ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE

23/10/2026

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EXPOSICIÓN A AGENTES TÓXICOS. Real Decreto 846/2026, de 21 de octubre, por el que se modifican el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo, y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. pág. 3

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

AMIANTO. Real Decreto 847/2026, de 21 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto. pág. 5

DOCE

27/10/2026

COORDINACIÓN

SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL. Reglamento (UE) 2026/2359 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de octubre de 2026, por el que se modifican el Reglamento (CE) n.° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.° 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.° 883/2004, (Texto pertinente a efectos del EEE y para Suiza) pág. 9

DOCE

30/10/2026

PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

RIESGOS AGENTES CANCERÍGENOS. DIRECTIVA (UE) 2026/2450 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 21 de octubre de 2026 por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos pág. 13

Sentencia

VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES

CONCILIACIÓN. El Tribunal Supremo aclara cuándo la negativa empresarial al teletrabajo por conciliación familiar puede constituir una vulneración de derechos fundamentales indemnizable

La denegación de una solicitud de teletrabajo por razones de conciliación no genera automáticamente el derecho a una indemnización por daños morales, aunque los tribunales reconozcan posteriormente el derecho del trabajador a la adaptación solicitada. Sin embargo, la ausencia de una negociación real o una negativa empresarial manifiestamente irrazonable pueden constituir una vulneración de derechos fundamentales. pág. 14

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

TRABAJADORES AUTÓNOMOS. BASE DE COTIZACIÓN. El Supremo rechaza sancionar por fraude a una autónoma que elevó su cotización durante el embarazo para cobrar una prestación por maternidad superior.

El ejercicio legítimo del derecho a modificar la base de cotización no constituye fraude, aunque persiga mejorar una prestación próxima, si no concurren simulación, ocultación o engaño. pág. 18

DÍAS DE REPOSO
PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS. El TSJ de Cataluña declara ilegal exigir que el justificante médico especifique los días exactos de reposo para disfrutar del permiso retribuido de cinco días
El Tribunal considera que corresponde al médico acreditar la necesidad de reposo o cuidados del familiar, pero no determinar la duración del permiso laboral, que viene establecida por la ley o el convenio colectivo.
pág. 20

CONVENIO COLECTIVO
SUCESIÓN DE EMPRESA. El Tribunal Supremo aclara cuándo un convenio colectivo puede considerarse «nuevo» a efectos de su aplicación a los trabajadores subrogados.
La firma y la publicación del convenio colectivo deben ser posteriores a la sucesión empresarial para que pueda desplazar al convenio de origen de los trabajadores subrogados. No basta con que su publicación sea posterior, aunque establezca una fecha de entrada en vigor posterior a la transmisión.
pág. 22

Actualidad del Poder Judicial

REDUCCIÓN
PENSIÓN DE VIUDEDAD. El Tribunal Supremo establece que no cabe reducir la cuantía de la pensión de viudedad de una víctima de violencia de género, aunque sea superior a la pensión compensatoria
pág. 25

Principales medidas de los Proyectos de ley que han decaído por la disolución de las Cortes Generales

DECAEN MEDIDAS
PROYECTOS DE LEY. Listamos los principales proyectos que decayeron con la disolución de las Cortes del 6 de octubre de 2026. Las medidas que se describen eran propuestas legislativas y no llegaron a entrar en vigor por estos proyectos.
pág. 26

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

pág. 28

Boletines oficiales

BOE
23/10/2026

Núm. 263

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EXPOSICIÓN A AGENTES TÓXICOS. Real Decreto 846/2026, de 21 de octubre, por el que se modifican el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo, y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.

Se reducen los límites de exposición profesional al plomo y sus compuestos inorgánicos y se establecen nuevos valores límite para los diisocianatos, reforzando las obligaciones empresariales de vigilancia de la salud, higiene y formación preventiva.

1. Objeto de la norma

El Real Decreto 846/2026 modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores frente a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos, y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, relativo a los riesgos derivados de la exposición a agentes químicos durante el trabajo.

Su finalidad es incorporar al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2024/869, de 13 de marzo de 2024, reforzando la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras mediante la actualización de los valores límite de exposición al plomo y sus compuestos inorgánicos y a los diisocianatos, así como la revisión de determinadas obligaciones empresariales en materia preventiva.

2. Principales modificaciones y novedades

A. Modificaciones del Real Decreto 665/1997 (artículo primero)

1. Nuevos límites de exposición al plomo y sus compuestos inorgánicos.

Se reduce el valor límite ambiental de exposición profesional al plomo y sus compuestos inorgánicos, que queda establecido en 0,03 mg/m³, y se fija un valor límite biológico vinculante de 15 µg de plomo por cada 100 ml de sangre.

No obstante, hasta el 31 de diciembre de 2028, se aplicará transitoriamente un valor límite biológico de 30 µg/100 ml de sangre.

Los trabajadores que superen dicho límite como consecuencia de exposiciones anteriores al 9 de abril de 2026, sin alcanzar los 70 µg/100 ml, podrán continuar desempeñando trabajos con exposición al plomo cuando estén sometidos a vigilancia periódica de la salud y se constate una tendencia decreciente de sus niveles.

Asimismo, se califica expresamente el plomo y sus compuestos inorgánicos como agentes reprotóxicos sin umbral, al no poder establecerse científicamente un nivel de exposición seguro para la descendencia de las personas trabajadoras en edad fértil.

Artículo primero, apartados cinco, ocho y nueve.

2. Refuerzo de la vigilancia de la salud.

Se modifica el artículo 8 para precisar las obligaciones empresariales de vigilancia sanitaria de los trabajadores expuestos a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos.

La vigilancia deberá ofrecerse antes del inicio de la exposición y posteriormente con la periodicidad médicamente aconsejable. Cuando se establezcan valores límite biológicos vinculantes, tendrá carácter obligatorio conforme a los procedimientos previstos en la normativa.

En el caso del plomo, se establecen controles sanitarios específicos cuando la exposición ambiental supere 0,015 mg/m³ o se detecten concentraciones sanguíneas superiores a 9 µg/100 ml. Para las trabajadoras en edad fértil se establece un umbral de vigilancia específico de 4,5 µg/100 ml, o el valor nacional de referencia aplicable.

También se refuerza la obligación de revisar las medidas preventivas cuando se detecten alteraciones de la salud relacionadas con la exposición y de informar a los trabajadores sobre los controles médicos pertinentes tras el cese de esta.

Artículo primero, apartados tres y nueve.

3. Tiempo destinado al aseo personal.

Se modifica el artículo 6.2 para reconocer a los trabajadores identificados en la evaluación de riesgos como expuestos el tiempo necesario para su aseo personal, dentro de la jornada laboral, con un máximo de diez minutos antes de cada comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo.

Estos períodos no podrán acumularse ni destinarse a finalidades distintas del aseo personal.

Artículo primero, apartado dos.

4. Formación preventiva teórica y práctica.

Se modifica el artículo 11.1 para establecer expresamente que la formación preventiva de los trabajadores deberá ser suficiente, adecuada y de carácter tanto teórico como práctico.

La formación comprenderá, entre otras materias, los riesgos para la salud, las precauciones necesarias para evitar la exposición, las medidas de higiene personal, la utilización de equipos de protección y las actuaciones que deben seguirse ante posibles incidentes.

Artículo primero, apartado cuatro.

5. Otras modificaciones.

Se actualiza la definición de agente cancerígeno o mutágeno para incluir expresamente las sustancias, mezclas y procedimientos relacionados en el anexo I, así como las sustancias o mezclas generadas durante dichos procedimientos.

También se modifica el contenido previsto para la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que deberá incorporar indicaciones sobre el control biológico de los trabajadores expuestos al plomo, prestando especial atención a las trabajadoras en edad fértil.

Artículo primero, apartados uno y seis.

B. Modificaciones del Real Decreto 374/2001 (artículo segundo)

1. Nuevos valores límite de exposición a los diisocianatos.

Se incorporan al anexo I los siguientes valores límite ambientales vinculantes para los diisocianatos:

Tipo de exposición	Límite definitivo	Límite transitorio hasta 31-12-2028
Exposición diaria (8 horas)	6 µg NCO/m³	10 µg NCO/m³
Exposición de corta duración (15 minutos)	12 µg NCO/m³	20 µg NCO/m³

La regulación contempla expresamente los riesgos asociados a la exposición cutánea y a la sensibilización respiratoria.

Artículo segundo, apartados uno y dos.

2. Reordenación de los valores límite del plomo.

Se elimina del Real Decreto 374/2001 la regulación de los valores límite del plomo y sus compuestos inorgánicos, que pasan a quedar integrados en el Real Decreto 665/1997.

Como consecuencia, el anexo II del Real Decreto 374/2001, relativo a los valores límite biológicos vinculantes y a las medidas de vigilancia de la salud, queda sin contenido.

Artículo segundo, apartados dos y tres.

