Boletín Oficial



Voluntariedad
Designación
Rapidez
Reducción Costes
Carácter Vinculante
Ejecutabilidad

Agrupación Técnica Profesional
- MECIMER -
«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

Resolución de Conflictos
Proceso Extrajudicial
Alternativa Libre de Actuación
Comunicación, Equilibrio, Empatía
Dialogadas Soluciones
Acuerdo Voluntario entre las Partes

Año 10 Número 62 Julio/Agosto 2026

Boletín Oficial MECIMER

AÑO 10 NÚMERO 62 JULIO/AGOSTO 2026

Sumario

Actualidad Corporativa ..... **págs. 3-8**

El proyecto contra la brecha salarial en las empresas..... pags.3-4

Cambios en 2026: dependencia, jubilación parcial e incremento de precios..... pags.5-8

Información de Actualidad ..... **págs. 9-13**

Mediación empresarial en 2026 ..... pags.9-10

Conflictos cotidianos en la intervención con menores pags.11-13

Formación Continuada ..... **págs. 14-22**

Nueva regulación de la jubilación flexible: los siete cambios clave que introduce el RD 416/2026 ..... pags.14-15

Novedades en materia laboral para 2026 ..... pags.16-18

Tribunal Supremo. Descansos solapados pags.19-21

Cuestionario Formativo.- Formulación de preguntas referentes al Área de Formación Continuada pag.22

Consultorio Formativo **pág.23**

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

Respuestas correctoras correspondientes al Área de Formación Continuada pag.23

La Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles ha adoptado las medidas y niveles de seguridad de protección del REGLAMENTO EUROPEO (UE) 2016/679. Los datos personales proporcionados por usted son objeto de tratamiento automatizado y se incorporan a un fichero titularidad de la Agrupación Técnica Profesional de Business Mediator-Mediadores Civiles y Mercantiles, que es asimismo la entidad responsable del mismo, inscrito en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos. Usted podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de su D.N.I., dirigida a la Calle Atocha, nº20-4º-Derecha, Código Postal 28012, de Madrid. Para el caso de que quiera realizarnos alguna consulta o sugerencia lo puede realizar en la siguiente dirección de correo electrónico: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Ejemplar: Gratuito
Recepción: Periódico
Edición: MECIMER
Imprime: Gráficas Alhorí
Pablo Vallecillos Carrillo
D.L.: V-790-2013
E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com

Boletín Oficial
DE LA
AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL
DE
BUSINESS MEDIATOR-MEDIADORES CIVILES Y MERCANTILES

Redacción y Administración
C/. Covarrubias, nº 22-1º-Derecha
28010 MADRID
Telf. Corp.: 91 457 29 29
Web: www.atp-mecimer.com



ACTUALIDAD Corporativa

El proyecto contra la brecha salarial en las empresas

El Ministerio de Trabajo presentó el mes de julio a los agentes sociales un proyecto de decreto para transponer la directiva europea de transparencia salarial. Una vez cumplido el plazo que tenían los Estados para incorporar esos preceptos a sus normativas nacionales, y que arranca con mal pie para Trabajo. En la segunda reunión para abordar este asunto, los sindicatos presentaron un texto muy crítico con la propuesta, que ha respondió con la promesa de rehacer el proyecto.



Los representantes de los trabajadores consideran que el borrador actual se queda muy lejos de lo que impone la directiva, que obvia multitud de obligaciones dispuestas en esa norma europea e incluso discuten la fórmula elegida, al considerar que hay aspectos con rango de ley que deben ser modificados, según el texto que han entregado al ministerio. Así, los sindicatos reclaman una norma que debería enfrentarse al Parlamento (donde el Gobierno no tiene mayoría), mientras que Trabajo planteaba un decreto que saldría adelante con la sola aprobación del Consejo de Ministros. El ministerio no precisa qué cambios hará, pero se compromete a elaborar una nueva propuesta para encontrar el apoyo de las centrales, con la perspectiva de que el respaldo patronal es casi imposible.

Los sindicatos subrayan que el texto de Trabajo “no aborda la modificación de aquellas materias que requieren de una norma con rango legal para poder ser incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico”. “En consecuencia”, lamentan UGT y CC OO, “se relega a un tiempo futuro, incierto e indeterminado, la trasposición completa de la directiva”.

Las centrales consideran que mediante la vía por decreto y con los contenidos propuestos “el Gobierno opta por incumplir las obligaciones del legislador europeo, pues la fecha máxima que tenían los Estados para llevar a cabo la transposición era el 7 de junio de 2026".

Tras este posicionamiento crítico de partida, los sindicatos pasan a listar elementos que echan en falta en la propuesta de Trabajo. Por ejemplo, subrayan que la norma europea establece su aplicación para empleados privados y públicos, pero que el texto de Trabajo no articula cómo desarrollar la directiva para los segundos. También dicen que se deberían cambiar artículos del Estatuto de los Trabajadores, el 26 (que regula el salario) y el 28 (el de la igualdad retributiva por razón de sexo), y que el ministerio no plantea esta posibilidad.

