

Legislación

Estatal

[Martes 27 de enero de 2026](#)



Núm. 24

TRABAJADORES DEL MAR. [Orden ISM/31/2026](#), de 23 de enero, por la que se establecen para el año 2026 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero.

[\[pág. 3\]](#)

Estatal

[Miércoles 28 de enero de 2026](#)



Núm. 25

AYUDAS

Real Decreto-ley 1/2026, de 27 de enero, de ayudas a las víctimas de los accidentes ferroviarios de Adamuz (Córdoba) y Géliada (Barcelona).

[\[pág. 4\]](#)



Núm. 25

DECRETO ÓMNIBUS. [Resolución de 27 de enero de 2026](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del **Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre**, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social.

[\[pág. 5\]](#)



Núm. 25

TRANSPORTE. [Resolución de 27 de enero de 2026](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del **Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 17/2025, de 23 de diciembre**, de medidas de promoción del uso del transporte público mediante la bonificación de abonos y títulos multiviaje.

[\[pág. 8\]](#)

Estatal

[Viernes 30 de enero de 2026](#)



Núm. 27

PROFESIONALES ALTAMENTE CUALIFICADOS. [Orden PJC/44/2026](#), de 27 de enero, por la que se establece el umbral salarial de referencia para la concesión de la autorización de residencia para profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE prevista en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

[\[pág. 8\]](#)

Norma en tramitación

REGULACIÓN RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

PERSONAS ARTISTAS. Se somete a audiencia e información pública el Real Decreto XXX/2025, de XX de XXX, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

[\[pág. 10\]](#)

Ministerio de Trabajo

Sentencias

DISFRUTE

DÍA DE DESCANSO. El TS afirma que los trabajadores con jornada de lunes a domingo y descanso fijo entre lunes y viernes tienen derecho a un día adicional de descanso cuando un festivo coincide con su día de libranza. El objetivo es igualar el disfrute de descansos respecto a quienes libran en fin de semana.

[\[pág. 13\]](#)

El Tribunal Supremo garantiza el disfrute íntegro de los festivos a quienes descansan entre semana

OFERTA DE READMISIÓN EN CONCILIACIÓN

DESPIDO PROCEDENTE. La oferta de improcedencia y readmisión en conciliación no vincula a la empresa ni exonera al trabajador de probar la improcedencia del despido.

[\[pág. 15\]](#)

Alcance jurídico de las ofertas empresariales realizadas en conciliación administrativa y su incidencia en la calificación del despido objetivo

TRABAJO VOLUNTARIO

HORAS EXTRAORDINARIAS. El trabajo voluntario fuera del calendario laboral es hora extraordinaria desde su realización, aunque no se supere la jornada anual

[\[pág. 17\]](#)

Calificación como horas extraordinarias del trabajo voluntario prestado fuera del calendario laboral y rechazo del cómputo diferido al cierre del año

MODIFICACIÓN DEL DISFRUTE

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR. El TSJ de Aragón reconoce el derecho del trabajador a modificar el permiso de paternidad y disfrutarlo a tiempo parcial tras reincorporarse parcialmente al trabajo

[\[pág. 20\]](#)

Leído en la prensa

JORNADA FUNCIONARIOS ESTATALES. El Gobierno inicia la implantación de la jornada de 35 horas semanales en la Administración General del Estado

[\[pág. 21\]](#)

SMI 2026. El Gobierno avanza en la negociación del SMI para 2026 con una propuesta de subida del 3,1 %

[\[pág. 22\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 23\]](#)

Legislación

Estatatal

Martes 27 de enero de 2026



Núm. 24

TRABAJADORES DEL MAR. [Orden ISM/31/2026](#), de 23 de enero, por la que se establecen para el año 2026 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero.

Objeto de la norma

La Orden ISM/31/2026 tiene por objeto establecer para el año 2026 las bases de cotización a la Seguridad Social aplicables a las personas trabajadoras incluidas en los grupos segundo y tercero del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Contenido y regulación

La norma determina las **bases únicas de cotización**, tanto por contingencias comunes como profesionales, que deben aplicarse durante el ejercicio 2026.

Dichas bases se fijan en función de las remuneraciones medias percibidas en el año 2025, y se concretan atendiendo a los siguientes criterios:

- Provincia.
- Modalidad de pesca.
- Categoría profesional y grupo de cotización.
- Tamaño de las embarcaciones, en el caso del grupo segundo.

Las cuantías resultantes se recogen de forma detallada en los **Anexos I, II y III** de la orden. Asimismo, se regula el **plazo para el ingreso, sin recargo, de las diferencias de cotización** que pudieran haberse producido desde el 1 de enero de 2026 hasta la publicación de la orden.

Ámbito subjetivo de aplicación

La orden va dirigida a:

- Personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia incluidas en los **grupos segundo y tercero** del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- Empresas y sujetos responsables del cumplimiento de las obligaciones de cotización en dicho régimen especial.
- Entidades y organismos gestores de la Seguridad Social encargados de la aplicación y control de la cotización.

Entrada en vigor

La Orden ISM/31/2026 entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, si bien produce efectos económicos desde el 1 de enero de 2026.



Núm. 25

AYUDAS. Real Decreto-ley 1/2026, de 27 de enero, de ayudas a las víctimas de los accidentes ferroviarios de Adamuz (Córdoba) y Gélida (Barcelona).

...

Artículo 3. Importe de las ayudas.

Los beneficiarios recibirán los siguientes importes en concepto de ayuda por los daños sufridos, y con independencia de la determinación posterior de responsabilidades:

a) **Por fallecimiento: la cantidad de 72.121,46 euros por persona fallecida.**

b) **Por lesiones corporales:** En función de las distintas categorías de lesiones corporales establecidas en el baremo de indemnizaciones del anexo del [Real Decreto 1575/1989, de 22 de diciembre](#), por el que se aprueba el Reglamento del Seguro obligatorio de Viajeros y por las siguientes cuantías:

Categoría 1	84.141,7 euros
Categoría 2	60.101,22 euros
Categoría 3	54.086,08 euros
Categoría 4	48.080,96 euros
Categoría 5	42.050,84 euros
Categoría 6	36.060,72 euros
Categoría 7	30.050,6 euros
Categoría 8	24.040,48 euros
Categoría 9	18.030,16 euros
Categoría 10	12.020,24 euros
Categoría 11	9.015,08 euros
Categoría 12	7.212,14 euros
Categoría 13	5.409,1 euros
Categoría 14	2.404,04 euros

Artículo 4. Gestión de las ayudas.

1. Las ayudas previstas en este real decreto-ley se regularán por lo establecido en esta norma. Mediante resolución de la persona titular de la Secretaría de Estado de Transportes y Movilidad Sostenible se establecerá el procedimiento de solicitud.

