Índice

Boletines oficiales

Estado
31.07.2026

Seguridad Social. MUTUALIDADES
Ley 2/2026, de 29 de julio, de modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18.ª y 19.ª. **COMPARATIVO** pág. 2

Estado
25.07.2026

ARTISTAS. Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. pág. 5

ESTATUTO DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE. Real Decreto 606/2026, de 22 de julio, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I. pág. 7

Estado
30.07.2026

MEDIDAS URGENTES. INCENDIOS. Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales pág. 8

JUBILACIÓN ANTICIPADA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Real Decreto 632/2026, de 29 de julio, por el que se modifica el anexo del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. pág. 11

INSCRIPCIONES. Real Decreto 643/2026, de 29 de julio, por el que se modifican el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. pág. 12

Consejo de Ministros

PROTECCIÓN
PERSONAS TRABAJADORAS QUE INFORMEN. ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de protección de las personas trabajadoras que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. pág. 14

Sentencias

TIEMPO DE DISPONIBILIDAD.

TIEMPO DE TRABAJO. El Tribunal Supremo considera tiempo de trabajo las guardias de localización de conductores de ambulancia cuando las restricciones impiden disponer libremente del tiempo. pág. 15

TIEMPO DESTINADO AL PRIMER CLIENTE

TIEMPO DE TRABAJO. El TSJ de Cataluña considera tiempo de trabajo el desplazamiento desde el domicilio al primer cliente y desde el último cliente de regreso al domicilio, reitera la doctrina del TJUE y se aparta del criterio de la Sala IV del Tribunal Supremo. pág. 18

Actualidad del Poder Judicial

RECHAZO

INCAPACIDAD ABSOLUTA. La Audiencia Nacional declara nulos el control visual de los bolsos de los trabajadores de H&M a la salida de la jornada laboral y el registro aleatorio de sus taquillas pág. 21

PACTO DE EMPRESA

CONDICIONES CONVENIO COLECTIVO. El TSJ de Murcia recuerda que un pacto de empresa no puede servir para rebajar las condiciones salariales del convenio colectivo pág. 23

DAÑO MORAL

ABUSO DE LA TEMPORALIDAD. El TSJPV aplica la doctrina del Tribunal Supremo sobre horas extras y da la razón a una empresa frente a la reclamación de un trabajador pág. 24

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía pág. 26

Boletines oficiales

Estatal
31.07.2026

Seguridad Social. MUTUALIDADES

Núm. 186

Ley 2/2026, de 29 de julio, de modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con las mutualidades alternativas reguladas en sus disposiciones adicionales 18.ª y 19.ª.

COMPARATIVO

Resumen:

1. Objetivo

La norma revisa el régimen de las mutualidades de previsión social que actúan como alternativa al alta en el RETA para determinados colegiados (arquitectos, abogados, médicos y otros profesionales cuyo colegio optó históricamente por una mutualidad en lugar de la Seguridad Social). El objetivo declarado en el preámbulo es corregir situaciones en las que la protección ofrecida por estas mutualidades ha resultado, en la práctica, inferior a la que se habría obtenido en el RETA.

Las novedades se concentran en tres ejes:

(i) elevar los mínimos de protección económica que las mutualidades deben garantizar;
(ii) abrir una «pasarela» voluntaria y excepcional para transferir a la Seguridad Social los derechos acumulados en la mutualidad; y
(iii) reforzar la transparencia y la supervisión de estas entidades.

2. Encuadramiento de los profesionales colegiados (art. Único uno que modifica la DA 18ª del TRLSS)

Equiparación de derechos generales de los mutualistas: los mutualistas que opten o hubieran optado por la mutualidad de previsión social que pudiera tener establecida el correspondiente colegio profesional como sistema alternativo al alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos**, tendrán los mismos derechos y obligaciones** que el ordenamiento jurídico en su conjunto reconozca a los trabajadores por cuenta propia o autónomos y cuya financiación no se encuentre estrictamente vinculada a las cotizaciones a dicho régimen especial

3. Mejora de las prestaciones mínimas garantizadas (art. Único Dos que modifica la DA 19ª del TRLSS)

La disposición adicional 19.ª, apartado 2, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social eleva sustancialmente los suelos de protección:

- **Prestación en forma de renta**: el mínimo garantizado sube del 60 % **al 100 %** de la cuantía mínima inicial de la pensión equivalente en la Seguridad Social (o, si es superior, el importe de las pensiones no contributivas).
- Se añade una **actualización anual obligatoria** de estas prestaciones en los mismos términos que las pensiones del sistema público.
- **Prestación en forma de capital**: no podrá ser inferior al importe capitalizado del mínimo de renta, precisándose ahora expresamente que el cálculo se hace «en el momento de su devengo».
- La cuota que exime de la obligación de cuantía mínima pasa del 80 % de una cuota mínima general fija **al 100 %** de una cuota calculada según los rendimientos netos del mutualista, en la misma lógica de tramos que el RETA — y no ya sobre una cuota mínima fija, lo que vincula la exigencia a la capacidad económica real del profesional.
- Se incorpora la cuota reducida para nuevos autónomos (artículo 38 ter de la Ley 20/2007) cuando resulte aplicable.

- Novedad instrumental: **la Agencia Tributaria deberá facilitar a las mutualidades**, por vía telemática, la información fiscal necesaria para calcular esta cuota en función de los rendimientos netos de cada mutualista.

4. Calendario transitorio de la subida de cuota (2026-2028) (art. Único Cinco que introduce una nueva DT 46ª del TRLSS)

La nueva disposición transitoria 46.ª TRLGSS escalona la entrada en vigor plena de la cuota anterior para no aplicar de golpe el 100 %:

Año	Porcentaje exigible	Referencia
2026	86 %	De la cuota resultante por tramos de rendimientos netos
2027	93 %	Ídem
2028	100 %	Plena aplicación (DA 19.ª.2)

5. La «pasarela»: transferencia voluntaria de derechos a la TGSS (art. Único Seis que introduce una nueva DT 47ª del TRLSS)

La nueva disposición transitoria 47.ª TRLGSS crea, por primera vez, una vía para abandonar la mutualidad alternativa e integrarse en el RETA trasladando el valor económico acumulado:

- **Quiénes pueden solicitarla:** colegiados que estén o hayan estado en una mutualidad alternativa de las acogidas al régimen del tercer párrafo de la DA 18.ª.1 (las constituidas antes del 10 de noviembre de 1995).
- **Plazo:** un año desde la entrada en vigor del reglamento de desarrollo (aún pendiente de aprobar; plazo máximo de tres meses desde la aprobación de la ley para dictarlo).
- **Exclusión:** no pueden solicitarla quienes ya sean pensionistas de un régimen público o de la propia mutualidad — salvo que se trate de una pensión de viudedad.
- **Conversión:** los derechos económicos se transforman en períodos cotizados al RETA aplicando a la base mínima que hubiera correspondido un coeficiente de mejora entre 0,67 y 0,87 (para reflejar que la mutualidad no cubría todas las contingencias del RETA).
- **Cómputo a efectos de jubilación** — regla general: quienes iniciaron su actividad antes del 10 de noviembre de 1995 obtienen mes a mes un cómputo íntegro (un mes en la mutualidad = un mes de alta en el RETA) a efectos del porcentaje aplicable a la base reguladora.
- **Cómputo a efectos de jubilación** — regla adicional por edad: con independencia de cuándo empezaron a trabajar, los mutualistas que a 31 de diciembre de 2026 tengan 52 años o más también obtienen ese cómputo íntegro mes a mes. Esto amplía el beneficio más allá de quienes empezaron antes de 1995 — conviene revisar con cada cliente si entra por una vía u otra, o por ambas.
- **Efectos:** la transferencia conlleva encuadramiento **obligatorio e irreversible** en el RETA para esa actividad, y está exenta de tributación por cualquier operación económica derivada de ella.
- La transferencia excepcional y voluntaria de derechos económicos de los profesionales colegiados que estén o hayan estado incluidos en una mutualidad de previsión social de las previstas en el tercer párrafo del apartado 1 de la disposición adicional decimoctava **estará exenta de tributación** por cualquiera de las operaciones económicas derivadas de la misma.»