Además, los sindicatos indican que la directiva reconoce el derecho de los candidatos a conocer antes de la contratación la retribución inicial o banda retributiva del puesto; prohíbe a la empresa indagar sobre el historial retributivo del candidato; y exige neutralidad de género en los anuncios de vacantes, pero que la propuesta de Trabajo no aborda ninguna de estas cuestiones. "La ausencia de regulación sobre la fase precontractual se trata de una laguna total, no de una insuficiencia parcial, que debilita notablemente la transposición de la directiva", agregan CC OO y UGT.

Asimismo, las centrales critican que se exima a las empresas con menos de 50 trabajadores de obligaciones relacionadas con la progresión retributiva. Las centrales también se quejan de que no se articula un "mecanismo de transparencia y comparabilidad externa y pública", como exige la directiva; que no hay previsión para comparar los salarios en estructuras multiempresariales; y que no se refuerza el papel de la negociación colectiva.

Fuentes de Trabajo trasladan que estudiarán el texto de los sindicatos y que elaborarán una nueva propuesta para intentar atraerles al acuerdo. En la negociación también participan CEOE y Cepyme, que no firman un pacto con Trabajo desde hace más de dos años. Desde entonces el ministerio ha acordado con las centrales la reducción de jornada, rechazada por el Parlamento, y varios proyectos pendientes de desarrollo, como el refuerzo de la prevención de riesgos y la ampliación de los permisos por fallecimiento.



También ha acordado las últimas subidas del salario mínimo, que no exigen respaldo parlamentario, como tampoco lo necesita el refuerzo del registro horario prometido por Trabajo como plan B ante el fracaso del recorte de jornada.

ASAEN M

A partir del mes de julio, el Gobierno central comenzó a transferir a las regiones 6.200 millones de euros extra, entre los años 2026 y 2027, destinados a sostener y transformar el sistema de la Dependencia, y en aplicación del Real Decreto-ley 17/2026 que, debe ser aún convalidado por el Congreso.



En concreto, la norma detalla la concesión de un suplemento de crédito específico para el año 2026 que suma exactamente 2.218.652.020 euros. Esta inyección inmediata se divide en dos partidas presupuestarias concretas: 2.097.652.020 euros destinados a financiar el "nivel mínimo de protección" (el mínimo garantizado por el Imserso) y 121.000.000 euros destinados a financiar el "nivel convenido o acordado de protección".

El año posterior, en 2027, se darán el resto de fondos, alcanzando los 7.239,4 millones.

Mayor financiación para dependientes.

A nivel de usuario, la financiación extra también se notará en las prestaciones. Para las personas con grado III (gran dependencia) aumentará un 128%, pasando de 290 a 660 euros al mes.

Para los usuarios reconocidos con grado II (dependencia severa), el aumento fijado será del 100%, elevando la aportación de 130 a 260 euros mensuales.

Y para el grado I (dependencia moderada) la subida será del 18%, fijándose en 90 euros.

Esta medida beneficiará a cerca de 1,7 millones de personas que reciben ayudas del sistema.

Reducción de la lista de espera.

Además, según el Real Decreto-Ley, la finalidad de esta inversión es agilizar los procedimientos para reducir las actuales listas de espera y lograr una mejora significativa en la calidad de vida y el grado de autonomía física, mental, funcional y social de todas las personas dependientes.

Actualmente, más de 250.000 personas están en listas de espera, de las cuales más de 152.000 llevan aguardando más de seis meses. Los tiempos medio de demora superan los 300 días.