2. Las solicitudes de ayudas se presentarán en el plazo de tres meses, contados a partir de la publicación de la resolución del titular de la Secretaría de Estado de Transportes y Movilidad Sostenible. No obstante, por causas justificadas, dicho plazo podrá ampliarse de oficio o a petición de los interesados.

Artículo 7. Régimen jurídico de las ayudas.

1. Las ayudas en concepto de daños sufridos contempladas en el presente real decreto-ley tendrán el carácter de no reembolsables por las víctimas.

2. Estas ayudas estarán exentas de tributación en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

....

Estatal

Miércoles 28 de enero de 2026



Núm. 25

DECRETO ÓMNIBUS. Resolución de 27 de enero de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del **Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre**, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social.

RECUERDA: Si un Real decreto-ley no se convalida queda derogado desde el momento en que el Congreso vota en contra o no lo convalida en 30 días desde su promulgación. Hay que tener en cuenta que no se deroga todo lo ya hecho ya que los actos y situaciones producidos mientras estuvo vigente se mantiene ya que se aplica el principio de seguridad jurídica. Es decir, no hay nulidad retroactiva automática, a no ser que la propia norma o una sentencia diga lo contrario.

Lo aprobado el Real decreto-ley publicado en nuestro boletín fiscal del día 24 de diciembre de 2025 que deja de estar en vigor a partir del 27 de enero de 2026:

Estatal

Miércoles 24 de diciembre de 2025

**MEDIDAS URGENTES TRIBUTARIAS.**

Núm. 309

Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social.

Medidas LABORALES:**1. Límite de la cuantía inicial de las pensiones públicas. (art. 7)**

Desde el 1 de enero de 2026 y hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, el límite máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado causadas en 2026 será de 3.359,60 euros mensuales o 47.034,40 euros anuales.

2. Revalorización de las pensiones. (art. 8)

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen de Clases Pasivas del Estado se revalorizarán en 2026 con carácter general el 2,7 por ciento respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2025.

3. Actualización del tope máximo y mínimo de las bases de cotización y de otros aspectos en materia de cotización en el sistema de la Seguridad Social (art. 9)

Para el ejercicio 2026 y hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las bases mínimas de cotización, de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas, se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto y las bases máximas de cada categoría profesional y el tope máximo de las bases de cotización se fija en 5.101,20 euros mensuales, conforme a lo establecido en el artículo 19.3 y en la disposición transitoria trigésimo octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4. SMI (art. 10)

Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional para el año 2026, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

Semana del 26 de enero de 2026

5. Tarifa de primas para cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (DF 1º)
6. Obligación de comunicar el CNAE-2025 (DF 1º. Cinco)
En el caso de que los sujetos responsables de la obligación del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social no hubieran comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social el nuevo código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional única del Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), en las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social que se practiquen a partir del 1 de enero de 2026 se aplicará, para la cobertura de las contingencias profesionales, el tipo de cotización superior de aquellos que sean aplicables a la totalidad de los códigos de la CNAE-2025 respecto de los que el código de la CNAE-2009 tenga una correspondencia, según las tablas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística.
7. Cuadro de cuantías mínimas de las pensiones de la modalidad contributiva para el año 2026 (Anexo I)
8. Durante 2026 las cuantías mínimas de las pensiones de Clases Pasivas quedan fijadas (Anexo II)

Medidas FISCALES:

1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

- Prórroga de los límites cuantitativos del método de estimación objetiva (módulos) para pequeños autónomos, con excepción de las actividades agrícolas, ganaderas y forestales, que mantienen su régimen específico. (art. 12)
Para los ejercicios 2016 a 2026, ambos inclusive, la magnitud de 150.000 euros a que se refiere el primer guion del número 2.º y el número 3.º del apartado dos del artículo 122, y el número 6.º del apartado dos del artículo 124 de esta ley, queda fijada en 250.000 euros.»
- Extensión temporal hasta el 31 de diciembre de 2026 de las deducciones por eficiencia energética de viviendas, con el fin de incentivar obras de mejora que reduzcan el consumo de energía primaria. (art. 14. uno)
- Prórroga para el 2026 de las deducciones por adquisición de vehículos eléctricos "enchufables" y de pila de combustible, así como por instalación de puntos de recarga. (art. 14. tres)
- Mantenimiento del porcentaje de imputación del 1,1% de rentas inmobiliarias, evitando un incremento de la tributación por la mera tenencia de inmuebles respecto del ejercicio anterior. (art. 14. dos)
- Exención en el IRPF de ayudas por daños personales concedidas a personas afectadas por incendios forestales y otras emergencias de protección civil ocurridas entre junio y agosto de 2025. (art. 16)
- Exenciones fiscales específicas vinculadas a ayudas concedidas a los afectados por la DANA de octubre-noviembre de 2024, incluidas determinadas ayudas autonómicas. (art. 19 y 20)

2. Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)

- Prórroga de los límites del régimen simplificado del IVA y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca, de forma coordinada con el IRPF. (art. 14 cuatro)
Para los ejercicios 2016 a 2026, ambos inclusive, las magnitudes de 150.000 y 75.000 euros a que se refiere el apartado a') de la letra b) de la norma 3.ª del apartado 1 del artículo 31 de esta Ley, quedan fijadas en 250.000 y 125.000 euros, respectivamente.
Asimismo, para dichos ejercicios, la magnitud de 150.000 euros a que se refiere la letra c) de la norma 3.ª del apartado 1 del artículo 31 de esta Ley, queda fijada en 250.000 euros.»
- Establecimiento de un plazo extraordinario hasta el 31 de enero de 2026 para renuncias o revocaciones a los regímenes especiales y al método de estimación objetiva, otorgando validez a las ejercitadas en diciembre de 2025. (art. 15)
- Posibilidad de renuncia extraordinaria a la llevanza de los libros registro del IVA a través de la Sede electrónica de la AEAT y de baja extraordinaria en el registro de devolución mensual (REDEME) para 2026. (art. 13)

Semana del 26 de enero de 2026

No obstante lo previsto en el artículo 68 bis, los sujetos pasivos podrán renunciar a la opción por la llevanza electrónica de los libros registro a través de la Sede electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria el día siguiente a la entrada en vigor del presente real decreto-ley **hasta el 31 de enero de 2026.**

No obstante lo previsto en el artículo 30.8, los sujetos pasivos inscritos en el registro de devolución mensual podrán solicitar la baja voluntaria en el mismo el día siguiente a la entrada en vigor del presente real decreto-ley **hasta el 31 de enero de 2026.**»

3. Impuesto sobre Sociedades

- **Para periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2025 se prorroga los incentivos fiscales vinculados a la movilidad eléctrica**, incluyendo inversiones en vehículos eléctricos y en infraestructuras de recarga, tanto de uso privado como abiertas al público. ([art. 17.dos](#))
- **Para periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2025 se mantiene la libertad de amortización** para inversiones en instalaciones destinadas al autoconsumo eléctrico o térmico con energías renovables, cuando sustituyan instalaciones basadas en combustibles fósiles. ([art. 17.uno](#))