3. Ámbito de aplicación y destinatarios

La norma se dirige a las empresas y personas trabajadoras que desarrollen actividades en las que exista o pueda existir exposición profesional a agentes cancerígenos, mutágenos, reprotóxicos o a determinados agentes químicos.

En particular, sus disposiciones resultan relevantes para las actividades industriales en las que se manipulen o utilicen plomo y sus compuestos inorgánicos o diisocianatos.

Las empresas afectadas deberán adaptar sus evaluaciones de riesgos y medidas preventivas a los nuevos límites de exposición, así como garantizar el cumplimiento de las obligaciones de vigilancia de la salud, formación, información e higiene de las personas trabajadoras.

4. Entrada en vigor

El Real Decreto 846/2026 se ha publicado en el BOE de 23 de octubre de 2026 y entrará en vigor el 24 de octubre de 2026, sin perjuicio de los regímenes transitorios establecidos para los valores límite biológicos del plomo y los valores límite ambientales de los diisocianatos, aplicables hasta el 31 de diciembre de 2028.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

AMIANTO. Real Decreto 847/2026, de 21 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Se endurecen las medidas de protección de los trabajadores frente al amianto, se reduce el límite máximo de exposición y se establecen nuevas obligaciones de identificación, retirada, formación y vigilancia sanitaria.

1. Objeto de la norma

El Real Decreto 847/2026 establece una nueva regulación de las condiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos que puedan implicar exposición al amianto, con el objetivo de reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de este material cancerígeno.

La norma incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2023/2668, de 22 de noviembre de 2023, y deroga y sustituye íntegramente el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, que regulaba hasta ahora esta materia.

Entre sus principales novedades destacan la reducción del límite de exposición profesional al amianto, la prioridad de su retirada frente a otras formas de manipulación, el establecimiento de nuevas exigencias para identificar los materiales que lo contienen y el refuerzo de las obligaciones empresariales de prevención, formación y control sanitario.

2. Principales novedades y obligaciones

1. Reducción del límite máximo de exposición al amianto.

Se establece un valor límite ambiental de exposición diaria de 0,01 fibras por centímetro cúbico de aire, calculado como media ponderada para una jornada de ocho horas.

Este nuevo límite supone una reducción del 90 % respecto del anteriormente establecido en el Real Decreto 396/2006, que era de 0,1 fibras/cm³.

Las empresas deberán realizar evaluaciones y mediciones periódicas de la concentración de fibras de amianto en el ambiente laboral, garantizando que la exposición se reduzca al nivel más bajo técnicamente posible.

Asimismo, se actualizan los procedimientos de medición, incorporando métodos más precisos para la identificación y cuantificación de las fibras. Hasta el 20 de diciembre de 2029 se permite transitoriamente la utilización de determinados métodos basados en microscopía óptica.

Artículos 4 y 5, anexo I y disposición transitoria tercera.

2. Prioridad de la retirada del amianto.

Se establece expresamente que deberá darse prioridad a la retirada ordenada y segura del amianto y de los materiales que lo contengan, así como a su sustitución por otros no peligrosos, frente a cualquier otra forma de manipulación.

En los trabajos de demolición, el amianto deberá retirarse antes de aplicar las técnicas de demolición, salvo cuando dicha retirada implique un riesgo mayor para los trabajadores que mantenerlo en su ubicación.

Artículos 6.1 y 11.1.

3. Obligación de identificar el amianto antes de determinadas obras.

Antes de iniciar trabajos de demolición, mantenimiento o rehabilitación en locales construidos con anterioridad a la prohibición del amianto en España, las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para identificar los materiales que puedan contenerlo.

Para ello, deberán recabar información de los propietarios, otras empresas o registros disponibles. Si no existe información suficiente, será obligatorio realizar un examen por personal cualificado que permita determinar la ubicación y extensión de los materiales con amianto.

La identificación deberá reflejarse en el estudio de seguridad y salud de la obra o, cuando este no resulte exigible, en la correspondiente evaluación de riesgos.

Artículo 10.2.

4. Refuerzo de las medidas de protección individual e higiene.

Se establecen nuevas exigencias para garantizar la eficacia de los equipos de protección respiratoria, incluyendo la realización de pruebas de ajuste facial y comprobaciones periódicas.

La utilización de estos equipos deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario, sin superar las cuatro horas diarias, y deberán preverse pausas adaptadas a las condiciones de trabajo.

Asimismo, los trabajadores expuestos al amianto dispondrán, dentro de su jornada laboral, de al menos diez minutos antes de cada comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo para su aseo personal.

La empresa deberá garantizar la descontaminación de los trabajadores y de su ropa de protección, quedando prohibido que estos se lleven la ropa de trabajo a su domicilio.

Artículos 8 y 9.

5. Nuevas exigencias para los planes de trabajo.

Las empresas deberán elaborar un plan de trabajo antes de iniciar cualquier actividad con riesgo de exposición al amianto, incluyendo los procedimientos de actuación, las medidas preventivas, los equipos de protección, la gestión de residuos y los sistemas de control de la exposición.

Se regula la posibilidad de utilizar planes únicos de carácter general para determinadas actividades, como trabajos de mantenimiento o reparación, intervenciones de pequeña entidad sobre materiales no friables, determinadas actividades de gestión de residuos y actuaciones urgentes.

Para determinados trabajos de pequeña entidad, se exige que se desarrollen en una única jornada, con un máximo de cuatro horas por trabajador y dieciséis horas de trabajo en conjunto.

Los planes deberán ser aprobados por la autoridad laboral, que dispondrá de 45 días para resolver. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, se entenderán aprobados.

Asimismo, las empresas deberán comunicar el inicio de los trabajos a la autoridad laboral con una antelación mínima de siete días hábiles, salvo las excepciones previstas para actuaciones urgentes.

Artículos 11, 12 y 13.

6. Refuerzo de la formación y vigilancia sanitaria de los trabajadores.

Se establece la obligación empresarial de garantizar una formación preventiva adecuada, de carácter teórico y práctico, antes del inicio de los trabajos con amianto, que deberá actualizarse periódicamente y cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo.

La vigilancia de la salud tendrá carácter obligatorio antes del inicio de la actividad y posteriormente mediante reconocimientos médicos periódicos.

También se garantiza la continuidad del seguimiento sanitario de los trabajadores que hayan estado expuestos al amianto una vez finalizada su relación laboral, a través del Sistema Nacional de Salud.

Artículos 14, 15 y 17.

7. Nuevas obligaciones de inscripción en el Registro de Empresas con Riesgo por Amianto (RERA).

Las empresas que realicen actividades con riesgo de exposición al amianto deberán inscribirse en el RERA antes del inicio de los trabajos.

La inscripción tendrá una validez de tres años, renovable por períodos iguales. La renovación deberá solicitarse durante los seis meses anteriores a su vencimiento.

Las empresas ya inscritas deberán solicitar la renovación de su inscripción en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del nuevo real decreto. En caso contrario, causarán baja en el registro.

Se establece un plazo de 45 días para resolver las solicitudes de inscripción y renovación, con silencio administrativo positivo.

Artículo 18 y disposición transitoria segunda.

8. Obligaciones de documentación y conservación de registros.

Se refuerzan las obligaciones empresariales de registro y conservación de la documentación relativa a los trabajos con amianto, incluyendo los planes de trabajo aprobados, los datos de exposición, los certificados de formación y la documentación sanitaria.

Los datos relativos a la evaluación y control ambiental, los certificados individuales de formación, los datos de exposición y vigilancia sanitaria y los historiales médicos deberán conservarse durante un mínimo de 40 años desde la finalización de la exposición.

También se establecen obligaciones específicas de remisión de información a las autoridades laborales y sanitarias.

Artículo 19.

3. Ámbito de aplicación y destinatarios

La norma se aplica a todas las empresas y personas trabajadoras que desarrollen actividades en las que exista o pueda existir exposición a fibras de amianto.

En particular, afecta a empresas de construcción, demolición, rehabilitación, mantenimiento industrial, retirada de fibrocemento y otros materiales con amianto, así como a operadores dedicados al transporte, tratamiento y gestión de residuos que contengan este material.

También resulta relevante para los promotores, propietarios y empresas que contraten o subcontraten estas actividades, especialmente en relación con la identificación previa de materiales con amianto y la comprobación de los planes de trabajo de las empresas contratistas.

Artículos 3, 10 y 11.

4. Entrada en vigor y régimen transitorio

El Real Decreto 847/2026 se publica en el BOE de 23 de octubre de 2026 y entra en vigor el 24 de octubre de 2026, con las siguientes particularidades:

- 23 de abril de 2027: fecha límite para que las empresas ya inscritas en el RERA soliciten la renovación de su inscripción. También entra en vigor la exigencia de reconocimiento formal de la idoneidad de los laboratorios especializados para realizar análisis cualitativos de amianto.
- 20 de diciembre de 2029: finaliza el período transitorio que permite utilizar determinados métodos de medición de fibras de amianto mediante microscopía óptica.
- Planes de trabajo en tramitación: los presentados antes de la entrada en vigor continuarán tramitándose conforme a la normativa anterior hasta la resolución de la autoridad laboral.