6. Transparencia y supervisión reforzada (art. Único tres que introduce una nueva DA al TRLSS)

- **Nueva obligación semestral:** las mutualidades alternativas deberán elaborar un informe con toda la información relevante sobre los fondos de sus mutualistas y su evolución, incluyendo el valor actual actuarial de la renta inicial calculado con criterios contrastables y equitativos, y las operaciones cuyo coste pueda recaer en los mutualistas.

- Deberán remitir además a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP) la documentación necesaria para su supervisión continua: estados financieros, análisis económico-financiero, cumplimiento normativo y solvencia.
- Mandato adicional al Gobierno (disposición adicional segunda de la ley): en el plazo de un año deberá aprobar las reformas normativas necesarias para reforzar aún más estas garantías de transparencia, información, supervisión y control.

7. Evaluación futura del propio régimen (art. Único Cuatro que introduce una nueva DA al TRLSS)

Se introduce una disposición adicional que obliga al Gobierno a remitir a las Cortes Generales, antes del 31 de diciembre de 2030, un informe de evaluación sobre el funcionamiento del régimen de alternatividad, centrado en la efectividad del nuevo sistema de cotización por ingresos reales y en la equiparación de cuotas entre mutualidades y RETA. Ese informe podrá servir de base para mantener, revisar o reformar el sistema — es decir, la propia ley se reserva la posibilidad de seguir cambiando este régimen a medio plazo.

8. Convenio especial para bajas anteriores a la capitalización individual (DA 1ª)

La disposición adicional primera de la ley crea, por una única vez, un convenio especial para profesionales colegiados que causaron baja en una mutualidad alternativa antes de que esta aplicara capitalización individual y que no alcancen los quince años de cotización en la Seguridad Social. Permite computar, hasta un máximo de cinco años, periodos de actividad anteriores a la baja en la mutualidad. Los plazos, términos y condiciones los fijará el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones — aún pendientes de desarrollo.

9. Entrada en vigor y estado actual

- La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
- El reglamento de desarrollo de la «pasarela» (DT 47.ª) debe aprobarse en el plazo máximo de tres meses desde la aprobación de la ley.
- El convenio especial (DA 1.ª de la ley) y las reformas de transparencia (DA 2.ª de la ley, plazo de un año) también dependen de desarrollo normativo posterior.

Estatal
25/07/2026

BOE Núm. 180

ARTISTAS. Real Decreto 607/2026, de 22 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

1. Objeto de la norma

El Real Decreto 607/2026 tiene por objeto establecer una **nueva regulación de la relación laboral especial** de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como del personal técnico y auxiliar imprescindible para el desarrollo de dichas actividades, sustituyendo íntegramente al Real Decreto 1435/1985 y adaptando el régimen jurídico a la realidad actual del sector cultural.

2. ¿Qué regula?

La norma regula el régimen jurídico específico de esta relación laboral especial, incorporando, entre otras, las siguientes materias:

- El ámbito objetivo y subjetivo de aplicación, incluyendo expresamente las actividades artísticas desarrolladas mediante nuevos formatos y plataformas, **como internet y el streaming**, así como las fases de preproducción, producción y postproducción.

- La inclusión dentro de la relación laboral especial del **personal técnico y auxiliar** vinculado directamente a la actividad artística cuando su intervención no tenga carácter estructural o permanente.
- Las modalidades de contratación, reforzando el principio de causalidad en los contratos de duración determinada y adaptándolos a la reforma laboral.
- El régimen de extinción contractual e indemnizaciones aplicables.
- La protección frente a la violencia, el acoso y la violencia sexual, incorporando medidas específicas adaptadas a la temporalidad del sector y la figura de la **persona coordinadora** de intimidad en determinadas producciones.
- La regulación de los **desplazamientos y giras**.
- Un régimen completo del trabajo de personas **menores de 16 años** en actividades artísticas, estableciendo condiciones laborales, límites de jornada y un procedimiento uniforme de autorización en todo el territorio nacional.
- Los derechos y obligaciones de las personas artistas, incluyendo el derecho a conocer anticipadamente los planes de trabajo y ensayos.
- La regulación de los derechos de propiedad intelectual, derecho a la propia imagen y derechos digitales derivados de la relación laboral.
- Las reglas sobre retribuciones, jornada, descansos, permisos y vacaciones.
- La creación de comisiones de trabajo para impulsar la transición profesional, la recualificación del sector y la revisión de la representatividad sindical y empresarial adaptada a la intermitencia propia de estas actividades.

3. ¿A quién va dirigida?

La norma resulta aplicable a:

- Las **personas artistas** que desarrollan actividades en las artes escénicas, audiovisuales y musicales.
- Las personas que realizan actividades **técnicas o auxiliares** indispensables para la ejecución de dichas actividades cuando no formen parte de la estructura permanente de la empresa.
- Las empresas, entidades públicas y privadas, productoras y organizadoras de actividades artísticas que contraten a estos profesionales.
- Las personas **menores de 16 años** que participen excepcionalmente en actividades artísticas autorizadas conforme al procedimiento previsto en el propio real decreto.

4. Entrada en vigor

El Real Decreto 607/2026 entrará en vigor **a los diez meses de su publicación en el BOE**. Dado que fue publicado el **25 de julio de 2026**, su entrada en vigor está prevista para el **25 de mayo de 2027**. Los contratos vigentes en esa fecha pasarán a regirse por la nueva regulación, respetándose las condiciones más beneficiosas previamente pactadas.

Núm. 180

ESTATUTO DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE. Real Decreto 606/2026, de 22 de julio, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I.

1. Objeto de la norma

El Real Decreto 606/2026 tiene por objeto aprobar el **Estatuto de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I.,** desarrollando lo previsto en la Ley 15/2022, de 12 de julio. La norma establece la organización, funcionamiento, competencias y régimen jurídico de esta autoridad administrativa independiente encargada de proteger y promover el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.