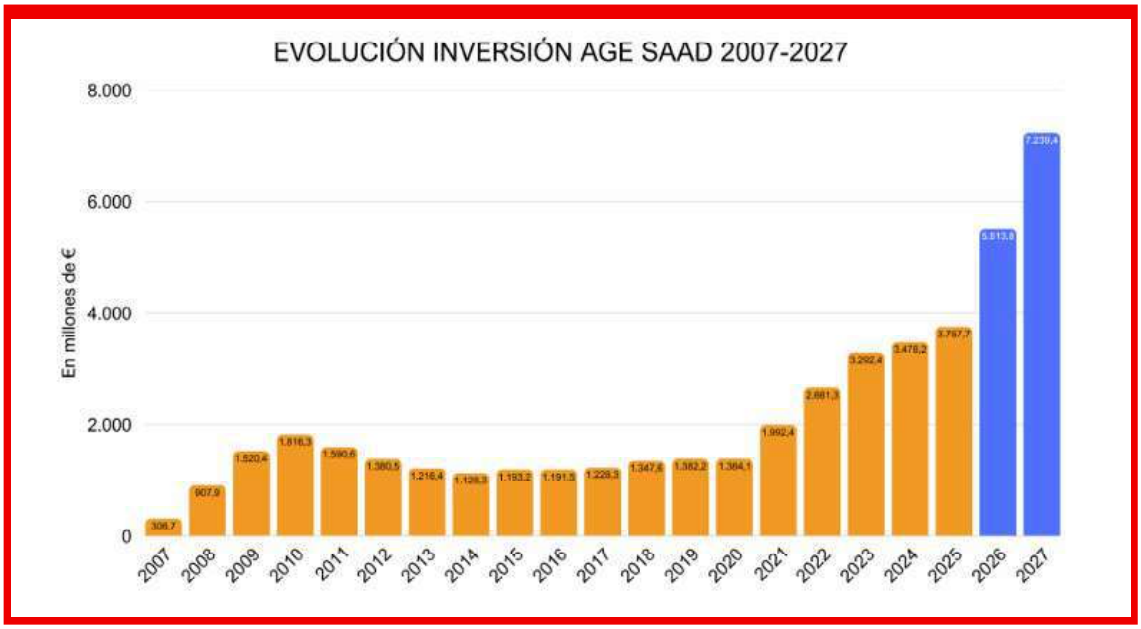
Financiación por CCAA.

Según las proyecciones económicas del Ministerio, estas son las cuantías que recibirán las comunidades:

Andalucía: 1.275,5 millones de euros en 2027 (+ 635,8 millones).
Comunidad de Madrid: 887,4 millones (+453,3 millones).
Cataluña: 794,7 millones (+378,2 millones).
Comunidad Valenciana: 694,5 millones de euros (+356,7 millones).
Castilla y León: 459,7 millones (+227,3 millones).
Galicia: 360,9 millones (+180,3 millones).
Castilla-La Mancha: 314,1 millones (+157,7 millones).
Canarias: 307,4 millones (+157,7 millones).
País Vasco: 247,1 millones (+119,4 millones).
Aragón: 193,6 millones (+97,2 millones).
Región de Murcia: 193,5 millones (+97,2 millones).
Extremadura: 149,9 millones (+76,1 millones).
Baleares: 116 millones (+56,2 millones).
Asturias: 109,8 millones (+52,5 millones).
Cantabria: 73,1 millones (+36,8 millones).
Comunidad Foral de Navarra: 53,4 millones (+25,3 millones).
La Rioja: 33,5 millones (+16,5 millones).

Cabe recordar que alcanzar el 50% de la aportación estatal era una demanda histórica de comunidades, asociaciones de mayores, sindicatos y patronales y una medida, avanzar hacia ese porcentaje, incluida dentro del acuerdo de Gobierno PSOE-SUMAR, firmado en 2023.

Es más, cuando se aprobó la Ley de Dependencia en 2006, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de aquel entonces, ya prometió que "la financiación" sería "suficiente" y quedaría "garantizada mediante la corresponsabilidad de todas las administraciones".





No obstante, posteriormente, llegó la crisis económica y se frenaron los incrementos por parte del Estado, llegando incluso a aplicar recortes durante los gobiernos de Mariano Rajoy.

Con la llegada de la pandemia y la aprobación del Plan de Choque 2021-2023, por parte del Gobierno PSOE-Unidas Podemos, se inició una senda de aumento del gasto, con el objetivo principal de reducir las listas de espera.

Eso sí, este ritmo de incrementos se frenó en 2024, ya con el Ejecutivo actual, y coincidiendo con las sucesivas prórrogas de los presupuestos.

Ahora, de cara a 2026-2027, este aumento se retoma con fuerza y además la corresponsabilidad quedará blindada por ley si se quiere modificar, será mediante otra norma similar y no dependerá por tanto de cada presupuesto.

Consecuencias de la infracción.

La infrafinanciación del sistema de cuidados, durante estos años, ha tenido consecuencias graves, según han explicado en reiteradas ocasiones desde la Asociación de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales.

Concretamente, la peor de ellas ha sido la muerte de miles de personas en el limbo de la Dependencia, a la espera de conseguir una ayuda. En total, calculan que 900.000 personas habrían fallecido inmersas en este laberinto burocrático.

Además, argumentan, la falta de fondos se ha traducido en estos años en unas intensidades de atención escasas y en la consolidación de un sistema low cost, con un gran peso de las prestaciones económicas familiares.

Y en paralelo, según han denunciado desde los sindicatos, también ha supuesto que los trabajadores tengan condiciones precarias y que el sector haya dejado de ser atractivo para los profesionales.

"La financiación de la dependencia no puede quedarse solo en cifras. Debe servir para mejorar la vida de las personas dependientes y también la de quienes las cuidan cada día. Más financiación sí, pero con condiciones: calidad del servicio, empleo digno y reconocimiento profesional".