Disposiciones transitorias segunda, tercera y cuarta, y disposición final cuarta.

DOCE
27/10/2026

COORDINACIÓN

SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL. Reglamento (UE) 2026/2359 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de octubre de 2026, por el que se modifican el Reglamento (CE) n.° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.° 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.° 883/2004, (Texto pertinente a efectos del EEE y para Suiza)

1. Objeto de la norma

El Reglamento tiene por objeto **modernizar y mejorar la coordinación de los sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros de la Unión Europea, con el fin de facilitar la movilidad transfronteriza** de trabajadores y ciudadanos, garantizar sus derechos sociales y reforzar la cooperación entre las administraciones nacionales.

La reforma introduce **cambios en las reglas para determinar la legislación de Seguridad Social aplicable, las prestaciones por desempleo, los cuidados de larga duración y las prestaciones familiares.** Asimismo, establece mecanismos de cooperación administrativa para prevenir el fraude, mejorar el intercambio de información y simplificar los procedimientos.

2. Principales novedades

A) Desplazamiento temporal de trabajadores a otros Estados miembros

1. Se mantiene el límite de 24 meses y se flexibiliza la sustitución de trabajadores desplazados.

Se mantiene la posibilidad de que los trabajadores desplazados temporalmente a otro Estado miembro **continúen sujetos a la Seguridad Social del Estado de origen durante un período máximo previsto de 24 meses.**

Como novedad, **se permite que un trabajador sustituya a otro desplazado que no haya finalizado su actividad, siempre que la duración conjunta de los desplazamientos no supere los 24 meses** y se cumplan los restantes requisitos exigidos por la normativa.

Esta modificación permite una mayor flexibilidad a las empresas para organizar la sustitución de trabajadores desplazados, sin que ello suponga reiniciar el cómputo del período máximo permitido.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículo 12 del Reglamento (CE) 883/2004.

2. Se exige una vinculación previa de tres meses con la Seguridad Social del Estado de origen.

Los trabajadores contratados específicamente para ser desplazados a otro Estado miembro **deberán haber estado sujetos a la legislación de Seguridad Social del Estado donde está establecida la empresa durante, al menos, los tres meses inmediatamente anteriores a su contratación**.

En el caso de los **trabajadores autónomos**, se exige que hayan desarrollado una actividad sustancial en su Estado de establecimiento durante un período mínimo de tres meses antes del desplazamiento, debiendo mantener las condiciones necesarias para reanudar dicha actividad a su regreso.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículo 14.1 y 14.3 del Reglamento (CE) 987/2009.

3. Se establece un período de espera entre desplazamientos sucesivos.

Cuando un trabajador haya desarrollado una actividad en otro Estado miembro **durante un total de 24 meses, con interrupciones que no superen los dos meses, no podrá acogerse nuevamente** al régimen de

desplazamiento respecto de ese mismo Estado hasta que transcurran, al menos, dos meses desde la finalización del período anterior.

Se contemplan posibles excepciones mediante acuerdos entre las autoridades competentes de los Estados miembros afectados.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículo 14.1 bis del Reglamento (CE) 987/2009.

4. Se refuerza la obligación de solicitar el certificado A1 antes del desplazamiento.

Las empresas deberán comunicar el desplazamiento a la institución competente del Estado de origen y solicitar el **certificado A1 antes del inicio de la actividad en el extranjero.**

Cuando el certificado no pueda expedirse inmediatamente, **la institución competente deberá facilitar un acuse de recibo automático** que acredite que se ha efectuado la comunicación y presentado la correspondiente solicitud.

Este justificante podrá utilizarse para acreditar el cumplimiento de la obligación de comunicación mientras se tramita la expedición del certificado, sin que sustituya definitivamente al documento A1.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículo 15.1 y 15.1 bis del Reglamento (CE) 987/2009.

5. Se introducen excepciones para viajes de negocios y desplazamientos de muy corta duración.

Se establecen excepciones a determinadas obligaciones de comunicación previa y solicitud del certificado A1 para dos categorías de desplazamientos:

- **Viajes de negocios:** quedan comprendidas actividades como reuniones empresariales, conferencias, seminarios, actos científicos y culturales o actividades de formación, siempre que no impliquen la prestación de servicios o entrega de bienes.
- **Desplazamientos de hasta tres días:** quedan exceptuadas las actividades cuya duración total no supere tres días consecutivos de trabajo dentro de un período de treinta días consecutivos.

Esta última excepción **no resulta aplicable a las actividades del sector de la construcción** contempladas en el anexo correspondiente.

Las excepciones se refieren específicamente a las obligaciones procedimentales establecidas en el artículo 15, sin excluir la aplicación de las normas de coordinación de la Seguridad Social.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículos 1.2.e ter) y 15.1 ter del Reglamento (CE) 987/2009.

6. Se refuerzan los controles sobre los certificados A1.

Se establece un **procedimiento más detallado para verificar la validez de los certificados** que acreditan la legislación de Seguridad Social aplicable.

Cuando una institución de otro Estado miembro cuestione la validez del certificado, la institución emisora deberá revisar las circunstancias que justificaron su expedición.

Si detecta errores, deberá retirar o rectificar el certificado en un plazo de 30 días hábiles, con efectos retroactivos. En determinados supuestos de fraude, la retirada o rectificación deberá realizarse sin demora.

Asimismo, se establecen plazos para el intercambio de información entre instituciones, que pueden reducirse a diez días hábiles en determinados supuestos urgentes.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículo 19 bis del Reglamento (CE) 987/2009.

7. Se modifican las reglas de determinación de la legislación aplicable a trabajadores que desarrollan actividades en varios Estados miembros.

En los supuestos de actividad simultánea o alterna en dos o más Estados miembros, se establece que:

- El trabajador deberá comunicar su situación a la institución competente de su Estado de residencia, aunque el empleador podrá facilitar la información en su nombre.
- La institución determinará la legislación de Seguridad Social aplicable.
- Cuando la determinación sea provisional, adquirirá carácter definitivo transcurridos dos meses si las instituciones afectadas no presentan objeciones.
- Para determinar la sede o domicilio de la empresa se tendrán en cuenta, entre otros factores, el lugar donde se adoptan las decisiones fundamentales y donde se ejercen las funciones de administración central.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículos 14 y 16 del Reglamento (CE) 987/2009.

B) Prestaciones por desempleo

1. Se modifican las condiciones para acumular períodos de cotización realizados en diferentes Estados miembros.

Se establece, con carácter general y determinadas excepciones, **la exigencia de haber completado un período ininterrumpido mínimo de un mes de seguro o actividad en el Estado miembro** para poder totalizar períodos anteriores y acceder a las prestaciones por desempleo.

Cuando no se cumpla este requisito, **se establecen reglas específicas** para determinar qué Estado miembro será responsable de conceder las prestaciones.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículos 60 bis y 61 del Reglamento (CE) 883/2004.

2. Se amplía el período durante el cual pueden mantenerse las prestaciones por desempleo al buscar trabajo en otro Estado miembro.

Se amplía a seis meses el período ordinario durante el cual una persona desempleada puede conservar sus prestaciones mientras busca empleo en otro Estado miembro, frente al período general anterior de tres meses.

Las instituciones competentes podrán prorrogar dicho período hasta el agotamiento del derecho a la prestación.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículo 64 del Reglamento (CE) 883/2004.

3. Se revisan las reglas aplicables a los trabajadores transfronterizos desempleados.

Se modifican los criterios para determinar qué Estado miembro debe abonar las prestaciones por desempleo cuando el trabajador reside en un país distinto de aquel en el que desarrolla su actividad.

La reforma introduce, entre otros requisitos, **un período de afiliación de 22 semanas en el Estado de la última actividad para determinadas situaciones.**

Se establecen, además, mecanismos de cooperación entre los servicios públicos de empleo para comprobar el cumplimiento de las obligaciones de los beneficiarios.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículo 65 del Reglamento (CE) 883/2004.

C) Prestaciones por cuidados de larga duración

Se incorporan expresamente las prestaciones por cuidados de larga duración al ámbito de coordinación de los sistemas europeos de Seguridad Social.

Se consideran como tales aquellas prestaciones destinadas a atender a personas que necesitan asistencia considerable durante un período prolongado para realizar actividades esenciales de la vida cotidiana.

Se establecen reglas específicas para coordinar estas prestaciones entre Estados miembros, tanto cuando se conceden en dinero como cuando consisten en servicios o asistencia.

La reforma pretende evitar situaciones de inseguridad jurídica y facilitar el reconocimiento y la coordinación de estas prestaciones cuando los beneficiarios residen o se desplazan a otros Estados miembros.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículos 1, 3 y disposiciones correspondientes del título III del Reglamento (CE) 883/2004.

D) Prestaciones familiares

Se revisan las normas de coordinación de las prestaciones familiares cuando existen derechos concurrentes en distintos Estados miembros.