2. Qué regula

La norma regula, entre otros aspectos:

- La naturaleza jurídica, autonomía e independencia funcional de la Autoridad.
- Sus fines y funciones, entre las que destacan la asistencia a víctimas de discriminación, la tramitación de quejas y reclamaciones, la realización de investigaciones, la mediación, el ejercicio de acciones judiciales, la elaboración de informes, estudios y recomendaciones y las actuaciones de prevención y sensibilización.
- Su estructura organizativa, integrada por la Presidencia, las Direcciones de Atención a Víctimas y de Prevención, Estudios y Estadísticas, la Secretaría General y el Consejo Consultivo.
- El régimen aplicable a su personal, contratación, patrimonio, financiación y presupuesto.
- Los mecanismos de colaboración con otras administraciones públicas, organismos nacionales e internacionales y entidades especializadas.
- Las obligaciones en materia de transparencia, accesibilidad y publicidad de su actividad.
- La participación de la Autoridad en distintos órganos consultivos y de representación mediante la modificación de diversas disposiciones reglamentarias.

3. A quién va dirigido

La norma se dirige principalmente a:

- La **Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I.,** regulando su organización y funcionamiento.
- Las Administraciones Públicas, que deberán colaborar con la Autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- Las personas físicas y jurídicas, tanto del sector público como del privado, que puedan verse afectadas por actuaciones relacionadas con la igualdad de trato y la no discriminación.
- Las personas que hayan sufrido o puedan sufrir situaciones de discriminación, al configurarse la Autoridad como organismo especializado de asistencia, orientación y protección de sus derechos.

4. Entrada en vigor

El Real Decreto **entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE**, esto es, **el 26 de julio de 2026.**

Estado
30.07.2026
Núm. 185

MEDIDAS URGENTES. INCENDIOS. Real Decreto-ley 20/2026, de 29 de julio, por el que se establecen medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales.

1. Objeto de la norma

El Real Decreto-ley tiene por objeto **aprobar medidas extraordinarias y urgentes de carácter laboral, de Seguridad Social y en el ámbito notarial y registral, dirigidas a las personas trabajadoras y a las empresas afectadas** por incendios forestales que hayan dado lugar a la adopción de medidas de protección civil, como evacuaciones, restricciones de acceso o confinamientos. **Estas medidas serán aplicables hasta la finalización de la campaña anual de alto riesgo de incendios forestales de 2026** (art. 1).

2. ¿Qué regula?

La norma establece un conjunto de medidas extraordinarias para proteger a las personas y empresas afectadas por los incendios forestales, entre las que destacan:

- **Prestación extraordinaria** por emergencia extrema para las personas trabajadoras **que deban suspender su contrato de trabajo** por imposibilidad de acceder a su domicilio, necesidad de realizar labores de recuperación o por deberes de cuidado derivados de los incendios (arts. 2 y 3).

  La solicitud de suspensión del contrato **deberá ser comunicada por la persona trabajadora a la empresa de forma expresa**, acompañando la documentación acreditativa de encontrarse en alguno de los supuestos previstos en esta norma.

- **Permiso por fallecimiento**, ampliando su duración cuando el fallecimiento esté relacionado con los incendios forestales (art. 4).

- **Garantías laborales**, declarando nulas las medidas empresariales desfavorables derivadas del ejercicio de los derechos reconocidos en la norma y atribuyendo su tutela a la jurisdicción social (art. 5).

- **Medidas para trabajadores autónomos**, facilitando el acceso a la prestación por cese de actividad sin exigir determinados requisitos ordinarios y ampliando su protección (art. 6).

  Las personas trabajadoras autónomas que, contando con la cobertura de la contingencia de cese de actividad o encontrándose acogidos a la reducción a la cotización prevista en el artículo 38 ter de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, **cesen total o parcialmente, de forma definitiva o temporal en su actividad en los municipios** a los que se refiere el artículo 1.2, **podrán solicitar la prestación de cese de actividad** prevista en el artículo 331.1.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que sea necesaria la aportación de documentos que acrediten la existencia de fuerza mayor.

  El tiempo en que se perciban prestaciones por cese de actividad en aplicación de lo dispuesto en este artículo, **no se computará a los efectos de consumir** los períodos máximos de percepción establecidos en el artículo 338 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

  Esta prestación por cese de actividad, en cualquiera de sus modalidades, podrá extenderse durante un periodo de **hasta cuatro meses**.

- **Exenciones en la cotización a la Seguridad Social** para empresas afectadas que obtengan un ERTE por impedimento o limitación de actividad como consecuencia de los incendios (art. 7).

- **Medidas notariales**, incluyendo asesoramiento gratuito, recuperación de documentación y habilitación extraordinaria de notarios en las zonas afectadas (art. 8).

Los notarios prestarán asesoramiento gratuito notarial a los afectados y afectadas por los incendios a que hace referencia el presente real decreto-ley a fin de localizar y recuperar la documentación destruida, facilitar la prueba documental de derechos existentes y dar solución a otras dificultades.

- **Medidas registrales**, como la emisión gratuita de notas de localización de bienes y la publicación de información georreferenciada de las fincas afectadas (art. 9).

  El Colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España emitirá de forma gratuita notas de localización de patrimonio inmobiliario u otros bienes o derechos inscritos cuando sus titulares hayan perdido su documentación.

- **Suspensión de plazos y actuaciones procesales** (DA 2ª)

  1. Se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales en los órganos judiciales con sede en los partidos judiciales de Ávila, Arenas de San Pedro, Talavera de la Reina, Torrijos, Navalcarnero, San Lorenzo de El Escorial y Nules del 27 al 31 de julio de 2026.

  2. En el orden jurisdiccional penal la suspensión e interrupción no se aplicará a los procedimientos de habeas corpus, a las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenido, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores.

  Asimismo, en fase de instrucción, el juez o tribunal competente podrá acordar la práctica de aquellas actuaciones que, por su carácter urgente, sean inaplazables.

  3. En relación con el resto de órdenes jurisdiccionales, la interrupción a la que se refiere el apartado primero no será de aplicación a los siguientes supuestos:

  a) El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.

  b) Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

  c) La autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico prevista en el artículo 763 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

  d) La adopción de medidas o disposiciones de protección del menor previstas en el artículo 158 del Código Civil.

  4. Los profesionales cuyo domicilio profesional o particular se encontrare en los partidos judiciales previstos en el apartado 1 podrán alegar este extremo ante el tribunal competente para solicitar, de manera excepcional, la suspensión de plazos o vistas. El órgano judicial tomará la decisión que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 134.2 y 188 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, según corresponda.

  5. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

- **Plazo del deber de solicitud de concurso** (DA 3ª).

  1. Hasta el levantamiento de la suspensión de los plazos procesales a que se refiere la disposición adicional segunda, el deudor que se encuentre en estado de insolvencia actual, y cuyo domicilio se encuentre en los partidos judiciales de Ávila, Arenas de San Pedro, Talavera de la

Reina, Torrijos, Navalcarnero, San Lorenzo de El Escorial o Nules, no tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso o la apertura de procedimiento especial. Hasta que transcurran dos meses a contar desde el levantamiento de la suspensión, los jueces no admitirán a trámite las solicitudes de concurso necesario que se hubieran presentado durante ese estado de insolvencia o que se presenten durante esos dos meses. Si se hubiera presentado solicitud de concurso voluntario, éste se admitirá a trámite, con preferencia, aunque fuera de fecha posterior.