Jubilación parcial.

Otro de los cambios destacados del pasado mes de julio es la entrada en vigor del Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, que flexibiliza los requisitos para la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas, con lo cual el Gobierno, por fin, da vía libre al acceso de estos empleados públicos al retiro parcial anticipado. Hay que recordar que no se permite a los funcionarios ni tampoco al personal estatutario; solo será de aplicación al personal laboral.

Las claves que regirán la jubilación parcial en el sector público son estas:

Siempre con contrato de relevo. Desde el 1 de julio, desaparece el bloqueo existente en la jubilación parcial del sector público al adaptar la figura del contrato de relevo a las particularidades y lentitud de los procesos selectivos de la Administración (que se rigen por principios de igualdad, mérito y capacidad).

Sistema más flexible que el del resto de trabajadores. La regla general es vincular la jubilación parcial a un contrato laboral fijo que provenga de un instrumento de planificación, preferentemente una Oferta de Empleo Público (OEP). Pero también se permitirá la contratación temporal como puente: si no es posible aplicar la regla anterior de forma inmediata, se permite realizar un contrato de sustitución temporal a tiempo completo. Este contrato durará hasta que se resuelva la convocatoria de la plaza fija o, como máximo, hasta el final del segundo año tras la extinción de la jubilación parcial del trabajador sustituido.



Régimen transitorio de esta ley. Hasta el 1 de abril de 2027, las administraciones públicas podrán vincular la jubilación parcial a contratos fijos formalizados a partir del 1 de abril de 2024 derivados de ofertas de empleo ordinarias.

El contrato de relevo podrá ser temporal e interino. A diferencia de la jubilación parcial general, en las administraciones públicas no se exige que la persona que entra como relevista tenga que estar previamente en el paro o contar con un contrato de duración determinada; podrá ser un contrato temporal y también un interino.

Mediación empresarial en 2026



El mundo empresarial nos ha demostrado que los conflictos no son una anomalía: son parte del modelo de negocio. Donde hay contratos, personas, expectativas y balances, hay desacuerdos. La novedad no está en que existan, sino en cómo decidimos gestionarlos. Y aquí es donde, en el ejercicio 2026, la mediación empieza a dejar de ser esa gran desconocida, para convertirse en una herramienta con sentido común.

Durante años, muchas pymes han gestionado sus conflictos con una lógica bastante curiosa: si hay problema, ya hablará el abogado (normalmente cuando el problema ya es grande, caro y personal). El resultado suele ser previsible: procedimientos largos, costes difíciles de justificar y relaciones comerciales que acaban rotas.

La mediación propone algo casi revolucionario en el entorno empresarial: sentarse a hablar antes de que el conflicto se enquiste. Sin toga, sin estrados y sin necesidad de traducir cada frase al idioma judicial. No sustituye al Derecho, pero sí lo complementa con una pregunta incómoda y muy útil: ¿qué necesita realmente cada parte para seguir adelante?.

Para una pyme, esto no es un matiz menor. Hablamos de empresas donde los conflictos no se quedan en un expediente: afectan a proveedores habituales, socios de toda la vida, clientes estratégicos o incluso a la convivencia diaria en la oficina. Judicializarlo todo puede ser jurídicamente impecable y empresarialmente desastroso.

La mediación permite algo que en los juzgados no siempre cabe: soluciones a medida. No se limita a quién tiene razón, sino a cómo salimos de aquí sin perder tiempo, dinero y reputación. A veces el acuerdo no es perfecto, pero sí funcional. Y en el mundo real de las pymes, lo funcional suele valer más que lo teóricamente brillante.



Además, hay un factor que en 2026 pesa más que nunca: la gestión del tiempo. Un procedimiento judicial consume meses, cuando no años. Una mediación bien planteada puede resolverse en semanas. Para una gran corporación esto puede ser una ventaja; para una pyme, directamente puede ser la diferencia entre seguir operando con normalidad o dedicar media vida al conflicto.

Los mediadores profesional, observan a diario cómo cambia el tono de una reunión cuando las partes descubren que no están allí para ganar, sino para resolver. Se baja el volumen, sube la claridad y, curiosamente, aparecen opciones que antes no existían. No es magia. Es método, estructura y una conversación bien conducida.

¿Es la mediación la solución a todos los conflictos empresariales?. No.

¿Es útil en muchos más casos de los que hoy se utiliza?.

Sin duda. Y lo más irónico es que, cuanto antes se recurre a ella, menos dramática parece y mejores resultados ofrece.

Quizá en 2026 la verdadera modernidad no sea litigar más rápido, sino evitar llegar al litigio cuando no hace falta. Y ahí, la mediación tiene mucho que decir. Aunque no haga ruido, no salga en sentencias y no lleve toga. A veces, precisamente por eso, funciona.

