modificación del porcentaje de teletrabajo respecto de las personas trabajadoras que no prestaron su consentimiento individual a dicha modificación**.

La sentencia no fija doctrina en los términos del recurso de casación para la unificación de doctrina, al tratarse de un recurso ordinario de casación, aunque sí desarrolla y precisa la interpretación de la Ley de Trabajo a Distancia y del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Fundamentos jurídicos de la decisión

No existe incongruencia procesal

- El Tribunal Supremo rechaza que la Audiencia Nacional hubiera resuelto sobre cuestiones no planteadas.
- Recuerda el principio iura novit curia, conforme al cual el órgano judicial puede aplicar las normas jurídicas que considere pertinentes aunque no hayan sido expresamente invocadas por las partes. La aplicación del artículo 8 de la Ley de Trabajo a Distancia no altera ni los hechos ni la pretensión ejercitada.

La acción no estaba caducada

- También desestima la excepción de caducidad.
- El Supremo señala que el plazo de veinte días previsto para impugnar una modificación sustancial únicamente comienza cuando existe una notificación escrita, clara y definitiva de la decisión empresarial.
- La reunión de 17 de octubre de 2024 únicamente reflejaba una intención empresarial y abría un plazo para formular observaciones, por lo que no podía considerarse una comunicación definitiva que iniciara el plazo de caducidad.

La empresa podía dejar sin efecto la política colectiva, pero no modificar unilateralmente los acuerdos individuales

Este constituye el núcleo de la sentencia.

El Tribunal distingue entre:

- la política empresarial de teletrabajo, cuya vigencia finalizaba el 31 de diciembre de 2024 conforme al acuerdo alcanzado en conciliación judicial;
- y los acuerdos individuales de trabajo a distancia, que constituyen verdaderos pactos entre empresa y trabajador.

El Supremo considera que **la expiración del acuerdo colectivo no implicaba automáticamente la modificación de todos los acuerdos individuales ya existentes**.

El artículo 8 de la Ley de Trabajo a Distancia exige que las modificaciones del acuerdo de trabajo a distancia cuenten con el consentimiento de ambas partes.

Por ello:

- **quienes aceptaron individualmente el nuevo porcentaje del 75 % quedaron válidamente sometidos al nuevo régimen;**
- **quienes no prestaron dicho consentimiento mantienen el derecho al porcentaje inicialmente pactado.**

No procede declarar la nulidad total de la medida

- La Audiencia Nacional había considerado que toda la decisión empresarial era una modificación colectiva nula por ausencia del procedimiento del artículo 41 ET.
- El Tribunal Supremo discrepa.
- Razona que la legalidad de la modificación depende de cada acuerdo individual de teletrabajo y del consentimiento prestado por cada trabajador.
- Por ello, la nulidad únicamente puede declararse respecto de quienes sufrieron una modificación unilateral de su acuerdo individual.

Artículos

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Regula las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. El Tribunal analiza si la reducción del porcentaje de teletrabajo constituye una MSCT colectiva y concluye que la cuestión debe resolverse atendiendo al consentimiento existente en cada acuerdo individual.

Artículo 8.1 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia. Es el precepto decisivo de la sentencia. Establece que las modificaciones del acuerdo de trabajo a distancia requieren acuerdo entre empresa y persona trabajadora, lo que impide modificar unilateralmente el porcentaje de teletrabajo pactado.

Artículo 5.3 de la Ley 10/2021. La empresa invocó este precepto para sostener la reversibilidad del trabajo a distancia. El Tribunal Supremo entiende que dicha reversibilidad no autoriza por sí sola a modificar unilateralmente acuerdos individuales previamente suscritos.

Jurisprudencia citada

En materia de caducidad de la acción de impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el Tribunal Supremo reitera la doctrina contenida, entre otras, en las siguientes sentencias:

- STS de 21 de mayo de 2013 (rec. 53/2012).
- STS de 21 de octubre de 2014 (rec. 289/2013).
- STS 514/2016, de 9 de junio (rec. 214/2015).
- STS 30/2017, de 12 de enero (rec. 26/2016).
- STS 806/2019, de 26 de noviembre (rec. 97/2018).
- STS 765/2021, de 7 de julio (rec. 80/2020).
- STS 1227/2024, de 30 de octubre (rec. 279/2022).
- STS 1342/2024, de 11 de diciembre (rec. 41/2023).

Todas ellas mantienen que el plazo de caducidad solo comienza con una notificación escrita y definitiva de la decisión empresarial.