4. Fiscalidad local

- **Actualización de los coeficientes máximos aplicables en el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU)** para el ejercicio 2026, conforme a los períodos de generación del incremento de valor. ([art. 18](#))

Resumen medidas CIVILES-MERCANTILES:**1. Suspensión de la causa de disolución por pérdidas (DA 4º)**

- A los solos efectos de determinar la concurrencia de la causa de disolución prevista en el artículo 363.1.e) del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, no se tomarán en consideración las pérdidas de los ejercicios 2020 y 2021 **hasta el cierre del ejercicio que se inicie en el año 2026.**
- Si, excluidas las pérdidas de los años 2020 y 2021 en los términos señalados en el apartado anterior, en el resultado del ejercicio 2022, 2023, 2024, 2025 o **2026** se apreciaran pérdidas que dejen reducido el patrimonio neto a una cantidad inferior a la mitad del capital social, deberá convocarse por los administradores o podrá solicitarse por cualquier socio en el plazo de dos meses a contar desde el cierre del ejercicio conforme al artículo 365 de la citada Ley, la celebración de Junta para proceder a la disolución de la sociedad, a no ser que se aumente o reduzca el capital en la medida suficiente.

2. Suspensión de desahucios para hogares vulnerables. (Art. 1)

Se modifica el Real Decreto-ley 11/2020 para prorrogar la suspensión de los procedimientos de desahucio y de los lanzamientos cuando afecten a hogares en situación de vulnerabilidad económica sin alternativa habitacional.

La medida se amplía **hasta el 31 de diciembre de 2026**, manteniendo el esquema de protección existente.

3. Compensación a propietarios y arrendadores (Art. 2)

Se modifica el Real Decreto-ley 37/2020 para adaptar el régimen de compensaciones económicas a propietarios y arrendadores afectados por la suspensión de desahucios.

La norma permite que estas compensaciones puedan solicitarse **hasta el 31 de enero de 2027**, en coherencia con la nueva prórroga de la suspensión.

4. Ajuste de la Ley por el derecho a la vivienda (Art. 3)

Se aclara la aplicación de la disposición transitoria tercera de la Ley 12/2023, por el derecho a la vivienda, estableciendo que todas las referencias al 31 de diciembre de 2025 deben entenderse realizadas al **31 de diciembre de 2026**.

Es una **modificación técnica**, pero relevante para garantizar la coherencia temporal del régimen de protección.

5. Procedimiento de reconocimiento de compensaciones (Art. 4)

Se modifica el Real Decreto 401/2021, que regula el procedimiento para el reconocimiento y pago de las compensaciones a propietarios y arrendadores.

El ajuste permite que las comunidades autónomas sigan utilizando los recursos del Plan Estatal de Vivienda y extiende el marco procedimental para adaptarlo a la prórroga de la suspensión de desahucios **hasta 2026**.

6. Bono social (art. 5)

Descuentos en el año 2026 a consumidores domésticos de energía eléctrica vulnerables y vulnerables severos.
Los descuentos del bono social aplicables a los consumidores domésticos de energía eléctrica recogidos en el artículo 6.3 del Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre, por el que se regula la figura del consumidor vulnerable, el bono social y otras medidas de protección para los consumidores domésticos de energía eléctrica, serán los siguientes con carácter excepcional, en el período comprendido **entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.**

7. Garantía del suministro de agua y energía a consumidores vulnerables (Art. 6)

La garantía de suministro de agua y energía a consumidores vulnerables establecida en el artículo 4 del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo se aplicará **hasta el 31 de diciembre de 2026.**

Estatal**Miércoles 24 de diciembre de 2025****Núm. 309**

TRANSPORTE. [Resolución de 27 de enero de 2026](#), del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del **Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 17/2025, de 23 de diciembre**, de medidas de promoción del uso del transporte público mediante la bonificación de abonos y títulos multiviaje.

Nota de Prensa del Congreso de los Diputados:

La norma establece un sistema de ayudas al transporte público, un “elemento estructurador del territorio, un motor económico y un instrumento clave en la lucha contra el cambio climático”. El objetivo, de acuerdo con la exposición de motivos, es facilitar el acceso de jóvenes y niños y recuperar el número de viajeros tras la disminución de la demanda que provocó la crisis sanitaria de la COVID-19 y el aumento de los precios por la inflación.

Con carácter general, **se prorrogan las ayudas al transporte público por carretera y tren y al transporte urbano e interurbano aprobadas para el segundo semestre de 2025, se crea un abono nominativo de tarifa única y se establece la gratuidad de los abonos de transporte y títulos multiviaje del transporte público colectivo por carretera en las isla Canarias y las Islas Baleares.**

Estatal**Viernes 30 de enero de 2026****Núm. 27**

PROFESIONALES ALTAMENTE CUALIFICADOS. [Orden PJC/44/2026](#), de 27 de enero, por la que se establece el umbral salarial de referencia para la concesión de la autorización de residencia para profesionales altamente cualificados titulares de una Tarjeta azul-UE prevista en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Objeto de la norma

La Orden tiene por objeto **establecer el umbral salarial mínimo de referencia** exigido para la concesión de la **autorización de residencia para profesionales altamente cualificados**, en la modalidad prevista en el artículo 71.2.a) de la Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, cuando dichos profesionales sean **titulares de una Tarjeta azul-UE**.

Contenido y regulación principal

La norma regula, fundamentalmente, los siguientes aspectos:

- **Fijación del umbral salarial mínimo**, que se establece en un salario bruto anual **igual o superior a 1,4 veces la ganancia media anual bruta por trabajador**, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística.
- **Aplicación de un coeficiente reductor del 0,8** sobre dicho umbral en dos supuestos concretos:
 - Determinadas ocupaciones de los grupos 1 y 2 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 incluidas en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura.
 - Personas nacionales de terceros países que hayan obtenido la cualificación exigida en los tres años anteriores a la solicitud de la Tarjeta azul-UE.
- **Criterios para la actualización del umbral salarial**, vinculados a la publicación de nuevas encuestas salariales, aplicables a las solicitudes presentadas a partir de un mes desde dicha publicación.
- **Publicidad del umbral salarial de referencia**, que se hará pública en el portal web de la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos.
- **Régimen transitorio**, garantizando la validez de las autorizaciones ya concedidas y el tratamiento de las solicitudes presentadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden .

Destinatarios

La Orden va dirigida principalmente a:

- **Profesionales altamente cualificados nacionales de terceros países** que soliciten una autorización de residencia como titulares de una Tarjeta azul-UE.
- **Empresas y empleadores** que formulen ofertas de empleo dirigidas a este colectivo.
- **Órganos administrativos competentes en materia de extranjería y migraciones**, responsables de la tramitación y resolución de las solicitudes.
- De forma indirecta, **asesores jurídicos, despachos de abogados y consultores especializados en movilidad internacional y extranjería** .