2. Tampoco tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso, durante la suspensión de los plazos procesales, el deudor cuyo domicilio se encuentre en los partidos judiciales de Ávila, Arenas de San Pedro, Talavera de la Reina, Torrijos, Navalcarnero, San Lorenzo de El Escorial o Nules que hubiera presentado a la Sección de lo Mercantil del Tribunal de Instancia competente para la declaración de concurso la comunicación de la apertura de negociaciones con los acreedores para alcanzar un plan de restructuración o de continuación o solicitado la homologación de un plan de reestructuración, aunque hubiera vencido el plazo a que se refiere el artículo 611 del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo.

- **Suspensión de plazos de prescripción y caducidad** (DA 4ª)
  Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos correspondientes a aquellos cuyo domicilio radique en los partidos judiciales de Ávila, Arenas de San Pedro, Talavera de la Reina, Torrijos, Navalcarnero, San Lorenzo de El Escorial o Nules, o que deba ejercitarse con carácter imperativo en esos partidos judiciales, **quedarán suspendidos** durante el plazo de suspensión de los plazos procesales a que se refiere la disposición adicional segunda.

3. ¿A quién va dirigida?

La norma resulta de aplicación a:

- Las **personas trabajadoras** por cuenta ajena y las empresas afectadas por los incendios forestales (art. 1).
- Las **personas trabajadoras autónomas** afectadas por la paralización de su actividad (art. 6).
- Las personas socias trabajadoras y socias de trabajo de **cooperativas**, respecto de determinadas medidas laborales (art. 3.5).
- El personal al servicio de las Administraciones Públicas, mediante la aplicación de determinadas medidas previstas para el sector privado (disposición adicional primera).
- Las personas afectadas que requieran actuaciones notariales o registrales derivadas de los daños ocasionados por los incendios (arts. 8 y 9).
- Los órganos judiciales y operadores jurídicos de los partidos judiciales afectados por las medidas procesales extraordinarias (disposición adicional segunda).

4. Entrada en vigor

El Real Decreto-ley entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, **el 31 de julio de 2026** (disposición final tercera).

No obstante, con carácter excepcional, la norma establece que sus medidas producen efectos respecto de los hechos causantes desde el 22 de julio de 2026, con independencia de la fecha de entrada en vigor (disposición transitoria única).

Estado
30.07.2026

Núm. 185

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

1. Objeto de la norma

El Real Decreto tiene por objeto **modificar el anexo del Real Decreto 1851/2009**, que recoge las patologías que permiten acceder a la reducción de la edad de jubilación de las personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 45 %, incorporando nuevas patologías y actualizando su clasificación (artículo único).

2. ¿Qué regula?

La norma regula la **actualización del listado de discapacidades que permiten anticipar la edad de jubilación,** mediante las siguientes modificaciones:

- **Incorpora nuevas patologías** al anexo del Real Decreto 1851/2009:
  - Amiloidosis por transtiretina variante.
  - Distrofia miotónica tipo 1 (Steinert).
  - Enfermedad de Huntington.
  - Espina bífida.
  - Enfermedad de Parkinson.
  - Degeneración corticobasal.
  - Atrofia multisistémica.
  - Parálisis supranuclear progresiva.
  - Esclerosis sistémica.
  - Enfermedad renal crónica estadio G5 (artículo único).
- **Modifica la categoría de lesión medular,** ampliando su alcance para comprender tanto las lesiones de origen traumático como las de origen no traumático (artículo único).
- **Crea una nueva categoría de "Enfermedades sistémicas",** en la que se incluyen la esclerosis sistémica y la enfermedad renal crónica estadio G5 (artículo único).

3. ¿A quién va dirigida?

La norma se dirige principalmente a:

- Las **personas trabajadoras con un grado de discapacidad igual o superior al 45 %** que padezcan alguna de las patologías incluidas en el anexo y puedan acceder a la reducción de la edad de jubilación (artículo único).
- Las **entidades gestoras de la Seguridad Social** encargadas de reconocer el derecho a la jubilación anticipada conforme al listado actualizado de patologías (artículo único).

4. Entrada en vigor

El Real Decreto **entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado**, es decir, el **31 de julio de 2026**, y **se aplica únicamente a los hechos causantes posteriores a su entrada en vigor** (disposición final única).

Estado
30.07.2026

Núm. 185

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

1. Objeto de la norma

El Real Decreto 643/2026 tiene por objeto modificar el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (Real Decreto 84/1996) y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (Real Decreto 1415/2004), **con la finalidad de facilitar el cumplimiento de las obligaciones de empresas y profesionales, actualizar el régimen de aplazamientos de deudas con la Seguridad Social y mejorar la gestión administrativa mediante procedimientos automatizados.**

2. ¿Qué regula?

La norma introduce, entre otras, las siguientes modificaciones:

- **Ampliación del plazo para comunicar bajas y variaciones de datos** de los trabajadores a la Tesorería General de la Seguridad Social, que pasa de **tres a seis días naturales** desde el cese o desde que se produzca la variación.
- **Modificación del régimen de aplazamientos de deudas con la Seguridad Social,** mediante:
  - Clarificación de las deudas no susceptibles de aplazamiento, incluyendo todas las cuotas correspondientes a contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  - Actualización de los importes de deuda para los que no es necesaria la constitución de garantías.
  - Adaptación del régimen de intereses aplicables a los aplazamientos a la normativa vigente.
  - Posibilidad de **tramitación y concesión automatizada** de determinados aplazamientos cuando no sea exigible la constitución de garantías y se cumplan los requisitos establecidos.
  - Modificación de los criterios para la denegación de determinados aplazamientos vinculados al importe de la deuda.
- **Nueva obligación para las empresas** de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el código de ocupación laboral de los trabajadores en alta, conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones, cuando dicho dato no conste previamente. Esta comunicación deberá realizarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del real decreto.

3. ¿A quién va dirigido?

La norma afecta principalmente a:

- Empresas y empresarios obligados a comunicar altas, bajas, variaciones de datos y códigos de ocupación de sus trabajadores.
- Profesionales y autorizados RED que actúan como representantes de empresas ante la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia en relación con el régimen de recaudación y aplazamientos.

- La Tesorería General de la Seguridad Social y sus órganos competentes en materia de gestión recaudatoria y procedimientos automatizados.

4. Entrada en vigor

El real decreto **entra en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.** Asimismo, las empresas disponen de **seis meses desde esa fecha** para comunicar el código de ocupación laboral de los trabajadores que ya se encuentren de alta y respecto de los cuales dicho dato no haya sido comunicado previamente.

Consejo de Ministros

PROTECCIÓN

PERSONAS TRABAJADORAS QUE INFORMEN. ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de protección de las personas trabajadoras que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Fecha: 28/07/2026 Fuente: web de La Moncloa Enlace: Referencia

El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **en materia de protección de las personas trabajadoras que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción**.

La nueva norma fortalece la protección de quienes contribuyen a una cultura de integridad, transparencia y defensa del interés general en el ámbito laboral.