La reforma distingue entre las prestaciones destinadas principalmente a compensar la pérdida de ingresos derivada del cuidado de los hijos y las restantes prestaciones familiares, a efectos del cálculo de los complementos diferenciales.

El objetivo **es mejorar la coordinación entre los Estados miembros** y evitar tanto duplicidades como situaciones de falta de cobertura.

Aplicación: **2 de noviembre de 2028**

Referencia: artículos 68 y 68 ter del Reglamento (CE) 883/2004.

E) Prevención del fraude y cooperación administrativa

Se refuerzan los mecanismos de colaboración entre las instituciones nacionales de Seguridad Social para prevenir irregularidades y mejorar el control de las prestaciones y cotizaciones.

Entre las principales medidas destacan:

- La introducción de una definición expresa de fraude a efectos de la coordinación europea.
- La ampliación de las posibilidades de intercambio electrónico de información entre instituciones.
- El establecimiento de procedimientos más precisos para comprobar la validez de los certificados de Seguridad Social.
- La mejora de los mecanismos de asistencia mutua para recuperar cotizaciones y prestaciones indebidas.
- El impulso de la digitalización de los procedimientos administrativos.

Aplicación escalonada: **1 de noviembre de 2026 y 2 de noviembre de 2028**

En particular, las modificaciones relativas al intercambio de datos del artículo 2.2 bis del Reglamento 987/2009 resultan aplicables desde el 1 de noviembre de 2026. Por su parte, los nuevos procedimientos de revisión de documentos y certificados de los artículos 5 y 19 bis, así como buena parte de las medidas de cobro, se aplicarán desde el 2 de noviembre de 2028.

3. Destinatarios

El Reglamento afecta principalmente a:

- Empresas que desplacen temporalmente trabajadores a otros Estados miembros o desarrollen actividades en varios países de la Unión Europea.
- Trabajadores por cuenta ajena y autónomos que ejerzan actividades profesionales en uno o varios Estados miembros.
- Trabajadores transfronterizos que residan en un Estado miembro y trabajen en otro.

- Personas desempleadas que hayan trabajado en distintos Estados miembros o se desplacen a otro país para buscar empleo.
- Beneficiarios de prestaciones familiares y de cuidados de larga duración en situaciones transfronterizas.
- Administraciones e instituciones de Seguridad Social responsables de aplicar las normas europeas de coordinación.

4. Entrada en vigor y régimen transitorio

El Reglamento entra en vigor el 1 de noviembre de 2026, aunque establece distintas fechas de aplicación para sus disposiciones.

DOCE
30/10/2026

PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

RIESGOS AGENTES CANCERÍGENOS. DIRECTIVA (UE) 2026/2450 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 21 de octubre de 2026 por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos.

Objeto de la norma

Modificar la Directiva 2004/37/CE para reforzar la seguridad y salud de los trabajadores expuestos a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos durante su actividad profesional.

Principales novedades

- **Nuevos límites de exposición profesional:** se establecen valores máximos para el cobalto y sus compuestos inorgánicos, el isopreno, el 1,4-dioxano y determinadas mezclas de hidrocarburos aromáticos policíclicos.
- **Humos de soldadura:** se incluyen expresamente determinados trabajos con exposición a humos que contengan sustancias cancerígenas, mutágenas o reprotóxicas.
- **Equipos de protección individual:** se refuerza su utilización como último recurso preventivo y se reconoce el derecho de los trabajadores que los utilicen a disfrutar de pausas periódicas en zonas libres de contaminación.
- **Vigilancia de la salud:** se introduce un límite biológico vinculante para el 1,4-dioxano y se actualiza el régimen de control de la exposición al plomo.
- **Períodos transitorios:** se establecen plazos específicos de adaptación para determinados sectores respecto de los límites de exposición al cobalto y a los hidrocarburos aromáticos policíclicos.

Destinatarios

Los Estados miembros, que deberán adaptar su legislación, con especial incidencia en empresas industriales, químicas, metalúrgicas, de soldadura y otras actividades con exposición a sustancias peligrosas.

Entrada en vigor y transposición

La Directiva entra en vigor el 19 de noviembre de 2026 y deberá transponerse a los ordenamientos nacionales **a más tardar el 20 de noviembre de 2028**, sin perjuicio de los períodos transitorios específicos previstos para determinadas sustancias.

Sentencia

VULNERACIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES

CONCILIACIÓN. El Tribunal Supremo aclara cuándo la negativa empresarial al teletrabajo por conciliación familiar puede constituir una vulneración de derechos fundamentales indemnizable

La denegación de una solicitud de teletrabajo por razones de conciliación no genera automáticamente el derecho a una indemnización por daños morales, aunque los tribunales reconozcan posteriormente el derecho del trabajador a la adaptación solicitada. Sin embargo, la ausencia de una negociación real o una negativa empresarial manifiestamente irrazonable pueden constituir una vulneración de derechos fundamentales.

Fecha: 07/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 07/10/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo aclara que la negativa empresarial al teletrabajo por conciliación no genera automáticamente una indemnización por daños morales

La STS n.º 815/2026, de 7 de octubre, establece que la denegación empresarial de una solicitud de teletrabajo por razones de conciliación familiar no constituye necesariamente una vulneración de derechos fundamentales, **aunque posteriormente los tribunales reconozcan el derecho del trabajador a la adaptación solicitada.**

El Tribunal Supremo distingue entre una discrepancia sobre la aplicación del artículo 34.8 ET y una actuación empresarial discriminatoria. La ausencia de una negociación real o meramente formal **puede constituir una vulneración de derechos fundamentales indemnizable,** salvo que la medida solicitada resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada. Asimismo, una negativa empresarial fundamentada en razones organizativas objetivas y razonables no implica necesariamente discriminación.

En el caso analizado, se mantiene el derecho del trabajador a teletrabajar el 100 % de su jornada, pero se confirma la supresión de la indemnización de 7.501 euros por daños morales. No obstante, el Tribunal Supremo desestima el recurso por falta de contradicción entre las sentencias comparadas, sin pronunciarse definitivamente sobre la existencia de vulneración de derechos fundamentales en el supuesto concreto.

ANTECEDENTES DE HECHO

La relación laboral y el régimen de teletrabajo

- El trabajador prestaba servicios como teleoperador especialista desde junio de 2011. Desde abril de 2013 estaba adscrito a un centro de trabajo de Barcelona y, en septiembre de 2022, su relación laboral fue subrogada por la empresa Majorel CX Services Iberia, S.L.
- Con motivo de la pandemia de COVID-19, en marzo de 2020 comenzó a trabajar a distancia, inicialmente mediante un acuerdo temporal y extraordinario.
- Posteriormente, la empresa estableció el teletrabajo como modalidad preferente, situación que se prorrogó durante 2021 y 2022.
- El trabajador realizaba sus funciones desde Alpartir (Zaragoza), donde residía con sus dos hijos menores, nacidos en 2018 y 2023. Su cónyuge trabajaba de lunes a viernes en un centro de trabajo situado en Madrid.

La modificación del régimen de teletrabajo

- El 27 de junio de 2023, la empresa suscribió un acuerdo con el comité de empresa por el que se establecía un modelo híbrido de prestación de servicios:
  - Un 50 % de trabajo presencial.
  - Un 50 % de teletrabajo.
  - Posibilidad de teletrabajo al 100 % para determinados colectivos vulnerables, entre ellos las trabajadoras embarazadas y los progenitores con hijos menores de un año.

- El 5 de septiembre de 2023, el trabajador solicitó mantener el teletrabajo durante la totalidad de su jornada, al amparo del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, **alegando necesidades de conciliación familiar**.
- La empresa abrió formalmente un período de negociación de quince días y solicitó documentación complementaria, que el trabajador aportó el 12 de septiembre.
- Finalmente, el 20 de septiembre de 2023**, la empresa comunicó que únicamente podía ofrecerle teletrabajo al 100 % hasta que su hijo menor cumpliera un año y siempre que designara un domicilio situado en Barcelona o provincias limítrofes.**
- Asimismo, cuestionó que se hubiera acreditado suficientemente la necesidad de conciliación, al considerar que:
  - No se habían justificado adecuadamente las circunstancias laborales del otro progenitor.
  - No se había identificado la franja horaria concreta en la que se producía el conflicto entre las obligaciones laborales y familiares.
  - La prestación de servicios en teletrabajo era incompatible con la atención simultánea de otras personas durante la jornada laboral.
- Ante esta situación, el trabajador acudió a los tribunales solicitando el reconocimiento del derecho a teletrabajar al 100 % y una indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

Las resoluciones judiciales anteriores

Primera instancia. El Juzgado de lo Social n.º 20 de Barcelona, mediante sentencia de 19 de marzo de 2024, estimó parcialmente la demanda y:

1. Reconoció el derecho del trabajador a realizar toda su jornada en modalidad de teletrabajo desde Alpartir (Zaragoza).
2. Condenó a la empresa a abonar una indemnización de 7.501 euros por daños morales.