Entrada en vigor

La Orden **entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado**, es decir, el **31 de enero de 2026** .

Norma en tramitación

REGULACIÓN RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

PERSONAS ARTISTAS. Se somete a audiencia e información pública el Real Decreto XXX/2025, de XX de XXX, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

Fecha: 22/01/2026

Fuente: web del Ministerio de Trabajo

Enlace: [Real decreto](#)

Objeto y alcance de la norma

El proyecto sustituye íntegramente al **Real Decreto 1435/1985**, actualizando la relación laboral especial de:

- Personas artistas en **artes escénicas, audiovisuales y musicales**.
- Personal **técnico y auxiliar imprescindible**, siempre que no forme parte de la estructura permanente de la empresa.

Se consolida la ampliación del ámbito objetivo y subjetivo ya introducida por el **RDL 5/2022**, incluyendo:

- Actividades en **preproducción, producción y postproducción**.
- Difusión por **internet y streaming**.

Principales novedades

1. Nueva estructura normativa

- **Dos capítulos diferenciados:**
 - Capítulo I: régimen común (artistas + técnicos/auxiliares).
 - Capítulo II: disposiciones específicas para personas artistas.

2. Protección frente a la violencia y el acoso (art. 7)

- Adaptación de **protocolos y planes** a la intermitencia y corta duración de los contratos.
- **Novedad relevante:** obligación de contar con **persona coordinadora de intimidad** en escenas íntimas o sexuales, con especial refuerzo cuando intervienen **menores**.

3. Trabajo de personas menores de edad (art. 9)

Regulación **por primera vez completa y homogénea** a nivel estatal:

- Se establece que **el único régimen posible es el laboral por cuenta ajena** (prohibido el trabajo autónomo).
- Sistema detallado de:
 - Límites de jornada según tramos de edad.
 - Prohibiciones (horas extra, trabajo nocturno, tareas peligrosas, escenas sexuales).
 - Procedimiento **único de autorización administrativa**, válida para todo el territorio nacional.
- Refuerzo de garantías educativas, sanitarias y de acompañamiento.

Supone el cierre de un vacío histórico y tiene alto impacto práctico y sancionador.

4. Inteligencia artificial generativa (art. 13)

Regulación pionera en el ordenamiento español:

- Se permite el uso de IA generativa **solo**:
 - En ejecución del objeto del contrato.
 - Limitado a la obra concreta.
- Restricciones severas para:
 - Rélicas digitales.
 - Nuevos contenidos reconocibles.
- Fuera de estos supuestos:
acuerdo expreso por escrito + compensación económica diferenciada.
- Amplio papel de la **negociación colectiva** para concretar usos, remuneración y garantías adicionales.

5. Propiedad intelectual y derecho de imagen (art. 12)

- Reconocimiento expreso de los derechos conforme a la Ley de Propiedad Intelectual.
- **Obligación de desglosar en nómina** las retribuciones por explotación de derechos no gestionados colectivamente.

6. Contratación y extinción (arts. 5 y 6)

- Se mantiene el **contrato artístico de duración determinada**, reforzando:
 - Causalidad estricta.
 - Identificación precisa de la causa y duración.
- Indemnización:
 - **12 días/año** con carácter general.
 - **20 días/año** si el contrato supera los 18 meses.
- Posibilidad de **prorrateo** en contratos breves.

7. Tiempo de trabajo, retribución y previsibilidad

- Se define como **tiempo de trabajo efectivo**:
 - Ensayos, preparación, grabación, postproducción y promoción (art. 15).
- Prohibición expresa de trabajos artísticos gratuitos.
- Derecho a información escrita anticipada de encargos y planes de trabajo (art. 10).
- Pago prorrateado de vacaciones en contratos cortos (art. 16).

Régimen transitorio

Disposición transitoria única:

- Los contratos vigentes a la entrada en vigor:
 - Se adaptan a la nueva norma.
 - **Se respetan las condiciones más beneficiosas previamente pactadas.**

Derogación expresa

Disposición derogatoria única:

- Queda **derogado íntegramente** el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

Entrada en vigor

Regla general:

- A los **20 días de su publicación en el BOE**.

Entradas en vigor diferidas (Disposición final segunda):

- Art. 7.2 y 7.3 (violencia y acoso): **6 meses**.
- Coordinación de intimidad: **10 meses**.
- Límites de jornada de menores (art. 9.2.c): **6 meses**.
- IA generativa (art. 13.1 a 3): **9 meses**.

Ministerio de trabajo

Trabajo garantiza que los contratos vinculados al SMI mantienen su referencia actual

Fecha: 28/01/2026

Fuente: web del Ministerio de Trabajo

Enlace: [Nota](#)

El Ministerio de Trabajo y Economía Social se encuentra en proceso de determinación de la cuantía del SMI para 2026.

La caída abrupta de la prórroga del SMI de 2025 en el trámite parlamentario **no afecta a los contratos ya vigentes**, que no pueden reducir la cuantía de su salario por la mera derogación del Real Decreto-ley.

Cuando tenga lugar la aprobación del nuevo SMI para 2026 entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigila el cumplimiento de las normas del orden social, normas que reconocen los derechos de las personas trabajadora.

[Criterio interpretativo 1/2026 \(SMI 2025\)](#)

La Dirección General de Trabajo aclara las **consecuencias jurídicas de la derogación de la prórroga del Real Decreto 87/2025**, que fijaba el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2025, tras su anulación por el Congreso el 27 de enero de 2026.

El criterio parte de que la **fijación anual del SMI es un mandato legal ineludible del Gobierno**, derivado del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, con una clara finalidad constitucional y social: garantizar una remuneración suficiente y proteger a los trabajadores frente a situaciones de desigualdad negociadora. Este deber **no decae ni puede suspenderse**, aunque se produzcan disfunciones normativas como la derogación de una prórroga.

La Dirección General subraya que el SMI es una **institución estructural del ordenamiento laboral**, respaldada por la Constitución (art. 35 CE), la Carta Social Europea y la normativa europea sobre salarios mínimos adecuados. Su desaparición, aunque fuese temporal, generaría graves efectos: alteración del sistema de fuentes, pérdida del carácter protector del SMI, inseguridad jurídica, imposibilidad de aplicar magnitudes legales vinculadas al SMI y eventual incumplimiento de compromisos internacionales.