CONFLICTOS COTIDIANOS EN LA INTERVENCIÓN CON MENORES

Hay conflictos que no aparecen en ningún manual, pero que forman parte del día a día de cualquier recurso que trabaje con menores. No son grandes crisis ni situaciones excepcionales. Son escenas pequeñas, repetidas, aparentemente simples, que desgastan más que los episodios puntuales de alta intensidad.



Un menor que se niega a cumplir una norma que ayer sí cumplía.
Una discusión por una consecuencia que "no es para tanto".
Un educador que flexibiliza una situación y otro que no.
Una norma que, aplicada tal como está escrita, no parece ayudar a nadie.

La intervención socioeducativa se construye precisamente en ese terreno incómodo donde la norma choca con la realidad. Y ahí es donde surgen muchas de las dudas, los conflictos y también los errores más frecuentes.

La norma como punto de partida

En la práctica diaria, la norma cumple una función imprescindible: ordena, estructura y ofrece un marco previsible. Para muchos menores, especialmente aquellos que vienen de contextos desorganizados, la norma es una referencia necesaria. El problema aparece cuando la norma deja de ser una herramienta educativa y se convierte en un refugio defensivo.

Cuando el profesional se agarra a la norma para evitar pensar la situación concreta, la intervención pierde sentido. No porque la norma esté mal, sino porque se aplica sin lectura del contexto, del momento y del proceso del menor.

Esto genera una paradoja muy habitual: se cumple la norma, pero el conflicto aumenta.

Dimensiones de los conflictos

Gran parte del desgaste en los recursos no viene de las situaciones graves, sino de los conflictos cotidianos mal resueltos. Los retrasos reiterados, las negativas constantes, las pequeñas transgresiones que se acumulan. Cada una, por separado, parece manejable. Todas juntas acaban saturando al equipo.

En estos casos, la pregunta clave no es "¿qué norma ha incumplido?", sino:

¿Qué está pasando aquí?
¿Es un conflicto puntual o un patrón?
¿Qué función cumple esta conducta para el menor?
¿Qué estamos sosteniendo como equipo?

Cuando estas preguntas no se hacen, la respuesta suele ser automática: consecuencia, sanción, advertencia. Y al poco tiempo, el conflicto vuelve a aparecer.

La incoherencia como generadora de conflicto

Uno de los mayores focos de tensión en los recursos no es la conducta del menor, sino la incoherencia del equipo. Normas que se aplican de forma distinta según el turno, el profesional o el momento generan inseguridad, enfrentamientos y un aumento del desafío.

Para el menor, la incoherencia se traduce en confusión. Para el equipo, en desgaste y reproches internos. En este escenario, la norma pierde toda capacidad educativa y se convierte en un elemento más de conflicto.

Trabajar la coherencia no significa rigidez absoluta, sino acuerdos claros sobre cuándo y cómo se flexibiliza. Y, sobre todo, que esa flexibilización sea compartida y argumentada, no improvisada ni individual.

Flexibilidad

Uno de los miedos más frecuentes en los equipos es que flexibilizar una norma suponga perder autoridad. Sin embargo, la experiencia demuestra justo lo contrario: las normas que se explican, se contextualizan y se aplican con criterio suelen generar más legitimidad que aquellas que se imponen sin margen.

Flexibilizar no es hacer excepciones constantes ni negociar todo. Es adaptar la respuesta educativa a la situación concreta sin perder el marco general. Es sostener el límite, pero eligiendo cómo y cuándo aplicarlo para que tenga sentido.

Este matiz, que parece sencillo, es uno de los aprendizajes más complejos para los profesionales que se incorporan por primera vez a un recurso.

El conflicto como oportunidad

No todo conflicto es un fracaso de la intervención. Muchos conflictos son, en realidad, oportunidades educativas. El problema es que requieren tiempo, lectura y capacidad de sostener la tensión sin resolverla de forma precipitada.

Trabajar el conflicto implica:

Escuchar sin justificar la conducta.
Nombrar lo que ocurre sin etiquetar al menor.
Mantener el límite sin escalar el enfrentamiento.
Acompañar la frustración sin retirarse emocionalmente.

Nada de esto es intuitivo. Se aprende con práctica, supervisión y formación. Cuando no se tienen estas herramientas, el conflicto se vive como algo que hay que eliminar cuanto antes. s, sino de adquirir herramientas reales para un trabajo que es tan exigente como necesario.

Cuando la norma se convierte en castigo

Uno de los riesgos más frecuentes es que la norma se utilice como castigo encubierto. Consecuencias desproporcionadas, acumulación de sanciones o retirada sistemática de derechos suelen responder más al cansancio del equipo que a una estrategia educativa.

Esto no solo no mejora la conducta, sino que refuerza dinámicas de confrontación y desconfianza. El menor aprende a cumplir para evitar la sanción, no a comprender el sentido del límite.