Actualidad del Poder Judicial

RECHAZO

INCAPACIDAD ABSOLUTA. El TSJ de Baleares rechaza elevar a incapacidad absoluta la pensión de un carpintero al no señalar pruebas concretas

El operario conserva la incapacidad total para su ejercer su profesión, derivada de un accidente laboral con fractura de tibia y peroné

Fecha: 20/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Les Illes Balears de 27/05/2026

El Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears ha rechazado elevar a absoluta el grado de discapacidad declarado en 2019 a un carpintero por accidente laboral debido a una fractura abierta de tibia y peroné derechos, con una pensión del 55% de su base reguladora de 1.547,58 euros.

En septiembre de 2023, el INSS ratificó el mantenimiento de la incapacidad total. A pesar de presentar secuelas en la pierna, varias intervenciones en ambos hombros por roturas de tendón y un cuadro ansioso-depresivo reactivo, se concluyó que no existían nuevas limitaciones respecto a las iniciales, conservando capacidad para labores de mínimo esfuerzo físico que no requieran bipedestación prolongada, carga de peso ni movimientos continuados de hombros. La sentencia de instancia desestimó nuevamente la demanda del trabajador.

Según el tribunal, la petición de revisión es “defectuosa” porque no cita un documento específico, sino que remite de nuevo a todo el conjunto de pruebas para proponer una valoración alternativa a la del juez de instancia. De acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, la valoración de la prueba corresponde al juzgador de primer grado. La Sala solo puede fiscalizarla si existen errores manifiestos detectables mediante una prueba concreta y hábil, y no mediante una revisión general del material probatorio. En consecuencia, el recurso se desestima por defectos formales que justifican su inadmisión.

La sentencia no es firme y cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

EMPLEO SECTOR PÚBLICO

ABUSO DE TEMPORALIDAD. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias fija un criterio común para resolver los litigios por abuso de temporalidad en el empleo público

Los magistrados se han reunido en Pleno para resolver los primeros recursos tras la sentencia del Tribunal Supremo a ese respecto

Fecha: 21/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia no publicada

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, reunida en Pleno, ha resuelto distintos recursos de suplicación sobre empleo público temporal que se encontraban suspendidos a la espera de que se resolviera una cuestión prejudicial sobre esta materia planteada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El TJUE resolvió la cuestión prejudicial en la sentencia de 14.04.2026, asunto C-418/24, Obadal, y consecuencia de ello la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dictado dos sentencias posteriormente, la de 11.05.2026, Recurso de Unificación de Doctrina 3543/2023, y la de 30.06.2026, Recurso de Unificación de Doctrina 5544/2023, que han servido de base para resolver los recursos de suplicación suspendidos ante el TSJA.

En los recursos de suplicación resueltos por la Sala de lo Social del TSJ asturiano se planteaban dos cuestiones esencialmente, por una parte el reconocimiento de la fijeza laboral a personal laboral temporal, y por otra el abono de una indemnización por abuso en la contratación temporal.

Respecto a la fijeza laboral, teniendo en cuenta la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en las citadas sentencias, que exige el haber superado previamente un proceso selectivo para el acceso a un empleo fijo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin que a estos efectos sean válidos los procesos selectivos superados para empleos temporales, la Sala de lo Social ha resuelto no reconocer la fijeza en ninguno de los casos en que así se reclamaba, ya que en unos no se había superado un proceso selectivo previo en las condiciones citadas, y en otros se trataba de procesos de empleo temporal que, de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo, no son válidos para declarar la fijeza laboral.

No obstante lo anterior, la Sala reconoce el derecho de las personas trabajadoras cuya contratación temporal se ha de calificar de abusiva a reclamar la indemnización correspondiente por abuso en la contratación temporal de acuerdo con el criterio establecido por el Tribunal Supremo en las sentencias indicadas, pues por razones de orden procesal no podía reconocer la indemnización en los casos resueltos en los que no se había reclamado expresamente en la demanda que dio inicio a cada procedimiento.

En relación con la indemnización adicional por abuso en la contratación temporal la Sala de lo Social del TSJA, siguiendo el criterio fijado por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que permite reclamar por este abuso tanto daños materiales como daños morales, distinguiendo que los primeros han de ser acreditados expresamente por la persona trabajadora que los reclame, y para los daños morales, dada su dificultad probatoria y a falta de acreditar daños superiores por la persona trabajadora afectada, fija una indemnización presuntiva mínima y se remite para su cálculo a las cuantías de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), en concreto a las previstas en su artículo 40.1.c) que contempla unas cuantías de entre 1.000 y 10.000 euros, la Sala de lo Social del TSJA ha establecido diferentes importes en función de la duración de la relación laboral temporal abusiva, y ello dejando a salvo que si la persona trabajadora acredita unos daños morales superiores se indemnicen en su integridad. Así, para relaciones laborales con una duración de hasta cinco años se establece la cuantía de 2.500 euros, que en caso de alcanzar los diez años el importe será de 5.000 euros, 7.500 euros cuando la duración de la relación llegue a los 15 años, y finalmente para las relaciones que superen el plazo de 15 años se reconoce la cuantía máxima de 10.000 euros.