Sobre los **efectos prácticos**, el criterio establece que:

- **Los contratos vigentes no se ven afectados** por la derogación de la prórroga: el salario base no puede reducirse ni verse alterado, al entenderse contractualizado.
- **Las nuevas contrataciones** realizadas durante el breve período sin prórroga expresa **no pueden fijar salarios inferiores al SMI vigente en 2025**, ya que ello vulneraría los mandatos constitucionales y los tratados internacionales, en particular el umbral del 60 % del salario medio.
- Tampoco sería válida la fijación de salarios por debajo de dicho umbral mediante mecanismos empresariales (ius variandi, modificaciones sustanciales o descuelgues).
- **El nuevo real decreto que fije el SMI para 2026** producirá efectos, como es habitual, **desde el 1 de enero de 2026**.

Semana del 26 de enero de 2026

Finalmente, se recuerda que corresponde a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** vigilar el cumplimiento estricto de estas obligaciones salariales y actuar ante cualquier incumplimiento.

Sentencia

DISFRUTE

DÍA DE DESCANSO. El TS afirma que los trabajadores con jornada de lunes a domingo y descanso fijo entre lunes y viernes tienen derecho a un día adicional de descanso cuando un festivo coincide con su día de libranza. El objetivo es igualar el disfrute de descansos respecto a quienes libran en fin de semana.

El Tribunal Supremo garantiza el disfrute íntegro de los festivos a quienes descansan entre semana

Fecha: 30/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 30/04/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo (STS 372/2025, de 30 de abril) ha establecido que los trabajadores con jornada de lunes a domingo y descanso semanal fijo entre lunes y viernes tienen derecho a un día adicional de descanso cuando un festivo coincide con su día de libranza.

El Alto Tribunal considera que, si no se reconoce dicha compensación, estos trabajadores **disfrutarían de menos festivos anuales** que quienes descansan en fin de semana, lo que vulnera el principio de igualdad en el disfrute del descanso laboral. El festivo no puede entenderse "consumido" por el mero hecho de coincidir con el descanso semanal.

La sentencia casa la resolución del TSJ de Madrid y **fija doctrina**, obligando a las empresas a garantizar el **disfrute efectivo del mismo número de días de descanso anual**, sin que ello implique necesariamente modificar la jornada anual pactada.

HECHOS

El litigio tiene su origen en una **demandas de conflicto colectivo** interpuesta por la **Confederación General del Trabajo (CGT)**, posteriormente apoyada también por **Alternativa Sindical de Clase (ASC)**, frente a **Zara España, S.A.**

Hechos relevantes

- Zara desarrolla su actividad comercial **todos los días del año**, incluidos domingos y festivos, al amparo de la normativa de liberalización de horarios comerciales en la Comunidad de Madrid.
- Existen distintos regímenes de jornada:
 - Trabajadores de **lunes a viernes**.
 - Trabajadores de **lunes a sábado**.
 - Trabajadores de **lunes a domingo**.
- Los trabajadores con jornada de **lunes a domingo** tienen asignado un **día fijo de descanso semanal entre lunes y viernes**.
- Cuando un **festivo coincide con ese día de descanso semanal**, la empresa considera el festivo "disfrutado" y **no concede descanso alternativo ni compensación específica**.

Semana del 26 de enero de 2026

- La empresa justificaba esta práctica en la concesión de **días adicionales de descanso** ("exceso de jornada"), pactados en un acuerdo de empresa de 2008, que otorgaba:
 - **4 días adicionales** a quienes trabajan de lunes a domingo.
 - **3 días adicionales** al resto de la plantilla.

Procedimiento previo

- El **TSJ de Madrid** (**sentencia 141/2023**) desestimó la demanda, entendiendo que no existía vulneración legal.
- Frente a dicha resolución, CGT y ASC interpusieron **recurso de casación**, cuyo **objeto** fue determinar:

Si los trabajadores con jornada de lunes a domingo y descanso fijo entre lunes y viernes tienen derecho a un día adicional de descanso cuando un festivo coincide con su día de libranza, para evitar una pérdida efectiva de festivos respecto a quienes descansan en fin de semana.

Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo estima los recursos de casación, casa y anula la sentencia del TSJ de Madrid y **estima la demanda de conflicto colectivo**, declarando que:

- Los trabajadores con jornada de lunes a domingo y descanso semanal fijo entre lunes y viernes tienen derecho a un día adicional de descanso cuando un festivo coincide con su día de libranza, a fin de garantizar el disfrute efectivo del mismo número de descansos que quienes libran en fin de semana.

La sentencia **fija doctrina**, estableciendo que:

- El solapamiento entre festivo y descanso semanal no puede suponer una pérdida de días de descanso anual.
- Debe garantizarse la **igualdad material en el disfrute de festivos**, con independencia del día semanal en que se descanse.

Fundamentación jurídica del Tribunal

El Tribunal Supremo basa su decisión en los siguientes **argumentos jurídicos clave**:

a) Finalidad de los festivos laborales

- El art. 37.2 ET no tiene como finalidad principal la salud laboral (a diferencia del descanso semanal), sino la **celebración de acontecimientos de relevancia cívica, religiosa o social**.
- No obstante, su regulación **incide directamente en el contenido del contrato de trabajo**, afectando al tiempo de prestación y al descanso.

b) Principio de igualdad en el disfrute del descanso

- El legislador parte de que la **mayoría de trabajadores descansan en domingo**, por lo que el art. 37.2 ET prevé expresamente el **traslado del festivo al lunes cuando coincide con domingo**.
- Si no se reconociera compensación:
 - Quienes descansan en domingo **disfrutarían todos los festivos**.
 - Quienes descansan entre semana **perderían parte de ellos**, lo que resulta contrario a los principios estructurales del Derecho del Trabajo.

c) Inaplicabilidad de la doctrina previa invocada por la empresa

- No se trata de trabajo en festivo ni de imposibilidad excepcional de descanso, sino de un **solapamiento estructural y predeterminado** en el calendario laboral.
- Tampoco resulta suficiente la concesión genérica de días de "exceso de jornada", al no garantizar la **homogeneidad ni equivalencia real** en el disfrute de festivos.

d) Conclusión

Semana del 26 de enero de 2026

- El festivo debe ser **efectivamente disfrutado**.
- Si coincide con el descanso semanal fijo, procede **un día adicional de descanso**, sin que ello implique necesariamente alterar la jornada anual.

Sentencia

OFERTA DE READMISIÓN EN CONCILIACIÓN

DESPIDO PROCEDENTE. La oferta de improcedencia y readmisión en conciliación no vincula a la empresa ni exonera al trabajador de probar la improcedencia del despido.

Alcance jurídico de las ofertas empresariales realizadas en conciliación administrativa y su incidencia en la calificación del despido objetivo

Fecha: 03/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

03/11/2025

Enlace: [Sentencia TSJ de Castilla La Mancha de](#)

SÍNTESIS: El TSJ de Castilla-La Mancha confirma la **procedencia de un despido objetivo** derivado de la pérdida de financiación de un proyecto subvencionado y aclara que la **oferta empresarial de improcedencia y readmisión formulada en el acto de conciliación**, cuando **no es aceptada por la persona trabajadora, no vincula a la empresa** ni supone un reconocimiento de improcedencia. La Sala recuerda que este tipo de ofertas tienen naturaleza **transaccional**, orientada a evitar el litigio, y **no constituyen prueba concluyente** que exonere al trabajador de la carga de acreditar la improcedencia del despido, rechazando asimismo la aplicación de la **doctrina de los actos propios** en estos supuestos.