El trabajador había solicitado inicialmente 32.500 euros por vulneración de derechos fundamentales y otros 6.300 euros por daños y perjuicios.

Suplicación. La empresa recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que, mediante sentencia de 18 de marzo de 2025, estimó parcialmente el recurso.

El TSJ mantuvo el derecho del trabajador al teletrabajo al 100 %, **pero eliminó la indemnización de 7.501 euros**.

Consideró que la empresa había seguido el procedimiento del artículo 34.8 ET, había solicitado documentación, examinado las circunstancias y comunicado una respuesta basada en el acuerdo colectivo vigente.

Por tanto, entendió que la controversia afectaba a la interpretación y aplicación de la legislación laboral ordinaria, sin que se hubiera acreditado una actuación discriminatoria.

Objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina

- El trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina alegando la infracción del artículo 34.8 ET, en relación con los artículos 14 y 39 de la Constitución Española.
- La cuestión controvertida consistía en determinar si la negativa empresarial a conceder una adaptación de la prestación laboral por conciliación familiar **constituye una vulneración de derechos fundamentales que obliga a indemnizar al trabajador por daños morales.**
- Como sentencia de contraste aportó la STSJ de Castilla y León, sede de Valladolid, n.º 1530/2023, de 9 de octubre de 2023 (rec. 1298/2023).
- En aquel supuesto, una teleoperadora con cuatro hijos menores había solicitado mantener el teletrabajo tras la pandemia. La empresa denegó la solicitud apenas dos días después de recibirla, sin desarrollar un proceso negociador.
- El tribunal reconoció el derecho de la trabajadora a continuar teletrabajando y una indemnización de 1.000 euros por daños morales.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina **y declara firme la sentencia del TSJ de Cataluña.**

- **En consecuencia:**
  - **Se mantiene el derecho del trabajador a teletrabajar el 100 % de su jornada desde Zaragoza.**
  - **Se confirma la eliminación de la indemnización de 7.501 euros por daños morales.**
  - No se imponen las costas del recurso.
- Es importante precisar que el Tribunal Supremo desestima el recurso por falta de contradicción entre las sentencias comparadas, conforme al artículo 219.1 LRJS.
- Por tanto, no resuelve mediante una estimación o desestimación de fondo si la concreta actuación empresarial constituyó una vulneración de derechos fundamentales.
- No obstante, desarrolla criterios jurídicos relevantes sobre la distinción entre una infracción de la legalidad ordinaria y una vulneración constitucional indemnizable, apoyándose en su jurisprudencia anterior.

Fundamentos jurídicos del Tribunal Supremo

A. La denegación de una medida de conciliación no constituye automáticamente una discriminación

- El Tribunal Supremo recuerda que las medidas legales de conciliación familiar tienen una dimensión constitucional, vinculada tanto al derecho a la igualdad y no discriminación como a la protección de la familia y de la infancia.
- Sin embargo, advierte que **no toda infracción de una norma destinada a desarrollar un derecho fundamental supone necesariamente la vulneración del propio derecho fundamental.**
- **Por ello, el reconocimiento judicial de una adaptación de jornada o del teletrabajo no implica, por sí solo, que la empresa deba abonar una indemnización por daños morales.**
- El tribunal distingue entre:
  - Conflictos de legalidad ordinaria: aquellos en los que existe una discrepancia razonable sobre la aplicación de las normas de conciliación y la ponderación de las necesidades de ambas partes.
  - Vulneraciones de derechos fundamentales: aquellos supuestos en los que la actuación empresarial desconoce las garantías esenciales del derecho de conciliación o se fundamenta en criterios manifiestamente irrazonables, ilógicos o contrarios a la ley.

B. La negociación constituye una garantía esencial del derecho de conciliación

- El artículo 34.8 ET contempla, en ausencia de regulación colectiva aplicable, un procedimiento de negociación individual entre empresa y trabajador, con una duración máxima de quince días.
- La empresa debe examinar la solicitud y comunicar una respuesta motivada, aceptando la petición, planteando una alternativa o denegándola mediante razones objetivas.
- El Tribunal Supremo atribuye especial relevancia a esta garantía procedimental.
- En particular, recuerda su doctrina conforme a la cual la empresa no cumple su obligación mediante la mera apertura formal de un período negociador carente de contenido real.
- **La negociación debe comportar un verdadero intento de alcanzar una solución que permita compatibilizar las necesidades familiares de la persona trabajadora con las exigencias organizativas o productivas de la empresa.**
- **En consecuencia, la denegación de la medida solicitada sin desarrollar la negociación legalmente exigible, o mediante una negociación puramente aparente, constituye, con carácter general, una vulneración del derecho fundamental.**
- **La sentencia introduce, no obstante, una excepción: cuando el órgano judicial constate que la medida solicitada por el trabajador resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada.**

C. La negativa empresarial puede ser legítima cuando responde a razones objetivas

- El Tribunal Supremo también analiza la dimensión material del artículo 34.8 ET, que exige ponderar:
  - Las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
  - Las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
  - La razonabilidad y proporcionalidad de la medida solicitada.

- La Sala considera que, cuando la empresa ha desarrollado el proceso de negociación correspondiente, ha examinado las circunstancias familiares y ha fundamentado su oposición en razones organizativas o productivas consistentes, la controversia puede permanecer en el terreno de la legalidad ordinaria.
- Ello es así incluso cuando el órgano judicial termine reconociendo al trabajador el derecho a la medida inicialmente denegada.
- Solamente cuando la oposición empresarial carezca de razonabilidad podrá apreciarse una vulneración de derechos fundamentales que justifique una indemnización por daños morales.

D. La existencia de un acuerdo colectivo puede influir en la valoración de la actuación empresarial

- Este aspecto resulta determinante para la resolución del recurso.
- **En el supuesto enjuiciado existía un acuerdo suscrito el 27 de junio de 2023 con el comité de empresa que regulaba la prestación de servicios mediante un modelo mixto de trabajo presencial y teletrabajo.**
- **La empresa había fundamentado su respuesta en dicho acuerdo.**
- En cambio, en la sentencia utilizada como contraste no constaba la existencia de un acuerdo colectivo equivalente y la empresa había rechazado la solicitud sin abrir un verdadero período negociador.
- El Tribunal Supremo considera que estas diferencias resultan relevantes para determinar si la actuación empresarial fue razonable y si existió una eventual vulneración de derechos fundamentales.
- No obstante, introduce una precisión importante:
  Un acuerdo colectivo no puede reducir las garantías mínimas establecidas legalmente para el ejercicio del derecho de conciliación.
- **Por tanto, el hecho de que una empresa se ajuste a un pacto colectivo no determina necesariamente que la denegación de la solicitud del trabajador resulte ajustada a Derecho.**
- Sin embargo, **la existencia de dicho acuerdo sí puede influir en la valoración de la razonabilidad de la actuación empresarial y, por tanto, en la apreciación de una eventual vulneración de derechos fundamentales.**

E. No concurre la contradicción necesaria para unificar doctrina

- El Tribunal Supremo concluye que las diferencias entre ambos procedimientos son sustanciales.
- En la sentencia recurrida existía un acuerdo colectivo y la empresa había desarrollado determinadas actuaciones dirigidas a examinar la solicitud.
- En la sentencia de contraste, por el contrario, no constaba un acuerdo colectivo equivalente y la empresa había denegado directamente la petición sin desarrollar el procedimiento negociador.
- Por ello, considera que no concurre la identidad sustancial exigida por el artículo 219.1 LRJS y desestima el recurso sin entrar a resolver definitivamente el fondo de la controversia.

Normativa aplicada y relacionada con la sentencia

Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Es el precepto central. Reconoce el derecho a solicitar adaptaciones de jornada y de la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia, por necesidades de conciliación. Regula la negociación y exige ponderar las necesidades familiares y empresariales.

Art. 37.7 ET. Se cita como referencia complementaria sobre la necesidad de compatibilizar los derechos de conciliación y las exigencias organizativas de la empresa.

Art. 14 de la Constitución Española. Reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación. Permite analizar cuándo una negativa empresarial a una medida de conciliación puede alcanzar relevancia constitucional.

Art. 39 CE. Establece la protección constitucional de la familia y de la infancia, que debe tenerse en cuenta al interpretar los derechos de conciliación.

Art. 24.1 CE. Se utiliza para fundamentar la tutela judicial efectiva y el derecho de defensa, también frente a pretensiones laborales sobre cuya procedencia exista una controversia jurídica razonable.

Art. 53.1 CE. Sirve para distinguir el contenido constitucional de un derecho fundamental de su desarrollo por la legislación ordinaria.

Sentencia

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

TRABAJADORES AUTÓNOMOS. BASE DE COTIZACIÓN. El Supremo rechaza sancionar por fraude a una autónoma que elevó su cotización durante el embarazo para cobrar una prestación por maternidad superior.

El ejercicio legítimo del derecho a modificar la base de cotización no constituye fraude, aunque persiga mejorar una prestación próxima, si no concurren simulación, ocultación o engaño.