El texto recoge **la prohibición de discriminación, directa o indirecta, para el empleo o, una vez iniciada la relación laboral, la nulidad del despido durante el periodo de prueba, la nulidad de las órdenes de discriminar y de las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable o una represalia, la nulidad del despido por causas objetivas y la nulidad del despido por causas disciplinarias**, cuando se produzcan con ocasión de una revelación o de la presentación de información o comunicación conforme a lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Se refuerzan las garantías de los trabajadores en el ámbito laboral, ampliando la protección actual circunscrita a garantizar la percepción de la indemnización prevista para el despido improcedente.

Protección ante reclamaciones

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable o una represalia contra las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación o con ocasión de una revelación o presentación de información o comunicación relativas a infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Sentencia

TIEMPO DE DISPONIBILIDAD.

TIEMPO DE TRABAJO. El Tribunal Supremo considera tiempo de trabajo las guardias de localización de conductores de ambulancia cuando las restricciones impiden disponer libremente del tiempo.

El Tribunal Supremo unifica doctrina y declara que las guardias de localización de los conductores de ambulancia constituyen tiempo de trabajo efectivo cuando las restricciones impuestas limitan de forma intensa su disponibilidad personal, aunque permanezcan en su domicilio.

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

SÍNTESIS: Guardias de localización en ambulancias: el tiempo de disponibilidad también puede ser tiempo de trabajo

El Tribunal Supremo unifica doctrina y declara que el **tiempo de guardia de localización** de los conductores de ambulancia constituye tiempo de trabajo efectivo cuando las restricciones impuestas por la empresa limitan de forma significativa la posibilidad de dedicar ese tiempo a actividades personales, aunque el trabajador permanezca en su domicilio. En consecuencia, el exceso de jornada derivado de esos periodos debe retribuirse como horas extraordinarias. La sentencia consolida la doctrina iniciada en las SSTS 1092/2025 y 1204/2025.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE ORIGINAN EL LITIGIO

- El procedimiento tiene su origen en la demanda interpuesta por un conductor de ambulancias contra Ambuibérica, S.L. y las restantes empresas codemandadas, mediante la que reclamaba el abono de horas extraordinarias derivadas del tiempo de guardia realizado bajo el sistema denominado **"dispositivo de localización".**
- El trabajador prestó servicios desde el 1 de febrero de 2009 como conductor de ambulancia. La empresa Ambuibérica asumió el servicio mediante subrogación en 2012 y lo prestó hasta septiembre de 2017. Durante ese periodo el trabajador desarrolló su actividad en el sistema denominado Base 3, consistente **en guardias de 24 horas de servicio seguidas de 48 horas de descanso.**
- Durante las guardias:
  - El trabajador debía portar permanentemente un **dispositivo de localización**.
  - Tenía obligación de **permanecer localizable**.
  - Podía encontrarse en su domicilio, pero **debía mantenerse próximo a la ambulancia**.
  - Cuando recibía un aviso del 112 debía avisar al técnico y desplazarse inmediatamente para iniciar el servicio.
  - Aunque la empresa no fijaba un tiempo máximo de respuesta, **el trabajador debía activarse de forma inmediata tras el aviso.**
- La empresa abonaba un complemento de localización, pero **no computaba ese tiempo como trabajo efectivo, ni como horas extraordinarias**.
- El Juzgado de lo Social desestimó la demanda y el TSJ de Castilla-La Mancha confirmó dicha decisión al entender que el trabajador no estaba obligado a permanecer físicamente en un lugar determinado.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

El recurso pretendía determinar:

- si el tiempo durante el que el trabajador permanece en situación de guardia mediante dispositivo de localización constituye tiempo de trabajo efectivo, y
- si el exceso de jornada generado por dicho tiempo debe retribuirse como horas extraordinarias.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, casa y anula la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha y revoca igualmente la sentencia del Juzgado de lo Social.

En consecuencia:

- estima la demanda del trabajador;
- declara que los periodos de guardia mediante dispositivo de localización constituyen tiempo de trabajo;
- **condena a la empresa al pago de las cantidades correspondientes**, cuya cuantificación se efectuará en ejecución de sentencia;
- no impone costas.

Doctrina que fija

- La sentencia consolida la doctrina ya establecida por el propio Tribunal Supremo en las STS 1092/2025 y STS 1204/2025, afirmando que **las guardias de localización de estos conductores constituyen tiempo de trabajo** cuando las limitaciones impuestas restringen de forma muy intensa la posibilidad de dedicar ese tiempo a actividades personales, aunque el trabajador permanezca en su domicilio y no exista obligación de permanecer físicamente en un centro de trabajo.

Fundamentación jurídica

El Tribunal Supremo basa su decisión en varios argumentos.

Aplicación de la doctrina europea sobre tiempo de trabajo

- La Sala recuerda que la Directiva 2003/88/CE resulta plenamente aplicable al transporte sanitario en ambulancias, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- No existe una categoría intermedia entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso: un periodo sólo puede pertenecer a una de esas dos categorías.

No es imprescindible permanecer físicamente en un centro de trabajo

- La Sala destaca que el criterio determinante ya no consiste únicamente en la obligación de permanecer en un centro de trabajo.
- **Lo verdaderamente relevante es el grado de limitación que soporta el trabajador durante la guardia**.
- Aunque permanezca en su domicilio:
  - debe estar constantemente pendiente del teléfono;
  - debe encontrarse próximo a la ambulancia;
  - debe activarse inmediatamente tras el aviso;
  - no puede organizar libremente su tiempo personal.
- Estas limitaciones **restringen gravemente su libertad para desarrollar actividades personales** y de ocio.

Las restricciones son equiparables a tiempo de trabajo

- El Tribunal considera acreditado que el trabajador debía responder de forma prácticamente inmediata al aviso del 112.

- Aunque el tiempo habitual de respuesta fuera superior a cinco minutos, ello no elimina la intensidad de la limitación, puesto que debía permanecer permanentemente disponible y próximo a la ambulancia.
- Por ello concluye que esos periodos no pueden calificarse como descanso.

Aplicación de la doctrina ya consolidada

La sentencia reproduce expresamente el criterio fijado en:

- STS 413/2023.
- STS (Pleno) 159/2022.
- STS 1092/2025.
- STS 1204/2025.

Todas ellas sostienen que las guardias de localización de estos conductores de ambulancia constituyen tiempo de trabajo cuando las restricciones impuestas son tan intensas que impiden una gestión libre del tiempo personal.