HECHOS

- La trabajadora, **Dña Josefina**, prestaba servicios para **Cruz Roja Española – Oficina Provincial de Ciudad Real**, desde el año 2016, inicialmente mediante contratos temporales vinculados a proyectos subvencionados y, desde el **1 de junio de 2019**, mediante **contrato indefinido a tiempo parcial** (25 horas semanales), como **responsable de proyecto (Técnico/a 2)**.
- Su actividad estaba adscrita al proyecto **“Criando en Positivo”**, financiado mediante subvenciones públicas autonómicas. En el ejercicio 2024, la **Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha** dictó **resolución desfavorable** a la solicitud de financiación del citado proyecto, lo que determinó la **pérdida de la subvención** que hacía viable el puesto de trabajo.
- Como consecuencia, la empresa comunicó a la trabajadora **despido objetivo** mediante carta de **17 de mayo de 2024**, con efectos de **31 de mayo de 2024**, invocando **causas productivas y organizativas**, y poniendo a su disposición la **indemnización legal de 20 días por año de servicio**, conforme al artículo 53 ET.
- Posteriormente, **en el acto de conciliación administrativa previa (3 de julio de 2024)**, la empresa manifestó que, tras la concesión de **un nuevo proyecto subvencionado**, estaba dispuesta a **dejar sin efecto el despido y readmitir a la trabajadora** en las mismas condiciones. Dicha **oferta no fue aceptada por la trabajadora**, finalizando el acto **sin avenencia**.
- La trabajadora interpuso demanda por despido solicitando la **improcedencia**, que fue **desestimada en instancia** por el Juzgado de lo Social nº 1 bis de Ciudad Real. Contra dicha resolución se interpuso **recurso de suplicación**, que constituye el objeto de la sentencia analizada.

Objeto del recurso de suplicación:

- La recurrente sostenía, esencialmente, que el ofrecimiento empresarial de readmisión en conciliación suponía un **reconocimiento implícito de la improcedencia del despido**, invocando la doctrina de los **actos propios**, y que debía relevarla de la carga de probar la improcedencia.

Fallo del Tribunal

La Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha:

Semana del 26 de enero de 2026

- Desestima íntegramente el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora.
- Confirma la sentencia de instancia, declarando **procedente el despido objetivo**.
- Declara que **no procede condena en costas**.

La sentencia no fija doctrina nueva, pero **reitera y consolida doctrina jurisprudencial** del Tribunal Supremo sobre el **alcance jurídico de las ofertas realizadas en conciliación administrativa**.

Fundamentos jurídicos del fallo

1. Naturaleza jurídica de la oferta realizada en conciliación

El Tribunal establece con claridad que el ofrecimiento empresarial de **improcedencia y readmisión**, formulado **en sede de conciliación administrativa**, tiene naturaleza de:

- Oferta transaccional,
- dirigida a **evitar el pleito**,
- condicionada a su **aceptación** por la otra parte.

Al no haber sido aceptada por la trabajadora, la oferta **carece de eficacia vinculante y no transforma jurídicamente el despido** ni implica reconocimiento alguno de improcedencia.

2. Inexistencia de reconocimiento empresarial de improcedencia

La Sala rechaza que pueda hablarse de **declaración constitutiva** o de **reconocimiento expreso** de improcedencia, señalando que:

- La empresa **puede legítimamente defender después la procedencia del despido**,
- sin quedar vinculada por una oferta frustrada en conciliación.

La sentencia subraya que el trabajador **no está obligado a aceptar la oferta**, pero tampoco puede utilizarla como **prueba incontrovertible** que lo exonere de la **carga de probar la improcedencia**.

3. Doctrina de los actos propios

El Tribunal descarta la aplicación de la doctrina de los **actos propios**, al no concurrir:

- una **manifestación clara, concluyente e inequívoca de voluntad**,
- ni una contradicción jurídicamente relevante entre la conducta previa y la posición procesal posterior.

La conducta empresarial se califica como **coherente**, al tratarse de una **negociación fallida**, seguida de la legítima defensa de su posición jurídica.

4. Procedencia del despido objetivo

Partiendo del **relato fáctico inalterado**, la Sala confirma que:

- La **pérdida efectiva de la subvención** del proyecto constituye causa objetiva válida.
- No se acreditó la **existencia de otros puestos disponibles** ni la viabilidad real de recolocación.
- La empresa cumplió los **requisitos formales y materiales** del despido objetivo.

Sentencia

TRABAJO VOLUNTARIO

HORAS EXTRAORDINARIAS. El trabajo voluntario fuera del calendario laboral es hora extraordinaria desde su realización, aunque no se supere la jornada anual

Calificación como horas extraordinarias del trabajo voluntario prestado fuera del calendario laboral y rechazo del cómputo diferido al cierre del año

Fecha: 16/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 16/12/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo confirma el criterio del TSJ del País Vasco y declara que el trabajo prestado voluntariamente fuera del calendario laboral ordinario —como los servicios en eventos deportivos— **tiene naturaleza de hora extraordinaria desde el momento en que se realiza**, aunque no se haya superado todavía la jornada anual máxima.

La Sala rechaza que pueda diferirse su calificación hasta el cierre del año y considera contraria al convenio la práctica empresarial de compensar dichas horas mediante un “plus de disponibilidad”. Estas horas deben compensarse conforme al convenio colectivo, prioritariamente con descansos compensatorios y, en su caso, mediante abono económico en los términos previstos.

La sentencia refuerza la distinción entre **devengo de la hora extraordinaria** y su **regularización anual**, y subraya que la voluntariedad y la prestación fuera de calendario son elementos propios de la hora extra.

HECHOS PROBADOS

1. Origen del conflicto

La empresa **La PAU, Sociedad Cooperativa Catalana Limitada**, dedicada al **transporte sanitario urgente y no urgente** en las provincias de Bizkaia y Araba, interpuso **demandas de conflicto colectivo** frente a varios sindicatos y comités de empresa.

El litigio afecta aproximadamente a **1.200 personas trabajadoras** (TES/TTS conductores y auxiliares, personal de enfermería y médicos), reguladas por el **Convenio Colectivo de Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de la CAPV**.

2. Hecho controvertido

La empresa contrata **servicios preventivos para acontecimientos especiales** (eventos deportivos, maratones, partidos de fútbol, carreras ciclistas, etc.).