La intervención socioeducativa pierde ahí su esencia.



La intervención con menores no se juega solo en los grandes hitos del proceso, sino en lo cotidiano. En cómo se pone un límite, en cómo se gestiona un conflicto menor, en cómo el equipo sostiene una norma sin romper el vínculo.

Ahí es donde se decide si la norma educa o castiga, si el conflicto enseña o cronifica, si el profesional acompaña o se defiende. Pensar estos aspectos no es accesorio. Es intervenir donde realmente ocurre la intervención.

Nueva regulación de la jubilación flexible: los siete cambios clave que introduce el RD 416/2026

La reforma, en vigor desde el 28 de agosto de 2026, amplía las posibilidades de compatibilizar pensión y trabajo, introduce incentivos y redefine el régimen de la jubilación flexible.



El Real Decreto 416/2026 modifica de forma significativa el régimen jurídico de la jubilación flexible para facilitar el regreso al mercado laboral de los pensionistas, incrementar las opciones de compatibilidad entre pensión y empleo y clarificar el tratamiento de las cotizaciones y de determinados complementos.

El Gobierno español configura un régimen más flexible, en el que se exige una mayor atención al cumplimiento de las obligaciones de comunicación y a las limitaciones previstas para compatibilidad.

Los siete cambios más relevantes de la nueva normativa

Más opciones para compatibilizar pensión y trabajo.

La reforma amplía los supuestos para compatibilizar la pensión con una actividad laboral.

En el caso de actividad por cuenta propia, se permite compatibilizar la pensión con el trabajo autónomo en determinados supuestos en que podrá percibirse una pensión compatible del 25 %.

Por otra parte, en actividad por cuenta ajena, se amplían determinados límites.

Incentivos económicos para volver a trabajar

El nuevo régimen incorpora un incentivo económico para quienes se reincorporen a la actividad al menos seis meses después de haberse jubilado.

Nuevas reglas sobre la pensión compatible.

La reforma también modifica el tratamiento de determinados complementos y el momento en que se producen los efectos económicos de la compatibilidad.

Entre los complementos que sí pueden mantenerse figuran el de maternidad y el de reducción de la brecha de género.

Nuevas obligaciones para el pensionista.

La norma refuerza las obligaciones de comunicación frente a la Seguridad Social indicando en qué casos será obligatorio informar y en qué consisten las sanciones.

Cambios en la relación entre jubilación flexible y jubilación demorada.

La reforma aclara cómo interactúan ambas modalidades de jubilación, cuando es compatible, cuáles son las limitaciones y otros casos a tener en cuenta.

Las cotizaciones durante la actividad no aumentarán la pensión.

Esta es una de las novedades más relevantes que afecta al tratamiento de las cotizaciones efectuadas durante la jubilación flexible. La norma establece expresamente que dichas cotizaciones:

no mejorarán la pensión ya reconocida;
no incrementarán el complemento económico de demora.
También, están previstas otro tipo de excepciones.

Otros cambios relevantes.

Finalmente, el Real Decreto introduce dos precisiones adicionales de interés práctico relacionadas con las cotizaciones realizadas después de la jubilación y con las prestaciones de muerte y supervivencia.

NOVEDADES EN MATERIA LABORAL PARA 2026



El año 2025 cerró con un importante número de reformas laborales anunciadas, negociadas e incluso esbozadas normativamente, pero finalmente quedaron pendientes sin llegar a publicarse en el BOE.

Un escenario de bloqueo parlamentario y de mayorías inestables ha vuelto a condicionar el ritmo legislativo, trasladando al ejercicio 2026 muchas de las expectativas de personas trabajadoras y empresas en materia laboral.

Reducción de jornada, registro horario, subida del Salario Mínimo Interprofesional, ampliación de permisos retribuidos o la pendiente transposición de directivas europeas configuran un año que se presenta decisivo, aunque lleno de incertidumbres.

«A nivel general, e independientemente de cuál sea la intención del legislador, dada la situación parlamentaria que tenemos actualmente es muy difícil conseguir sacar adelante normas de gran calado en materia laboral».

Después del fracaso de las medidas estrellas que planteó el Ministerio de Trabajo, la reducción de la jornada a 37,5 horas y el registro de jornada, en las Cortes el año pasado, se reactiva la actividad parlamentaria con la pregunta sobre cuál será su recorrido este año.

«En principio, la intención del Ministerio de Trabajo sigue siendo su aprobación. Además, al ser un Real Decreto y no un Real Decreto-ley no se exige el trámite de convalidación, pero ahora mismo no hay garantías de que vaya a publicarse en el BOE, al menos de forma inminente.

Nuevo Salario Mínimo Interprofesional

Para algunos profesionales, la principal «urgencia» sería darle una solución final a la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha recomendado una subida del 3,1 % si no tributa o un 4,7% si tributa.