> **Artículos**
> Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores
> Regula la jornada de trabajo y sirve de base para determinar cuándo un periodo debe computarse como tiempo de trabajo efectivo y cuándo existe exceso de jornada.
> Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores
> Una vez calificados los periodos de localización como tiempo de trabajo, el exceso sobre la jornada ordinaria genera el derecho al abono de horas extraordinarias.
> **Jurisprudencia citada**
> La sentencia se apoya especialmente en las siguientes resoluciones:
> STS 1204/2025, de 4 de diciembre (RCUD 3536/2024): supuesto prácticamente idéntico relativo a otro conductor de la misma empresa; declara que las guardias de localización constituyen tiempo de trabajo.
> STS 1092/2025, de 18 de noviembre (RCUD 795/2024): mantiene el mismo criterio para otro trabajador en idénticas condiciones.
> STS 413/2023, de 7 de junio (RC 221/2021): aplica la Directiva 2003/88/CE al sector del transporte sanitario.
> STS (Pleno) 159/2022, de 17 de febrero (RC 123/2020): sistematiza la doctrina sobre tiempo de trabajo y guardias.
> STS 1076/2020, de 2 de diciembre (RC 28/2019): delimita los elementos espacial y temporal del concepto de tiempo de trabajo.
> STJUE de 17 de marzo de 2021 (C-585/19): afirma que no existe una categoría intermedia entre tiempo de trabajo y descanso.
> STJUE (Gran Sala) de 5 de octubre de 2004 (asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01): declara aplicable la Directiva sobre tiempo de trabajo al transporte sanitario en ambulancia.

Sentencia

TIEMPO DESTINADO AL PRIMER CLIENTE

TIEMPO DE TRABAJO. El TSJ de Cataluña considera tiempo de trabajo el desplazamiento desde el domicilio al primer cliente y desde el último cliente de regreso al domicilio, reitera la doctrina del TJUE y se aparta del criterio de la Sala IV del Tribunal Supremo.

El TSJ de Cataluña reitera la doctrina del TJUE y declara que, cuando el trabajador carece de un centro de trabajo fijo, los desplazamientos desde el domicilio al primer cliente y desde el último cliente de regreso a casa constituyen tiempo de trabajo efectivo, apartándose expresamente del criterio mantenido hasta ahora por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo..

Fecha: 08/06/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de Catalunya de 08/06/2026

SÍNTESIS: El TSJ de Cataluña ha declarado que el tiempo empleado por **los trabajadores sin centro de trabajo fijo** en los desplazamientos desde su domicilio al primer cliente y desde el último cliente de regreso a casa constituye tiempo de trabajo efectivo. La Sala reitera la doctrina del TJUE, considera que estos desplazamientos forman parte inherente de la prestación laboral y se aparta expresamente del criterio mantenido hasta ahora por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, al entender que la reciente jurisprudencia europea impone una interpretación más amplia del concepto de tiempo de trabajo.

ANTECEDENTES Y HECHOS QUE TRAEN CAUSA AL ASUNTO

- El trabajador prestaba servicios para ARTRIS 2000 Serveis Socials SCCL como trabajador familiar, con contrato a tiempo parcial de 25 horas semanales, aplicándose el Convenio colectivo de servicios sociales de atención domiciliaria de Cataluña.
- La empresa asumió la contrata del servicio mediante subrogación en julio de 2021. El trabajador realizaba atención domiciliaria en distintos municipios (Cubelles, Canyelles y Olivella), **sin disponer de un centro de trabajo fijo, iniciando diariamente su actividad desde su domicilio y desplazándose directamente al domicilio del primer usuario, finalizando la jornada en el domicilio del último usuario atendido.**
- El Consejo Comarcal del Garraf había reconocido anteriormente una mejora consistente en compensar económicamente determinados desplazamientos, pero la controversia no se centraba únicamente en el abono del kilometraje, sino en determinar si el tiempo invertido en los desplazamientos:
  - desde el domicilio del trabajador hasta el primer cliente, y
  - desde el último cliente hasta el domicilio,

  debía calificarse como tiempo de trabajo efectivo.
- El Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda únicamente respecto de diferencias en el pago del kilometraje, rechazando la pretensión relativa al reconocimiento de esos desplazamientos como tiempo de trabajo.

Objeto del recurso de suplicación

- El trabajador recurrió denunciando la infracción de la doctrina del TJUE, sentencia de 10 de septiembre de 2015 (asunto C-266/14, Tyco), sosteniendo que dichos desplazamientos debían computarse como tiempo de trabajo.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña:

- estima el recurso de suplicación;
- revoca íntegramente la sentencia recurrida en este extremo;
- declara que el tiempo empleado desde el domicilio al primer cliente y desde el último cliente al domicilio constituye tiempo de trabajo;
- condena a la empresa a abonar dicho tiempo en la cuantía que se determine en ejecución de sentencia.

Doctrina

Aunque se trata de un recurso de suplicación y no fija doctrina jurisprudencial, la Sala:

- reitera expresamente la doctrina del TJUE sobre el concepto autónomo de tiempo de trabajo;
- se aparta conscientemente del criterio mantenido por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, al entender que la reciente jurisprudencia europea obliga a una interpretación distinta.

Fundamentación jurídica

La sentencia realiza un extenso análisis del concepto europeo de tiempo de trabajo.

A) El concepto de tiempo de trabajo es autónomo en el Derecho de la Unión

- La Sala recuerda que el artículo 2 de la Directiva 2003/88 configura un concepto autónomo de tiempo de trabajo, que no puede quedar limitado por la regulación nacional del artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por ello, la interpretación corresponde al TJUE y no puede condicionarse por conceptos internos del Derecho español.

B) Reitera la doctrina del asunto Tyco

- La sentencia recuerda que el TJUE ya declaró en Tyco que cuando los trabajadores carecen de centro fijo de trabajo, los desplazamientos desde el domicilio hasta el primer cliente y desde el último cliente al domicilio forman parte del tiempo de trabajo.
- Ello porque concurren tres elementos:
  - el trabajador está a disposición del empresario;
  - ejecuta funciones inherentes a su actividad;
  - esos desplazamientos constituyen un instrumento imprescindible para prestar el servicio.

C) Se aparta del criterio mantenido por la Sala Cuarta

- El aspecto más relevante de la sentencia es que discrepa expresamente de la interpretación restrictiva mantenida por el Tribunal Supremo.
- La Sala recuerda que el Supremo había limitado la aplicación de Tyco a supuestos muy excepcionales, exigiendo que concurrieran circunstancias prácticamente idénticas al caso resuelto por el TJUE (supresión de oficinas provinciales de Tyco).
- Sin embargo, el TSJ entiende que esa lectura ya no puede mantenerse tras la nueva jurisprudencia europea.

D) Especial relevancia de la STJUE de 9 de octubre de 2025 (asunto C-110/2024, STAS-IV)

- La Sala considera decisiva la reciente sentencia del TJUE de 9 de octubre de 2025.
- Según esta resolución:
  - cuando el trabajador carece de centro fijo de trabajo,
  - los desplazamientos forman parte inseparable de la propia prestación laboral,
  - porque son inherentes al contrato y se realizan bajo las instrucciones empresariales.

- La Sala afirma que ya no estamos ante una situación excepcional como en Tyco, sino ante una regla derivada del concepto europeo de tiempo de trabajo.

E) Aplicación al caso concreto

Aplicando dicha doctrina, el TSJ concluye que durante esos desplazamientos el trabajador:

- sigue las instrucciones fijadas por la empresa;
- está sometido al poder de dirección empresarial;
- no puede disponer libremente de su tiempo;
- necesita realizar esos desplazamientos para ejecutar el contrato;
- carece de centro habitual de trabajo.

En consecuencia, ese tiempo **no constituye descanso, sino tiempo de trabajo efectivo**.