Dichos servicios:

- Se realizan **fuera del calendario laboral ordinario**.
- Son **voluntariamente aceptados** por las personas trabajadoras.
- Se retribuyen mediante un “**plus de disponibilidad**” de **16 euros/hora**, idéntico para todo el personal, con independencia de su categoría profesional.
- No se computan por la empresa como horas extraordinarias mientras **no se supere la jornada anual máxima** (1.712 horas en 2023), extremo que —según la empresa— solo podría comprobarse **a final de año**.

3. Pretensión empresarial

La empresa solicitó que se declarase que:

1. Las horas prestadas fuera de calendario **no son horas extraordinarias**.
2. Conforme a los arts. 15 y 18 del convenio, **solo al final del año** puede determinarse si se ha superado la jornada anual.

Semana del 26 de enero de 2026

3. En consecuencia, la calificación de horas extraordinarias debe **posponerse al cierre del ejercicio anual**.

4. Recurso de casación

Tras la desestimación de la demanda por el TSJ del País Vasco, la empresa interpuso **recurso de casación** ante el Tribunal Supremo, denunciando **infracción de los arts. 15 y 18 del convenio colectivo**, en relación con los **arts. 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores**.

El **objeto del recurso de casación** consistía en determinar **si el tiempo de trabajo voluntario prestado fuera del calendario debe calificarse como hora extraordinaria desde su realización o solo al final del cómputo anual**.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

1. Decisión

El Tribunal Supremo:

- **Desestima el recurso de casación** interpuesto por la empresa.
- **Confirma íntegramente** la sentencia del TSJ del País Vasco.
- Declara que **los servicios preventivos realizados fuera del calendario laboral tienen naturaleza de horas extraordinarias**.

2. Doctrina fijada

Aunque formalmente no se formula como doctrina jurisprudencial en sentido estricto, la sentencia **consolida criterio interpretativo**:

- **El tiempo de trabajo prestado voluntariamente fuera del calendario laboral ordinario constituye hora extraordinaria desde el momento en que se realiza, con independencia de que no se haya superado todavía la jornada anual máxima.**

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISIÓN

1. Interpretación literal y sistemática del convenio colectivo

El Tribunal aplica los criterios hermenéuticos de los **arts. 3 y 1281 y ss. del Código Civil**, destacando que:

- **El art. 18 del convenio** califica como horas extraordinarias **todas las que rebasen la jornada ordinaria diaria**.
- **El art. 15.3.c** distingue claramente entre:
 - Jornada ordinaria.
 - Horas extraordinarias.
 - Su **regularización a lo largo del año**, no su devengo.

El Tribunal subraya que **devengo y compensación no son conceptos equivalentes**.

2. Rechazo del criterio empresarial del cómputo anual diferido

La Sala considera incorrecto sostener que:

- No existen horas extraordinarias hasta finalizar el año.
- El carácter extraordinario dependa exclusivamente de un cálculo aritmético anual.

El Tribunal afirma que este planteamiento:

- **Vacía de contenido el calendario laboral.**
- Ignora la naturaleza funcional del tiempo de trabajo.
- Confunde la **regularización anual** con la **calificación jurídica inmediata** del tiempo trabajado.

3. Voluntariedad y naturaleza de la hora extraordinaria

La sentencia recuerda que:

- La **voluntariedad** es un rasgo típico de las horas extraordinarias (art. 35 ET).
- El trabajo ordinario deriva del deber básico de prestar servicios (art. 5.a ET).
- Que una actividad sea voluntaria **refuerza**, y no debilita, su calificación como hora extraordinaria cuando se realiza fuera de calendario.

4. Unidad del tiempo de trabajo

Apoyándose en la **STJUE de 17 de marzo de 2021 (C-585/19)**, el Tribunal señala que:

Semana del 26 de enero de 2026

- Todo el trabajo prestado para un mismo empleador debe considerarse **unitariamente**, con independencia de su causa o denominación.
- No es admisible fragmentar el tiempo de trabajo para eludir las reglas sobre jornada y descanso.

5. **Improcedencia del “plus de disponibilidad” como sustituto**

El Tribunal concluye que:

- El abono de un plus económico uniforme **no sustituye el régimen legal y convencional de las horas extraordinarias**.
- La compensación debe realizarse conforme al convenio: **descanso compensatorio** o, en su caso, abono en los términos previstos.

Sentencia

MODIFICACIÓN DEL DISFRUTE

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR. El TSJ de Aragón reconoce el derecho del trabajador a modificar el permiso de paternidad y disfrutarlo a tiempo parcial tras reincorporarse parcialmente al trabajo

Fecha: 22/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Aragón de 22/12/2025](#)

SÍNTESIS: El TSJ de Aragón confirma el derecho de un trabajador a modificar el régimen de disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de menor, pasando de jornada completa a parcial tras reincorporarse parcialmente al trabajo con acuerdo de la empresa. Rechaza así la negativa del INSS, señalando que la normativa no impide dicha modificación y que el modelo actual promueve la flexibilidad y corresponsabilidad parental.

HECHOS

- D. Rubén, trabajador por cuenta ajena, solicitó el 31 de agosto de 2023 la prestación por nacimiento y cuidado de menor, con un periodo inicialmente fijado desde el **NUM001/2023 hasta el 16/12/2023**. La empresa remitió el certificado con esas mismas fechas y el INSS reconoció la prestación el 4 de septiembre de 2023, advirtiendo que la reincorporación al trabajo supondría la extinción del subsidio.
- No obstante, por **necesidades de la empresa y con su aceptación**, el trabajador se reincorporó voluntariamente el **8 de octubre de 2023**, solicitando el 20 de octubre modificar la prestación para disfrutarla **a tiempo parcial** el resto del período. El INSS denegó la petición el 24 de octubre de 2023, argumentando que **no se pueden modificar los períodos de disfrute** y que **la reincorporación extingue toda la prestación**. La reclamación previa fue igualmente desestimada.
- El Juzgado de lo Social de Huesca estimó íntegramente la demanda del trabajador, reconociendo su derecho a percibir la prestación desde el 8 de octubre de 2023 a tiempo parcial, lo que fue recurrido por el INSS mediante **recurso de suplicación** ante el **TSJ de Aragón**.

FALLO DEL TRIBUNAL

- La Sala de lo Social del **Tribunal Superior de Justicia de Aragón desestima el recurso de suplicación (nº 827/2025)** interpuesto por el **INSS** y **confirma la sentencia de instancia** que reconocía el derecho del trabajador a modificar el régimen de disfrute de la prestación.

Fundamentos jurídicos del fallo

El Tribunal razona que:

- La normativa **no impide la modificación del régimen de disfrute** de la prestación (de tiempo completo a parcial), siempre que se respeten los requisitos formales y se cuente con el acuerdo de la empresa, como ocurrió en este caso.
- **El RD 295/2009**, en su disposición adicional 1º.4, no establece un sistema restrictivo, y el **RDL 6/2019** refuerza un modelo flexible y corresponsable en la distribución de permisos parentales.
- Cita la **STSJ Aragón de 22-11-2022, rec. 751/22**, en un caso idéntico, que ya sostuvo que no hay prohibición de modificar el régimen de disfrute si media acuerdo.
- Otros TSJ (La Rioja, Madrid, Galicia) han confirmado este criterio, aunque el TSJ de Valencia se ha pronunciado en sentido contrario.