En cualquier caso y apreciada la contratación temporal abusiva, se remitirá testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos que procedan de acuerdo, igualmente, con la doctrina del Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

DAÑO MORAL

ABUSO DE LA TEMPORALIDAD. El TSXG condena a dos administraciones por el daño moral causado a interinos por abusar de la contratación temporal

Aplica la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo y condena a la Xunta y a la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil a indemnizar con 10.000 euros a las personas afectadas

Fecha: 23/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Galicia de 15/07/2026 y Sentencia del TSJ de Galicia de 15/07/2026

El Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) aplica la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo en dos sentencias en las que concluye que existió abuso de temporalidad por parte de dos Administraciones públicas -Xunta de Galicia y Confederación Hidrográfica del Miño-Sil- al contratar a personas interinas durante largos periodos de tiempo. Además, acuerda remitir testimonio de las sentencias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la iniciación de los procedimientos sancionadores.

En ambos casos, desestima las solicitudes de indemnización extintiva porque no consta extinción del contrato imputable al empleador, pues ambas personas trabajadoras adquirieron finalmente la condición de funcionarias por la superación de procesos selectivos. Los magistrados advierten en los dos fallos de que "el proceso selectivo convocado, por el que la parte demandante adquirió la condición de personal laboral fijo, no puede ser entendido como una medida destinada a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal".

Si bien la Sala destaca que para cuantificar las indemnizaciones aplica la Ley de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS) como orientación, en las dos sentencias impone a la Administración el pago de 10.000 euros, pues es la cantidad demandada por las personas afectadas en sus recursos. Así, explica que "la petición subsidiaria de la propia parte tiene que operar como límite para el acogimiento del recurso y de la demanda, en aplicación del principio de congruencia".

La Sala de lo Social entiende que el importe de hasta 10.000 euros (o 7.500, dependiendo de la fecha de los hechos), que resulta de la LISOS como importe mínimo por el abuso de la temporalidad, tiene su devengo por cada período de tres años en el cual la persona trabajadora permanezca en la situación de abuso de la temporalidad. De esta forma, especifica que si la persona trabajadora permanece en situación de abuso de la temporalidad en sucesivos períodos de tres años completos, "tiene derecho a un nuevo importe mínimo de hasta 10.000 euros por cada período de tres años". En cualquier caso, especifica que ese importe mínimo "tendrá que graduarse según las circunstancias concurrentes".

Además, los magistrados recuerdan que la sentencia del Tribunal Supremo del pasado 30 de junio -5544/2023- introduce un criterio adicional, puesto que señala que "la cuantificación de la indemnización debe tener en cuenta la circunstancia de que el trabajador ya ha ganado la condición de personal laboral fijo y valorar que los daños morales podrían ser menores, una vez que la persona trabajadora en abuso de temporalidad ha alcanzado finalmente la firmeza de la relación laboral".

En una de las sentencias (RSU 4277/25), el TSXG estima el recurso presentado contra una resolución emitida por el Juzgado de lo Social número 4 de Vigo y reconoce el pago de una indemnización de 10.000 euros, por parte de la Consellería de Política Social e Xuventude e a Consellería de Facenda da Xunta de Galicia, por daño moral derivado de haber permanecido "en situación de abuso durante más de quince años".

La Sala de lo Social, en el fallo (RSU 2171/25), también rechaza la indemnización extintiva porque no consta la extinción efectiva de la relación laboral (hubo continuidad del vínculo mediante adquisición de plaza fija tras el proceso selectivo), pero reconoce el derecho a una indemnización reparadora por el daño moral derivado

del abuso por una “relación temporal anormalmente larga”, desde marzo de 2002 hasta octubre de 2024, con la Confederación Hidrográfica del Miño-Sil.

Por lo tanto, el TSXG estima en parte el recurso presentado contra la sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado de lo Social número 2 de Ourense y condena a la parte demandada al abono de los 10.000 euros que solicita en su recurso por daños morales por abuso de la temporalidad.

Las resoluciones no son firmes, pues contra ellas cabe presentar recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Actualidad de la Seguridad Social

PUBLICACIÓN

NOTICIAS RED 9/2026. Se encuentra disponible, en el área de Noticias RED, el Boletín de Noticias RED 09/2026, de 16 de julio de 2026

Fecha: 14/07/2026 Fuente: web del INSS Enlace: Boletín de Noticias RED 09/2026

Aclaración al apartado "COTIZACIÓN DE LAS CANTIDADES ABONADAS POR LAS EMPRESAS POR FALTA DE PREAVISO EN LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS OBJETIVAS REGULADAS EN EL ARTÍCULO 52 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES" publicado en el BNR 08/2026.

Recuerda que …..