> **Artículos**
> Artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto nacional que regula cuándo comienza y termina el cómputo de la jornada ("el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo"). La Sala analiza este artículo a la luz del Derecho de la Unión y concluye que debe interpretarse conforme a la doctrina del TJUE.
> Artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE
> Es la norma decisiva.
> Define el tiempo de trabajo como todo período durante el cual el trabajador:
> - permanece en el trabajo,
> - está a disposición del empresario,
> - y ejerce su actividad o funciones.
>
> Toda la fundamentación de la sentencia gira sobre esta definición autónoma elaborada por el TJUE.

Actualidad del Poder Judicial

RECHAZO

INCAPACIDAD ABSOLUTA. La Audiencia Nacional declara nulos el control visual de los bolsos de los trabajadores de H&M a la salida de la jornada laboral y el registro aleatorio de sus taquillas

Los magistrados consideran que estas medidas suponen una invasión de la intimidad de los trabajadores y condenan a la empresa a "cesar de inmediato" en su aplicación

Fecha: 27/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: SENTENCIA NO DISPONIBLE

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional **ha declarado nulos el control visual diario** de los bolsos de los empleados de H&M del último turno efectuado por el encargado o por el personal de seguridad de sus tiendas, así como el **registro aleatorio y regular de sus taquillas**.

En una sentencia, los magistrados estiman una demanda presentada por UGT, a la que se adhirió CCOO, consideran que **ambas medidas suponen una invasión de la intimidad** de los trabajadores de H&M y condenan a la empresa a "cesar de inmediato" en su aplicación.

La Sala explica que, tal y como ha quedado probado, la empresa Hennes y Maurtiz SL (H&M) realiza un control diario de los bolsos de sus trabajadores del último turno a la salida de la tienda que se realiza por la puerta de empleados, una vez que se ha fichado, consistente en una revisión visual del bolso que abre ante el manager o personal de seguridad que es quien lo inspecciona visualmente durante unos segundos. Añade que los trabajadores del resto de turnos no son objeto de esta revisión al salir por la puerta principal, que cuenta con arcos de seguridad.

En cuanto al control de taquillas, se produce una vez al mes y de forma aleatoria y regular, mediante la apertura de esta por el empelado, procediendo el manager o el personal de seguridad a efectuar una revisión visual.

Respecto a control de los bolsos, el Tribunal señala que si bien es cierto que el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores **permite al empresario implementar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas, también los es que estas deben respetar la dignidad de los empleados.**

Explica que en este caso la Sala debe valorar si la práctica empresarial controvertida es estrictamente imprescindible y no existe otra medida más moderada que permita conseguir el mismo objetivo propuesto con igual eficacia, además de que sea equilibrada y ponderada por obtenerse con ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

En este sentido, indica que la empresa sostiene que la medida persigue un fin legitimo como es la existencia de pérdidas producidas, entre otras causas, por los hurtos que realizan los empleados. Frente a ello, expone la resolución, esta justificación previa no deja de ser una mera alegación de la compañía "por cuanto, primero, no ha acreditado el volumen de pérdidas de la empresa, más allá de aportar un documento ausente de firma alguna que contiene unas tablas numéricas y que carece de valor probatorio, habiendo resultado controvertido el dato de las pérdidas de la empresa"; En segundo lugar, añade, "no ha resultado probado cuál es el montante de las pérdidas producidas por hurtos u otras prácticas de sustracción de productos por parte de los empleados; tercero, la empresa ha reconocido en fase de interrogatorio que no puede determinar la cuantía imputable a las pérdidas por hurto de los empleados/as, al declarar que no es posible determinar cuál es la cuantía de las pérdidas imputable a cada una de las cuatro posibles fuentes que las producen y que la empresa categoriza en pérdidas por hurto ajeno, por hurto interno, por fraude de proveedores y por errores administrativos".

Además, continúa, no se constata una situación fáctica caracterizada por un índice alto de pérdidas por hurtos u otras prácticas de sustracción de los empleado si se tiene presente que en los tres últimos años (2024 a 2026), el número de extinciones disciplinarias por hurtos u otras prácticas fue de 6 trabajadores de un total aproximado de una plantilla de 4.600, lo que unido a que no se aportan datos relativos a la imposición de sanciones menos graves por estos motivos, evidencia, a sensu contrario, que no se da en la empresa una situación que pueda justificar esta medida de control.

Por lo tanto, concluye la Audiencia, **"no resulta ajustado a Derecho la implementación de esta medida porque no se da una situación fáctica que la justifique, en términos utilizados por la empresa". No aprecia esta Sala, agrega. la concurrencia de una concreta finalidad objetiva que ampare el controvertido control**.

A ello se une, según los magistrados, que no resulta una medida imprescindible puesto que existen otras menos invasivas con las que poder alcanzar el objetivo de evitar los hurtos y con la misma eficacia que la revisión visual, como es la instalación de arcos de seguridad en las puertas de acceso de los empleados, lo que haría innecesario el control de los bolsos.

Por todo ello, concluye que "el control visual del bolso supone sacrificar la intimidad de los trabajadores del último turno al irrogarse un perjuicio a los trabajadores que ven restringido de forma injustificada su derecho a la intimidad al aplicarse una medida de control que persigue una finalidad no probada, existiendo, además, otras medidas menos invasivas".

En cuanto al registro aleatorio y regular de las taquillas, la Sala entiende que, tal y como está diseñado y aplicado, no responde a un interés o a una necesidad acreditada de protección del patrimonio empresarial o de otros trabajadores.

Esta medida, explica, se configura como un control no reactivo a una a situación previa, sino "preventivo e intimidatorio" para que los empleados no lleven a cabo actuaciones que perjudiquen el patrimonio empresarial o del resto de trabajadores.

Además, expone, ni se han acreditado la existencia de pérdidas, ni que las posibles pérdidas sean producidas por el hurto de trabajadores, ni que las pérdidas por tal causa alcancen un significativo porcentaje del que pudiera comprometer el patrimonio empresarial o del resto de trabajadores.

"En consecuencia esta Sala considera que el registro de taquillas tal y como se diseña y practica resulta contrario a lo previsto en el artículo 18 del ET, suponiendo una invasión injustificada de su intimidad que conlleva la lesión del artículo 18.1 de la CE", finaliza.

Actualidad del Poder Judicial

PACTO DE EMPRESA

CONDICIONES CONVENIO COLECTIVO. El TSJ de Murcia recuerda que un pacto de empresa no puede servir para rebajar las condiciones salariales del convenio colectivo

La Sala Contenciosa confirma una liquidación de la TGSS más de 88.000 euros a una empresa de seguridad privada por diferencias de cotización. La resolución afirma que estos acuerdos deben respetar la estructura salarial y las condiciones más favorables para los trabajadores

Fecha: 28/07/2026 | Fuente: web del Poder Judicial | Enlace: Sentencia TSJ de Murcia de 18/06/2026

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia (TSJMU) ha desestimado el recurso interpuesto por una empresa del sector de la seguridad privada contra la resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) que confirmó una liquidación de 88.064,58 euros por diferencias de cotización correspondientes al periodo comprendido entre marzo de 2018 y marzo de 2022.