Fecha: 06/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 06/10/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo declara que una trabajadora autónoma no comete fraude por incrementar su base de cotización hasta el máximo permitido durante el embarazo, aunque persiga obtener una prestación por nacimiento y cuidado de menor de mayor cuantía. La Sala considera que, **conforme a la normativa vigente en 2019,** la libre elección de la base de cotización permitía mejorar legítimamente las prestaciones futuras, incluidas las que fueran a causarse a corto plazo. Para apreciar la infracción muy grave del artículo 26.1 LISOS es necesario acreditar una conducta fraudulenta, con elementos de simulación, ocultación o engaño, y la correspondiente culpabilidad, sin que baste la proximidad del incremento al parto. En consecuencia, confirma la anulación de la sanción de pérdida de la prestación durante seis meses impuesta por el INSS. (STS 783/2026, de 6 de octubre, rec. 2209/2025).

ANTECEDENTES Y HECHOS DEL CASO

- Una trabajadora incluida en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), que desarrollaba una actividad agraria mediante una empresa constituida con su esposo, venía cotizando por la base mínima, que en el primer trimestre de 2019 ascendía a 944,40 euros mensuales.
- **Con efectos de 1 de abril de 2019**, cuando se encontraba embarazada, incrementó su base de cotización **hasta el máximo permitido de 4.070,10 euros mensuales**. El 20 de julio de 2019 solicitó la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
- **El INSS consideró que ese incremento constituía una actuación fraudulenta dirigida a obtener una prestación superior y le impuso una sanción** consistente en la pérdida de la prestación durante seis meses, conforme a los artículos 26.1 y 47.1.c) de la LISOS.
- **El Juzgado de lo Social n.º 4 de Santiago de Compostela confirmó la sanción**, al entender que el incremento de la cotización durante el embarazo perseguía obtener una prestación mayor en fraude de ley.
- Sin embargo, **el TSJ de Galicia revocó dicha resolución y anuló la sanción**, al considerar que la trabajadora había ejercitado una facultad legalmente reconocida y que el fraude no podía presumirse por su situación de embarazo.

Objeto del recurso de casación

- El INSS interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina para determinar si el incremento voluntario de la base de cotización de una autónoma durante el embarazo, con la finalidad de obtener una prestación superior por nacimiento y cuidado de menor, constituye la infracción muy grave del artículo 26.1 LISOS.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso del INSS y **confirma la anulación de la sanción** impuesta a la trabajadora.
- La Sala establece que el incremento voluntario de la base de cotización durante el embarazo, realizado conforme a la normativa vigente, **no constituye por sí mismo una actuación fraudulenta**, aunque persiga mejorar la cuantía de una prestación que previsiblemente se causará a corto plazo.
- **Para apreciar la infracción del artículo 26.1 LISOS resulta necesario acreditar una verdadera conducta fraudulenta, caracterizada por simulación, ocultación o engaño, así como la correspondiente culpabilidad.**

Fundamentos jurídicos

A) La normativa vigente permitía modificar libremente la base de cotización

- El Tribunal recuerda que, en 2019, el artículo 43 bis del Real Decreto 2064/1995 **permitía a los trabajadores autónomos modificar su base de cotización hasta cuatro veces al año**, dentro de los límites establecidos.
- La Sala considera que la finalidad natural de cotizar por una base superior es mejorar las futuras prestaciones de Seguridad Social. Por tanto**, no cabe calificar de fraudulenta una decisión expresamente permitida por el legislador** por el simple hecho de que sus efectos se proyecten sobre una prestación próxima, como la derivada del nacimiento de un hijo.
- Además, el artículo 318 LGSS ya establecía un mecanismo para moderar estos efectos, al calcular la prestación por nacimiento y cuidado de menor mediante el promedio de las bases de cotización de los seis meses anteriores al hecho causante.

B) La obtención de una prestación superior no implica necesariamente fraude

- El Tribunal Supremo distingue entre el ejercicio legítimo de una facultad legal y una actuación fraudulenta.
- Para apreciar la infracción del artículo 26.1 LISOS deben concurrir dos requisitos: que se pretenda obtener una prestación superior a la legalmente correspondiente y que la actuación tenga carácter fraudulento.
- En este caso, la trabajadora se ajustó a las posibilidades de cotización reconocidas por la normativa y no realizó ninguna actuación de simulación, ocultación o engaño. El INSS disponía de todos los datos necesarios para calcular la prestación.
- Por ello, el mero propósito de mejorar una prestación futura no convierte en fraudulento el incremento de las cotizaciones.

C) La presunción de certeza de las actas de Inspección no alcanza a la existencia de fraude

- El INSS defendía que el fraude había quedado acreditado mediante el acta de la Inspección de Trabajo, amparada por la presunción de certeza del artículo 23 de la Ley 23/2015.
- **El Tribunal Supremo rechaza este argumento y recuerda que dicha presunción únicamente alcanza a los hechos constatados directamente por los funcionarios, pero no a las deducciones ni a las valoraciones jurídicas que efectúen.**
- En consecuencia, la calificación del incremento de cotizaciones como fraudulento constituye una valoración jurídica que puede ser revisada plenamente por los tribunales.

D) La sanción vulneraba los principios de tipicidad y culpabilidad

- La Sala destaca que se trata de un procedimiento sancionador, sometido a las garantías del artículo 25.1 de la Constitución.
- No cabe sancionar una conducta legalmente permitida mediante una interpretación extensiva del concepto de fraude. Además, tampoco puede apreciarse culpabilidad cuando la trabajadora actúa amparándose en una interpretación razonable de la normativa.
- El Tribunal añade que el embarazo no puede utilizarse para presumir el fraude ni para restringir una facultad reconocida con carácter general a los trabajadores autónomos, pues ello podría comportar una discriminación por razón de sexo.
- Finalmente, señala que, si el INSS consideraba improcedente la cuantía de la prestación, debía acudir a los procedimientos ordinarios de reconocimiento o reintegro, sin utilizar la vía sancionadora para corregir una situación que estimaba irregular.

Normativa aplicada

Artículo 26.1 LISOS: tipifica como infracción muy grave la actuación fraudulenta destinada a obtener prestaciones indebidas o superiores a las correspondientes. Es el precepto central de la controversia.
Artículo 47.1.c) LISOS: regula la sanción aplicada por el INSS, consistente en la pérdida de la prestación durante seis meses.
Artículo 43 bis del RD 2064/1995: en su redacción vigente en 2019, permitía a los autónomos modificar voluntariamente su base de cotización hasta cuatro veces al año.
Artículos 310 y 318 LGSS: regulaban la elección de las bases de cotización y el cálculo de la prestación por nacimiento y cuidado de menor en el RETA.
Artículo 6.4 del Código Civil: regula el fraude de ley, concepto que el Tribunal distingue del fraude exigible para imponer una sanción administrativa.
Artículo 23 de la Ley 23/2015: establece la presunción de certeza de los hechos constatados por la Inspección de Trabajo, que no alcanza a sus valoraciones jurídicas.
Artículo 25.1 de la Constitución y artículo 28.1 de la Ley 40/2015: consagran las garantías de legalidad, tipicidad y culpabilidad aplicables al procedimiento sancionador.

Sentencia

DÍAS DE REPOSO

PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS. El TSJ de Cataluña declara ilegal exigir que el justificante médico especifique los días exactos de reposo para disfrutar del permiso retribuido de cinco días

El Tribunal considera que corresponde al médico acreditar la necesidad de reposo o cuidados del familiar, pero no determinar la duración del permiso laboral, que viene establecida por la ley o el convenio colectivo.

Fecha: 13/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TSJ de Catalunya de 13/10/2026**

SÍNTESIS: El TSJ de Cataluña declara ilegal exigir los días exactos de reposo del familiar para disfrutar del permiso retribuido de cinco días

El TSJ de Cataluña, en su sentencia n.º 5291/2026, de 13 de octubre, declara contraria a derecho la práctica de Zara de exigir que los justificantes médicos especifiquen el número exacto de días de reposo del familiar para conceder el permiso retribuido previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal considera que corresponde al médico acreditar la necesidad de reposo o cuidados, pero no determinar la duración del permiso, establecida legalmente. Por tanto, la empresa no puede denegar o reducir anticipadamente el permiso por la ausencia de dicha información en el certificado médico.