AGOSTO 2026

PLAZOS. Plazos procesales agosto 2026

Fecha: 22/07/2026 Fuente: Enlace:

En materia social:

- **Días inhábiles: regulado en el art. 43.4 LRJS:**
  Los días del **mes de agosto** y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, **serán inhábiles**, **salvo**

  - en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50, 51 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,
  - movilidad geográfica,
  - modificación sustancial de las condiciones de trabajo,
  - suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor,
  - derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del artículo 139,
  - impugnación de altas médicas, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos,
  - impugnación de convenios colectivos y
  - tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, tanto en el proceso declarativo como en trámite de recurso o de ejecución.
  - Tampoco serán inhábiles dichos días para la adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse, pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.

- **Serán hábiles el mes de agosto** y los días que median entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año siguiente, ambos inclusive, para el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- **Habilitación de días inhábiles:** El juez o tribunal podrá habilitar días y horas inhábiles para la práctica de actuaciones cuando no fuera posible practicarlas en tiempo hábil o sean necesarias para asegurar la efectividad de una resolución judicial. Esta habilitación se realizará por los secretarios judiciales cuando tuviera por objeto la realización de actuaciones procesales que deban practicarse en materias de su exclusiva competencia, cuando se tratara de actuaciones por ellos ordenadas o cuando fueran tendentes a dar cumplimiento a las resoluciones dictadas por jueces o tribunales. Iniciada una actuación en tiempo hábil, podrá continuar hasta su conclusión sin necesidad de habilitación

Plazos en vía administrativa: art. 30 LPAC

- Los plazos **expresados por horas** se contarán de hora en hora y de minuto en minuto desde la hora y minuto en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate y no podrán tener una duración superior a veinticuatro horas, en cuyo caso se expresarán en días.
- Siempre que por Ley o en el Derecho de la Unión Europea no se exprese otro cómputo, **cuando los plazos se señalen por días**, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, los domingos y los declarados festivos.
  Los plazos expresados en días se contarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, o desde el siguiente a aquel en que se produzca la estimación o la desestimación por silencio administrativo.

- Si el plazo **se fija en meses o años**, éstos se computarán a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación o publicación del acto de que se trate, o desde el siguiente a aquel en que se produzca la estimación o desestimación por silencio administrativo.
- Cuando el último día del plazo **sea inhábil**, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.
- Cuando un día fuese hábil en el municipio o Comunidad Autónoma en que residiese el interesado, e inhábil en la sede del órgano administrativo, o a la inversa, se considerará inhábil en todo caso.
- La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas, con sujeción al calendario laboral oficial, fijarán, en su respectivo ámbito, el calendario de días inhábiles a efectos de cómputos de plazos. El calendario aprobado por las Comunidades Autónomas comprenderá los días inhábiles de las Entidades Locales correspondientes a su ámbito territorial, a las que será de aplicación.
  Este año se estableció el calendario por Resolución de 18 de noviembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2026.
  2026 Calendario de días inhábiles:
  Agosto: Todos los sábados y domingos del mes.
  Día 5: Inhábil en la Ciudad de Ceuta.
  Septiembre: Todos los sábados y domingos del mes.
  Día 2: Inhábil en la Ciudad de Ceuta.
  Día 8: Inhábil en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y de Extremadura.
  Día 11: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cataluña.
  Día 15: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA. Resolución de 7 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial para la modificación del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera. (DOGC 17/07/2026)

ESTATAL. TAURINO. Resolución de 7 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo Nacional Taurino. (BOE 17/07/2026)

ESTATAL. ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Resolución de 13 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y el Acuerdo suscrito por los representantes de las organizaciones patronales y sindicales del sector de los centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Aragón. (BOE 23/07/2026)

ESTATAL. SEGUROS. Resolución de 13 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. (BOE 23/07/2026)

CATALUNYA. EDUCACIÓ ESPECIAL. Resolució EMT/2416/2026, de 9 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball per al sector de l'arqueologia i la paleontologia de Catalunya (codi de conveni núm. 79002595012007)(DOGC 20/07/2026)

ALMERÍA. GRADUADOS SOCIALES. Convenio colectivo de despachos de graduados sociales y diplomados de relaciones laborales de Almería y su provincia (código de convenio 04000195011982), desde 2021 a 2028.. (BOPC 22/07/2026)

GRANADA. ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS. Convenio colectivo provincial de establecimientos sanitarios y clinicas privadas. (BOPC 20/07/2026)

GRANADA. COMERCIO. Acta comisión paritaria del convenio colectivo sector comercio para granada y provincia. (BOPC 20/07/2026)

GIRONA. TRANSPORTS DE VIATGERS PER CARRETERA. RESOLUCIÓ de 14 de juliol de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transports de viatgers per carretera de la província de Girona, per als anys 2026-2029 (codi de conveni núm. 17000465011994). (BOPS 22/07/2026)