Es decir, la intención del Gobierno es subir los 1.184 euros brutos mensuales en 14 pagas a 1.221 euros euros mensuales. Sin embargo, hasta que se apruebe este medida, el actual (del 2025) ha quedado prorrogado.

Ampliación de los permisos retribuidos

Otro desafío legislativo que está pendiente de desarrollarse y concretar es la ampliación de 10 días de permiso por fallecimiento de determinados familiares (12, en caso de desplazamiento) y la creación de un nuevo permiso de cuidados paliativos de hasta 15 días laborales para acompañar a

los familiares, además de otro de un día para acompañamiento en la eutanasia.

«En el pasado mes de diciembre se llegó a un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos UGT y CCOO, pero sin contar con la patronal», por lo que, esta medida está en el horizonte.

Estatuto del Becario

Desde Trabajo anunciaron que 2025 sería el año en el que el Estatuto del Becario vería la luz, sin embargo, «de momento lo único que hay es el anteproyecto de ley, por lo que habrá que realizar un seguimiento de lo que suceda en los próximos meses».

Con este Estatuto, se pretende delimitar las actividades formativas frente a las laborales y proscribir el uso de prácticas como trabajo de bajo coste o sustitutivo de trabajadores.

Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

La reforma de la Ley de Prevención de Riegos Laborales adquiere protagonismo debido a los nuevos riesgos asociados al uso de las tecnologías o a la exposición a determinadas sustancias químicas y psicosociales, como los derivados del cambio climático y del trabajo a distancia (teletrabajo).

Además, pretende integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de los riesgos laborales, tratando de garantizar la protección de todas las personas trabajadoras, hombres y mujeres, por igual.

Este es uno de los ejes prioritarios del Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.

«En términos similares, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 apunta a las nuevas tendencias económicas y sociales y a la transición digital y climática, como generadoras de riesgos nuevos o emergentes que afectan a la seguridad y salud de las personas trabajadoras», señalan los profesionales.

Transposición de directivas de la Unión Europea (UE)

En requerimientos de Europa, España tiene deberes en materia laboral. En este caso, se debe transponer la Directiva (UE) 2019/1152 sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

También hay más directivas pendientes como, la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva (el plazo finalizó el 7 de junio de 2026) y la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, cuyo plazo finaliza el 2 de diciembre de 2026).

«En este sentido, ni por plazos ni por trayectoria, invitan al optimismo. España fue sancionada (durísima la STJUE del 1 de agosto de 2025) por incumplir la Directiva de conciliación, tenemos procedimiento abierto por incumplir la Directiva europea de condiciones laborales transparentes y en su momento incumplimos (entre otras) la Directiva de "Whistleblowing".

Con todo, el ejercicio 2026 será un año que exigirá a empresas y profesionales del ámbito laboral un seguimiento constante de los movimientos del legislador.

«Vivimos en una vorágine continua de cambios o de anuncios de posibles cambios, algunos de gran calado, de la normativa laboral», advierten los profesionales. Una dinámica que, en su opinión, «dificulta enormemente la toma de decisiones empresariales», especialmente en materias tan sensibles como la contratación de nuevo personal o la adopción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que termina generando «un elevado nivel de incertidumbre».

A esta inseguridad normativa se suma, además, un escenario político poco propicio para la aprobación efectiva de reformas.

"Con independencia de cuál sea la intención del legislador, la situación parlamentaria que actualmente tiene España hace realmente muy difícil ver estas medidas plasmadas en el BOE". Incluso cuando se opta por la vía del Real Decreto-ley, recuerdan, «el proceso no concluye con su publicación, sino que queda pendiente del trámite de convalidación parlamentaria».

Todo ello, se produce mientras España continúa acumulando retrasos en la transposición de directivas europeas en materia laboral, un factor adicional que incrementa la presión normativa y la inseguridad jurídica.

Un contexto que convierte al año 2026 en un ejercicio decisivo, pero también especialmente complejo, para el futuro inmediato del derecho del trabajo.



Tribunal Supremo Descansos solapados

En el complejo entramado de la organización del tiempo de trabajo, uno de los debates más enconados entre los departamentos de recursos humanos y las representaciones sindicales ha sido, históricamente, la gestión de las coincidencias de los descansos en el calendario.



La cuestión controvertida es aparentemente simple, pero de hondo calado jurídico: ¿qué ocurre cuando el día fijado para el descanso semanal de un trabajador coincide con una festividad laboral?.

Hasta la fecha, la práctica empresarial mayoritaria -avalada con frecuencia por la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia- sostenía que dicha coincidencia operaba como una suerte de absorción, eximiendo a la mercantil de otorgar compensación alguna, bajo la premisa de que el trabajador ya «no prestaba servicios» en dicha jornada.