No obstante, recuerda que el disfrute de los cinco días no es incondicionado, pues debe subsistir la causa que justifica el permiso. El alta hospitalaria no determina necesariamente su finalización, a diferencia del alta médica cuando desaparece la necesidad de cuidados.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El conflicto tiene su origen en la práctica seguida por Zara respecto al permiso retribuido de cinco días previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, reconocido en los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de determinados familiares y convivientes.
- **La empresa exigía que los justificantes médicos presentados por los trabajadores especificaran expresamente el número de días durante los cuales el familiar debía permanecer en reposo.**
- **Cuando el documento no contenía esta información, la compañía podía denegar el permiso o exigir la recuperación de los días previamente disfrutados.**
- CCOO de Cataluña interpuso una demanda de conflicto colectivo al considerar que esta exigencia documental carecía de fundamento legal y dificultaba injustificadamente el ejercicio de los derechos de conciliación.
- La demanda afectaba a más de 2.200 trabajadores de establecimientos de Zara, Lefties y Zara Kids situados en la provincia de Barcelona.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El TSJ de Cataluña **estima la demanda de conflicto colectivo y declara contraria a derecho la exigencia empresarial de que los certificados médicos indiquen expresamente los días concretos de reposo del familiar.**
- **En particular, establece que:**
  - La empresa puede exigir documentación que acredite la hospitalización, enfermedad o necesidad de reposo domiciliario.
  - **No puede condicionar el reconocimiento del permiso a que el facultativo determine el número exacto de días de reposo.**
  - **No puede limitar anticipadamente la duración del permiso por el hecho de que el justificante médico inicial no especifique ese período.**
  - La existencia de posibles abusos no permite establecer una presunción general de fraude contra los trabajadores.

- La resolución no es firme y puede ser recurrida en casación ante el Tribunal Supremo.

Fundamentos jurídicos

A. La duración del permiso está determinada legalmente

- El artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores reconoce un permiso retribuido de cinco días por las causas legalmente previstas.
- El Tribunal distingue entre dos cuestiones:
  - La acreditación del hecho causante: corresponde al facultativo certificar la situación médica que justifica el permiso.
  - La duración del permiso: está determinada por la legislación laboral o, en su caso, por el convenio colectivo aplicable.
- Por tanto, no corresponde al médico decidir cuántos días puede ausentarse del trabajo una persona para atender a un familiar.

B. La empresa no puede imponer requisitos documentales adicionales desproporcionados

- **La exigencia de un certificado que concrete los días de reposo supone trasladar al trabajador una carga documental que no se desprende del artículo 37.3.b) del ET.**
- El Tribunal considera que la presentación de documentación médica acreditativa del hecho causante resulta suficiente para solicitar el permiso, sin perjuicio de que deba persistir la causa que lo justifica.

C. El alta hospitalaria no determina necesariamente la finalización del permiso

- El Tribunal recuerda que el alta hospitalaria no equivale al alta médica.
- Un familiar puede abandonar el hospital y seguir necesitando reposo domiciliario y asistencia durante su recuperación.
- En consecuencia, la empresa no puede considerar automáticamente extinguido el permiso por el simple hecho de que el paciente haya recibido el alta hospitalaria.
- Distinta es la situación cuando se produce el alta médica definitiva y desaparece la necesidad de cuidados que justificaba la ausencia.

D. El fraude no puede presumirse

- **La posibilidad de que determinados trabajadores hagan un uso indebido del permiso no justifica imponer restricciones generales a toda la plantilla.**
- Cuando la empresa considere que existe una utilización fraudulenta del permiso, deberá acreditar las circunstancias en las que fundamenta dicha imputación, conforme a las reglas sobre carga de la prueba.

> Normativa aplicable
> Artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. Regula las causas, personas beneficiarias y duración del permiso retribuido de cinco días, condicionado al previo aviso y justificación.
> Artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Regula la carga de la prueba, relevante respecto de las alegaciones empresariales de fraude o abuso del derecho.
> Artículos 153 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Regulan el procedimiento de conflicto colectivo utilizado por CCOO para impugnar la práctica empresarial.
> Jurisprudencia relacionada
> STS n.º 381/2025, de 6 de mayo de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:2074)
> El Tribunal Supremo establece que el alta hospitalaria no extingue automáticamente el permiso retribuido cuando el familiar sigue necesitando cuidados.
> Sin embargo, el permiso puede finalizar antes de agotarse su duración máxima cuando se produce el alta médica y desaparece la causa que justificaba su concesión.
> Esta doctrina resulta relevante porque confirma que el permiso tiene carácter causal y no constituye un derecho incondicionado a disfrutar siempre de cinco días.
> Iberley
> STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2024 (rec. 15/2024)
> El propio TSJ de Cataluña había declarado que el permiso de cinco días exige la persistencia de la causa que lo justifica, aunque su acreditación debe aplicarse con flexibilidad y no requiere necesariamente un justificante médico por cada día de ausencia

Sentencia

CONVENIO COLECTIVO

SUCESIÓN DE EMPRESA. El Tribunal Supremo aclara cuándo un convenio colectivo puede considerarse «nuevo» a efectos de su aplicación a los trabajadores subrogados.

La firma y la publicación del convenio colectivo deben ser posteriores a la sucesión empresarial para que pueda desplazar al convenio de origen de los trabajadores subrogados. No basta con que su publicación sea posterior, aunque establezca una fecha de entrada en vigor posterior a la transmisión.

Fecha: 30/09/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: **Sentencia del TS de 30/09/2026**

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo establece que, para que un convenio colectivo pueda considerarse «nuevo» a efectos del artículo 44.4 ET y desplazar al convenio de origen de los trabajadores subrogados, **debe haber sido firmado y publicado con posterioridad a la sucesión empresarial. No basta con que su publicación sea posterior si fue suscrito antes de la transmisión.** Asimismo, precisa que la atribución de efectos retroactivos a un convenio no altera su condición de «nuevo», siempre que su firma y publicación sean posteriores a la subrogación. En consecuencia, el Tribunal rechaza aplicar a los trabajadores procedentes de una empresa absorbida el convenio de la adquirente, firmado antes de la transmisión, aunque publicado después, y confirma que deben continuar sujetos a su convenio de origen hasta que concurra alguna de las causas de sustitución previstas legalmente.

ANTECEDENTES Y HECHOS

- El litigio tiene su origen en la transmisión de una unidad productiva de Proa Rent a Car, S.L. a Hertz de España, S.L., que se hizo efectiva el **1 de febrero de 2024** y afectó a 49 trabajadores.
- En el momento de la subrogación:
  - Los trabajadores de Proa estaban sujetos al convenio colectivo autonómico de vehículos de alquiler sin conductor de Baleares, **cuya vigencia se extendía hasta el 31 de diciembre de 2025.**
  - Los trabajadores de Hertz se regían por su convenio colectivo de empresa, publicado en **enero de 2020**.
  - El 27 de septiembre de 2023, Hertz había suscrito un nuevo convenio colectivo para el período 2022-2025, aunque este no fue publicado en el BOE hasta el 14 de marzo de 2024.
- El artículo 3 del nuevo convenio de Hertz establecía que comenzaría su vigencia con la publicación en el BOE, si bien tendría efectos retroactivos desde el **1 de enero de 2022**.
- CCOO solicitó que el nuevo convenio de Hertz se aplicara también a los 49 trabajadores procedentes de Proa, al considerar que su publicación posterior a la subrogación permitía sustituir el convenio de origen conforme al artículo 44.4 ET.
- Hertz rechazó la petición, defendiendo que los trabajadores subrogados debían continuar sujetos al convenio de Proa hasta su expiración.
- El TSJ de Baleares estimó la demanda sindical y reconoció el derecho de los trabajadores subrogados a la aplicación del convenio de Hertz.
- La empresa interpuso recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima el recurso de Hertz, anula la sentencia del TSJ de Baleares y desestima la demanda sindical.
- La Sala concluye que el convenio de Hertz no puede considerarse un convenio «nuevo» a efectos del artículo 44.4 ET porque, aunque **fue publicado después de la subrogación**, había sido firmado antes de producirse esta.
- En consecuencia, los trabajadores procedentes de Proa deben continuar sujetos a su convenio colectivo de origen, sin que resulte exigible la aplicación del convenio de Hertz por el mero hecho de haberse publicado posteriormente.

Fundamentos jurídicos

A. ¿Cuándo debe entenderse que un convenio es «nuevo» conforme al artículo 44.4 ET?

- El Tribunal Supremo establece que para que un convenio colectivo tenga la consideración de «nuevo» a efectos del artículo 44.4 ET deben concurrir conjuntamente dos requisitos:
  1. Firma posterior a la sucesión empresarial: el convenio debe haberse suscrito después de la fecha en que se produjo la transmisión de la empresa o unidad productiva.
  2. Publicación posterior a la sucesión empresarial: el convenio debe haberse publicado oficialmente después de dicha transmisión.
- Por tanto, no basta con que concurra uno de los requisitos.
- La Sala explica que esta interpretación garantiza que la sustitución del convenio de origen se produzca mediante un instrumento de negociación colectiva verdaderamente posterior a la transmisión empresarial.

B. La retroactividad del convenio no determina su condición de «nuevo»

- El Tribunal distingue entre tres momentos:
  - Fecha de firma: momento en que las partes negociadoras suscriben el convenio.
  - Fecha de publicación: momento en que el convenio adquiere plena eficacia normativa general.
  - Fecha de efectos: momento desde el que las partes acuerdan aplicar sus disposiciones, que puede ser anterior a la firma y publicación.
- La fijación de efectos retroactivos no determina, por sí sola, si el convenio es nuevo a efectos del artículo 44.4 ET.
- Así, un convenio firmado y publicado después de una sucesión empresarial puede considerarse nuevo aunque sus efectos se retrotraigan a una fecha anterior a la transmisión.
- Por el contrario, un convenio firmado antes de la sucesión no adquiere esa condición por el simple hecho de publicarse después.