Leído en la prensa

JORNADA FUNCIONARIOS ESTATALES. El Gobierno inicia la implantación de la jornada de 35 horas semanales en la Administración General del Estado

El Gobierno ha puesto en marcha el proceso para implantar la **jornada laboral de 35 horas semanales para los empleados públicos de la Administración General del Estado (AGE)**, dando cumplimiento a los compromisos asumidos en el [Acuerdo Marco](#) para una Administración del Siglo XXI suscrito con las organizaciones sindicales.

El Ministerio de Función Pública ha iniciado los trabajos técnicos y organizativos necesarios para adaptar la jornada y los horarios del personal de la AGE, lo que incluye la elaboración de nuevas instrucciones y la coordinación con los distintos departamentos ministeriales. En este contexto, están previstas reuniones internas con responsables de personal a lo largo del mes de febrero, como paso previo a la negociación formal en la Mesa General de la Administración del Estado.

La medida afectará a cerca de **250.000 empleados públicos** dependientes de la Administración central y supondrá la reducción de la jornada actual de 37,5 horas semanales a 35 horas, **sin que ello implique una reducción salarial**, según ha trasladado el Ejecutivo y han confirmado los sindicatos.

Desde el Gobierno se señala que el objetivo es que la nueva jornada pueda comenzar a aplicarse **a lo largo del primer trimestre de 2026**, una vez finalice el proceso de negociación y se aprueben las instrucciones definitivas. No obstante, el calendario concreto dependerá del desarrollo de las conversaciones técnicas y de su encaje organizativo en los distintos ministerios y organismos.

La implantación de la jornada de 35 horas en la Administración General del Estado se enmarca en un contexto más amplio de reformas laborales orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo y a la modernización del sector público, y se produce de forma paralela al debate sobre la reducción de la jornada laboral en el ámbito privado.

Los sindicatos mayoritarios han valorado positivamente el inicio del proceso, aunque han subrayado la importancia de que la medida se aplique de forma homogénea y efectiva, y de que se aborden otros aspectos pendientes como la ordenación de horarios, el teletrabajo o la planificación de recursos humanos.

Leído en la prensa

SMI 2026. El Gobierno avanza en la negociación del SMI para 2026 con una propuesta de subida del 3,1 %

El Gobierno mantiene abiertas las negociaciones con sindicatos y patronal **para fijar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 2026**, en un contexto marcado por la reciente derogación parlamentaria de la prórroga del SMI de 2025 y la necesidad de garantizar la continuidad de esta referencia salarial básica del mercado laboral.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha trasladado a la mesa de diálogo social **una propuesta de incremento del SMI del 3,1 %, que situaría su cuantía en 1.221 euros brutos mensuales en 14 pagas**, con efectos retroactivos **desde el 1 de enero de 2026**. La propuesta se alinea con una de las opciones planteadas por el comité de expertos y mantiene la **exención de tributación en el IRPF** para los perceptores del salario mínimo.

Los sindicatos mayoritarios (CC OO y UGT) consideran que el incremento propuesto es insuficiente y reclaman una subida más ambiciosa, en coherencia con el objetivo de que el SMI alcance el 60 % del salario medio, tal y como recomiendan los estándares europeos y los compromisos asumidos por España en el marco de la Carta Social Europea.

Por su parte, **la patronal** (CEOE y Cepyme) mantiene importantes reservas respecto a la propuesta gubernamental. Aunque el Ejecutivo ha puesto sobre la mesa incentivos fiscales en el Impuesto sobre Sociedades para las empresas que eleven salarios por encima del SMI, las organizaciones empresariales han criticado el diseño de estas medidas, calificándolas de intervencionistas y de difícil aplicación práctica, especialmente para pymes y sectores intensivos en empleo.

En paralelo, **el Ministerio de Hacienda ha planteado un sistema de deducciones fiscales crecientes vinculado al mantenimiento del empleo y a la mejora salarial**, con el objetivo de facilitar un acuerdo tripartito. No obstante, estas propuestas no han logrado, por el momento, desbloquear la negociación.

Mientras se alcanza un acuerdo definitivo, el Gobierno ha articulado una prórroga técnica del SMI de 2025, con el fin de evitar un vacío normativo y garantizar la seguridad jurídica tanto para trabajadores como para empresas.

El Ministerio de Trabajo confía en **cerrar la negociación en los próximos días**, tras la celebración de una reunión final de la mesa de diálogo social, y aprobar mediante real decreto el nuevo SMI para 2026, que, como en ejercicios anteriores, desplegaría sus efectos desde el inicio del año.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. MARCAS DE RESTAURACIÓN. Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna. [\[BOE 30/01/2026\]](#)

ESTATAL. JARDINERÍA. Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería 2025-2030. [\[BOE 30/01/2026\]](#)

CATALUNYA. DESENVOLUPAMENT INFANTIL. Resolució EMT/116/2026, de 20 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2025 del Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres de desenvolupament infantil i atenció precoç (codi núm. 79002585012007). [\[DOGC 27/01/2026\]](#)

CATALUNYA. OFICINES I DESPATXOS. Resolució EMT/125/2026, de 20 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 79000375011994). [\[DOGC 28/01/2026\]](#)

CATALUNYA. INDUSTRIA METALOGRÀFICA. Resolució EMT/147/2026, de 15 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 2025–2026 (codi de conveni núm. 79000285011994). [\[DOGC 29/01/2026\]](#)

MADRID. OFICINAS Y DESPACHOS. Resolución de 13 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de Modificación del convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (código número 28003005011981). [\[BOCM 23/01/2026\]](#)

MADRID. RECAMBIOS Y ACCESORIOS. Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, para el registro, depósito y publicación de la sentencia del Tribunal Supremo, relativa al convenio colectivo comercio recambios y accesorios automóviles de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de noviembre de 2019 (código número 28000785011982). [\[BOCM 14/01/2026\]](#)

GRANADA. CONSTRUCCIÓN. Tablas salariales años 2024, 2025 y 2026 sector de la construcción y obra pública para granada y provincia. [\[BOG 29/01/2026\]](#)

JAÉN. DERIVADOS DEL CEMENTO. Convenio colectivo provincial para las industrias de Derivados del Cemento. Calendario laboral para 2026. [\[BOJ 27/01/2026\]](#)

MÁLAGA. CONSTRUCCIÓN. Convenio: Construcción, obras públicas y oficios auxiliares. [\[BOPM 26/01/2026\]](#)