La sentencia concluye que las diferencias de cotización no derivan de la nulidad del pacto extraestatutario suscrito en la empresa, sino de que dicho acuerdo no podía modificar la estructura retributiva establecida en el convenio colectivo estatal ni establecer condiciones retributivas menos favorables para los trabajadores. Asimismo, la Sala destaca que respecto a los ejercicios 2018, 2019 y 2020 tampoco quedó acreditada la existencia de un convenio de ese tipo.

La resolución confirma la actuación de la Inspección de Trabajo y TGSS, que apreciaron que la empresa venía abonando a sus trabajadores conceptos salariales inferiores a los previstos en el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, lo que se tradujo en bases de cotización también inferiores a las legalmente exigibles.

Inspección de Trabajo

El acta inspectora concluyó, además, que el denominado “convenio de empresa” aplicado en 2021 “no reúne los requisitos establecidos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para poder ser considerado como tal convenio de empresa y, por tanto, poder producir efectos 'erga omnes'”, circunstancia que implicó “el abono a los trabajadores de unas cantidades salariales inferiores a las establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de empresas de seguridad”.

La Sala precisa que el litigio no cuestiona la existencia ni la eficacia de los pactos extraestatutarios. La sentencia explica que, conforme a la regulación entonces vigente del Estatuto de los Trabajadores, un convenio de empresa podía introducir una regulación distinta sobre la cuantía del salario base y determinados complementos, pero “lo que nunca podía hacer un convenio de empresa es alterar la estructura salarial establecida en los convenios de ámbito superior (...) o fijar condiciones que resulten menos beneficiosas para el trabajador”.

La resolución apoya esta conclusión en la doctrina consolidada del Tribunal Supremo sobre los pactos extraestatutarios. Así, recuerda que “un pacto extraestatutario de empresa no es instrumento hábil para rebajar las condiciones retributivas contempladas en el convenio colectivo estatutario” y que su aplicación “no puede implicar (...) la inaplicación del plus de antigüedad o del derecho a dos días de descanso semanal consecutivos que regula el Convenio y que resulta más beneficioso para el trabajador, norma que debe ser respetada en virtud del principio de jerarquía normativa”.

La Sala recuerda que la propia empresa comunicó en abril de 2022 que comenzaría a aplicar el convenio estatal y que, examinadas las nóminas, se comprobó que desde ese momento se abonan a los trabajadores los conceptos salariales y cuantías establecidas en dicho convenio estatal.

Por todo ello, el Tribunal desestima íntegramente el recurso y confirma la liquidación practicada por la TGSS, imponiendo las costas procesales a la empresa recurrente, con el límite de 1.000 euros.

Actualidad del Poder Judicial

DAÑO MORAL

ABUSO DE LA TEMPORALIDAD. El TSJPV aplica la doctrina del Tribunal Supremo sobre horas extras y da la razón a una empresa frente a la reclamación de un trabajador

En ella, el Tribunal Supremo estableció que la falta de registro horario por parte de la empresa no implica automáticamente que deban darse por acreditadas las horas extras reclamadas cuando el trabajador tiene un horario fijo pactado. En estos casos, el trabajador debe aportar indicios de que se han producido excesos de jornada

Fecha: 29/07/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: Sentencia del TSJ de País vasco de 06/07/2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha dado la razón a una empresa frente a la reclamación de un trabajador por las horas extras al aplicar la doctrina del Tribunal Supremo (TS), según la cual la falta de registro horario por parte de una empresa no implica automáticamente que deban darse por acreditadas las horas extras reclamadas cuando el empleado tiene un horario fijo pactado.

El TSJPV ha revocado una sentencia de la plaza número 7 de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Bilbao que dio la razón al trabajador y obligó a la empresa a abonarle 2.547 euros en concepto de horas extraordinarias, dietas y plus de transporte.

La empresa recurrió al TSJPV, que ahora estima sus alegaciones en una sentencia que no es unánime y tiene un voto particular de uno de los tres magistrados.

Posición de la mayoría

En la resolución, la mayoría reconoce que, siguiendo la doctrina del TJUE sobre el registro horario y las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores sobre esa cuestión, la Sala habría resuelto como lo hizo el juzgado de instancia en aplicación de las reglas legales sobre la carga de la prueba de los artículos 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y 94.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

“Esta sería la solución al caso, tal como la instancia lo ha decidido, toda vez que la empresa no acreditó que la jornada efectivamente realizada por el demandante se ajustara a la prevista en el contrato de trabajo”, afirma el TSJPV.

Sin embargo, la Sala añade que conforme a la sentencia del TS debe dar otra respuesta a la cuestión porque el Tribunal Supremo hace una distinción entre si existe un horario regular prefijado o no, y concluye que la falta de registro horario por la empresa no da por buenas de forma automática las horas extras reclamadas por el trabajador en el caso de que exista un horario fijo en el contrato, sino que este debe aportar indicios de que se han producido excesos de jornada.

“Si bien es cierto que la empresa no ha aportado el registro de jornada, también lo es que (el trabajador) tenía una jornada fija determinada en el contrato, sin que haya aportado ni un solo indicio de haber realizado una jornada superior a la de 20 horas semanales contractualmente determinada. En consecuencia, la doctrina unificada del TS debe ser aplicada por esta Sala, aunque ello conlleve modificar la que hasta ahora habíamos venido siguiendo”, concluye el TSJPV.

Voto particular

La sentencia incluye el voto particular de uno de los tres magistrados que considera que la nueva jurisprudencia del TS, que asume la mayoría de la Sala, por la que se exige al trabajador la aportación de indicios de su horario pese al incumplimiento de la obligación empresarial de registro horario, no tiene presente el “efecto útil de la Directiva 2003/88 e incluso podría perjudicar dicho efecto, disuadiendo de la utilización obligatoria del registro horario, negando importancia al incumplimiento empresarial de dicho registro”.

“Exigir a los trabajadores la aportación y prueba de ‘indicios’ vuelve a colocar a los trabajadores en la dificultad de prueba” que la citada directiva y el TJUE pretende evitar, afirma este magistrado que también considera que la dificultad a la hora de aportar y probar esos indicios “puede disuadir a los trabajadores a la hora de reclamar las horas extras y reforzar la pasividad empresarial a la hora de cumplir con la obligación de registro”.

“Si es la empresa la que incumple la obligación de registro horario que fijó el TJUE, resulta lógico colegir que sea ella quien debería cargar con la carga de la prueba del horario realizado y no al revés”, añade.

Por ello, el magistrado estima que se debería haber planteado una cuestión prejudicial al TJUE antes de resolver el recurso planteado.

Esta sentencia no es firme y contra ella cabe recurso de casación ante la Sala de lo Social del TS.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. NOTARIAS Resolución de 14 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre las tablas salariales del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.. (DOGC 30/07/2026)

ESTATAL. COMERCIO TEXTIL Y CALZADO. Resolución de 17 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de grandes cadenas comerciales del sector de comercio textil y del calzado. (BOE 30/07/2026)

CATALUNYA. EDUCACIÓ ESPECIAL. Resolució EMT/2626/2026, de 10 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya (codi de conveni núm. 79000815011994) (DOGC 30/07/2026)