C. La protección del convenio de origen es una garantía legal transitoria

- El artículo 44.4 ET establece, como regla general, que los trabajadores afectados por una sucesión empresarial mantienen el convenio colectivo que tenían en la empresa transmitente.
- Esta protección se prolonga hasta que concurra alguna de las circunstancias legalmente previstas:
  - La expiración del convenio colectivo de origen.
  - La entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo aplicable a la entidad transmitida.
  - La celebración de un acuerdo de empresa entre la cesionaria y los representantes de los trabajadores, una vez consumada la sucesión.
- El Tribunal destaca que la finalidad del precepto es facilitar una transición progresiva entre los distintos regímenes convencionales, preservando la protección de los trabajadores transmitidos.

D. Es posible que convivan dos convenios colectivos dentro de una misma empresa

- El Tribunal Supremo rechaza que la aplicación de convenios distintos a los trabajadores originarios de Hertz y a los procedentes de Proa constituya, por sí misma, una desigualdad contraria a Derecho.
- Esta situación constituye una consecuencia de la protección establecida en el artículo 44.4 ET, que permite mantener temporalmente condiciones convencionales diferentes dentro de una misma organización empresarial.

Aplicación práctica del criterio jurisprudencial

¿Cuándo puede el convenio de la cesionaria desplazar al de origen por ser «nuevo»?

Firma anterior y publicación anterior a la subrogación	No
Firma anterior y publicación posterior	No
Firma y publicación posteriores	Sí
Firma y publicación posteriores, con efectos retroactivos anteriores	Sí

La respuesta presupone que el convenio resulta aplicable a la unidad económica transmitida. Se refiere exclusivamente a la sustitución por un convenio «nuevo», sin perjuicio de las otras causas previstas en el artículo 44.4 ET.

Jurisprudencia relacionada

La sentencia consolida el criterio mantenido por otras resoluciones del Tribunal Supremo:

STS 348/2020, de 14 de mayo (rec. 218/2018): establece que el convenio que sustituye al de origen debe ser nuevo, firmado y publicado después de la transmisión.
STS 449/2021, de 28 de abril (rec. 169/2019): reitera la exigencia de posterioridad del convenio respecto de la subrogación.
STS 1208/2023, de 21 de diciembre (rec. 163/2021): mantiene esta interpretación del artículo 44.4 ET.
STS 101/2025, de 5 de febrero (rec. 58/2023): confirma los requisitos exigibles para considerar nuevo un convenio.
STS 257/2026, de 11 de marzo (rec. 3681/2024): insiste en la necesidad de que la firma y publicación sean posteriores.
STS 383/2026, de 15 de abril (rec. 169/2025): destaca que la finalidad del artículo 44.4 ET es permitir una transición gradual hacia el convenio aplicable a la empresa cesionaria.

Actualidad del Poder Judicial

REDUCCIÓN

PENSIÓN DE VIUDEDAD. El Tribunal Supremo establece que no cabe reducir la cuantía de la pensión de viudedad de una víctima de violencia de género, aunque sea superior a la pensión compensatoria

Fecha: 28/10/2026 Fuente: web del Poder Judicial Enlace: sentencia todavía no publicada

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado sentencia de fecha 9 de octubre en la que se analiza la cuantía de la pensión de viudedad para una mujer víctima de violencia de género.

El debate se centra en sí las mujeres víctimas de VIOGEN deben percibir su pensión de viudedad con los límites que establece el artículo 220.2 de la Ley General de la Seguridad Social para todos los pensionistas de viudedad, hombres y mujeres, y que normalmente provoca reducción; o por el contrario la regla especial del artículo 220.3 establece la cuantía para las mujeres víctimas de VIOGEN sin que a la misma se le imponga limitación alguna caso de superar la pensión compensatoria que venía percibiendo tras el divorcio o separación.

A la vista de la redacción de la norma, el Pleno ha entendido qué el fundamento de la pensión de viudedad para las mujeres víctimas de VIOGEN no es compensar el desequilibrio económico que se produce a la muerte de quién les venía abonando la pensión compensatoria, como ocurre con los viudos y con las viudas que no son víctimas de VIOGEN; por el contrario entiende que el fundamento de la pensión de viudedad para estas mujeres es la situación excepcional en que se encuentran por ser víctimas de VIOGEN y la obligación social de protegerlas y aliviar su situación.

La sentencia realiza una interpretación literal, sistemática y en atención a la voluntad del legislador, así como una visión del problema analizado con perspectiva de género, al ser las mujeres las víctimas de esta lacra social.

La sentencia cuenta con un voto particular suscrito por dos magistrados.

Principales medidas de los Proyectos de ley que han decaído por la disolución de las Cortes Generales

DECAEN MEDIDAS

PROYECTOS DE LEY. Listamos los principales proyectos que decayeron con la disolución de las Cortes del 6 de octubre de 2026. Las medidas que se describen eran propuestas legislativas y no llegaron a entrar en vigor por estos proyectos.

1. Proyecto de Ley de Familias (121/000011)

Proyecto de Ley de Familias

Principales medidas previstas

- **Prestación por crianza:** reconocimiento de una ayuda de 100 euros mensuales para familias con hijos de entre cero y tres años, en los términos del proyecto.
- **Familias monoparentales:** establecimiento de un título oficial de acreditación y acceso preferente a determinados servicios, ayudas y prestaciones.
- **Familias numerosas:** ampliación de algunos supuestos de reconocimiento, incluyendo las familias de cuatro hijos dentro de la categoría especial.
- **Protección de nuevas estructuras familiares:** reconocimiento de familias reconstituidas, adoptivas, acogedoras y otros modelos familiares.
- **Conciliación:** ampliación y mejora de los instrumentos de protección de progenitores y cuidadores.

2. Proyecto de Ley del Estatuto del Becario (121/000087)

Proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral

Principales medidas previstas

- Las prácticas no laborales deberían estar vinculadas a programas formativos oficialmente reconocidos.
- Se exigirían convenios con los centros educativos y planes individuales de formación.
- Se prohibiría sustituir trabajadores por estudiantes en prácticas. El incumplimiento podría determinar el reconocimiento de una verdadera relación laboral.
- Se reconocería el derecho a la compensación de los gastos ocasionados por las prácticas.
- Se limitaría el número de personas en formación práctica al 20 % de la plantilla, aunque se permitiría contar con dos estudiantes con independencia del tamaño de la empresa.
- Cada tutor tendría asignadas como máximo cinco personas en formación, reduciéndose el límite a tres en determinados centros de menor tamaño.
- Se reforzarían la actuación de la Inspección de Trabajo y el régimen sancionador por prácticas fraudulentas.

3. Proyecto de Ley de condiciones laborales transparentes y previsibles (121/000008)

Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Principales medidas previstas

- Obligación de formalizar por escrito los contratos de trabajo con independencia de su duración.
- Obligación de comunicar por escrito los elementos esenciales de la relación laboral y sus modificaciones.
- Presunción de contratación indefinida y a tiempo completo ante determinados incumplimientos informativos.
- Regulación más estricta de los períodos de prueba: seis meses para técnicos titulados, dos meses para otros trabajadores y límites inferiores en determinados contratos temporales.

- Prohibición general de impedir el pluriempleo, salvo por razones objetivas justificadas, como confidencialidad o conflictos de intereses.
- Derecho del trabajador con al menos seis meses de antigüedad a solicitar determinadas vacantes con condiciones más estables.
- Obligación empresarial de responder motivadamente y por escrito a estas solicitudes.
- Nuevas infracciones y sanciones por incumplimiento.

Decae el proyecto legislativo, pero parte de las obligaciones sobre información laboral fue objeto de regulación reglamentaria en septiembre de 2026. Debe examinarse separadamente la eficacia de ese real decreto y la de las medidas que requerían rango legal.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. UGT. Resolución de 19 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y aprobación de las tablas salariales para los años 2026, 2027 y 2028 del Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores 2021-2025. (BOE 29/10/2026)

GRANADA. CEMENTO. Tablas Salariales del Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Granada para los años 2024, 2025 y 2026. (BOPG 22/10/2026)

SEVILLA. DERIVADOS DEL CEMENTO. Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento aportando las tablas salariales para 2024, 2025 y 2026. (BOPS 29/10/2026)

SEVILLA. INDUSTRIAS DE PANADERÍA. Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de las industrias de panadería y expendedurías de pan fijando las tablas salariales para 2024, 2025 y 2026. (BOPS 29/10/2026)

LLEIDA. COMERÇ. Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç en general de les comarques de lleida per al període de l'1.1.2026 al 31.12.2028. (BOPLL 21/10/2026)