No obstante, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su Sentencia núm. 372/2025, de 30 de abril (Recurso de Casación 113/2023), ha corregido esta interpretación de manera categórica, fijando un criterio jurisprudencial de obligada lectura en materia de ordenación de la jornada.

Así, el conflicto trae causa de un conflicto colectivo promovido en el sector de la distribución textil en la Comunidad de Madrid, un ámbito geográfico caracterizado por la plena liberalización de horarios comerciales. Esta realidad organizativa determina la existencia de plantillas sujetas a regímenes de prestación de servicios de lunes a domingo, cuyo descanso semanal mínimo legal se encuentra predeterminado de manera fija en días laborables de lunes a viernes. Aquí, la controversia jurídica se sustanció al constatar que, cuando la jornada de libranza fija asignada al trabajador coincidía con un festivo de carácter nacional, autonómico o local, la empresa computaba dicho día como efectivamente disfrutado, sin reconocer derecho a sustitución o compensación sustitutoria en el calendario laboral anual.

Esta problemática viene precedida de múltiples resoluciones judiciales a favor, por lo que para resolver la contradicción doctrinal, el Alto Tribunal, acude a una interpretación finalista y sistemática del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET), desgranando la distinta naturaleza jurídica que ostentan ambos institutos; el descanso semanal (Art. 37.1 ET) donde se encuadra de forma estricta en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, encontrando su sustento directo en la normativa comunitaria (Directiva 2003/88/CE), siendo su finalidad básica la reposición de la energía psicofísica del operario tras el esfuerzo laboral continuado, y por otro lado, las fiestas laborales (Art. 37.2 ET), las cuales carecen de una vinculación directa con la salud laboral, encontrando su fundamento por índole cívica, cultural o religiosa, siendo su objeto el permitir que el trabajador participe en las solemnidades y conmemoraciones de la comunidad social a la que pertenece.



En este sentido, y partiendo de esa diferenciación, el Supremo deduce que el legislador diseñó un marco de derechos acumulativos, donde el trabajador por cuenta ajena es acreedor de sus correspondientes vacaciones anuales, del descanso semanal mínimo para preservar su salud, y, de forma diferenciada, de hasta 14 días anuales retribuidos y no recuperables en concepto de festivos. Por consiguiente, el solape de ambos conceptos desnaturaliza el régimen protector, puesto que la coincidencia en una misma fecha extingue de facto uno de los dos derechos reconocidos por la ley.



Además, la Sala de lo Social determina que la interpretación rigorista de la norma provocaría un agravio comparativo inaceptable en los nuevos modelos productivos, dado que de no mediar compensación, aquellos colectivos que prestan servicios en domingo terminarían disfrutando de un cómputo neto de días de descanso inferior al de la generalidad de la población activa, vulnerando los principios rectores del ordenamiento laboral.

En consecuencia, el Tribunal Supremo casa y anula la sentencia de instancia y declara el derecho de los trabajadores con jornada de lunes a domingo, y descanso fijado entre lunes y viernes, a ser compensados con un día de descanso alternativo cuando acontezca dicho solape.

Finalmente, es imperativo subrayar dos precisiones técnicas efectuadas por el propio Tribunal:

- Independencia de la jornada anual donde el reconocimiento de este derecho al descanso efectivo no puede alterar, ni por sí mismo incidir, en el estricto cumplimiento de la jornada máxima anual fijada en el convenio colectivo de aplicación.

- Ausencia de automatismo universal referido a que el Alto Tribunal no establece una regla general de aplicación automática para cualquier supuesto de solape. El fallo se circunscribe a supuestos donde el descanso semanal viene predeterminado de forma fija en el calendario anual y coincide con la festividad.

Por todo ello, esta sentencia consolida la tendencia jurisprudencial dirigida a blindar el tiempo de descanso como un elemento patrimonial indisponible del contrato de trabajo, imponiendo la obligación de auditar los cuadrantes horarios actuales a fin de prever los mecanismos de compensación pertinentes y mitigar el riesgo de contingencias por conflicto colectivo.



Cuestionario Formativo



A continuación facilitamos algunas preguntas especificas en referencia al «Área de Formación Continuada».

La contestación de las mismas le permitirá saber si ha fijado los conceptos formativos propios en esta materia. Para la comprobación de las respuestas correctas puede consultar la página 23 de nuestro Boletín Oficial.

1.- El Real Decreto 416/2026, modifica el régimen jurídico de la jubilación flexible para compatibilizar la pensión con una actividad laboral. La norma establece que las cotizaciones durante la jubilación flexible:

a) mejoran la pensión reconocida e incrementan el complemento económico de demora.
b) modifican el tratamiento de determinados complementos económicos y reducen la brecha de género.
c) no mejoran la pensión reconocida, ni incrementan el complemento económico de demora.

2.- Las principales novedades laborales propuestas y aprobadas para 2025-2026, fueron:

a) incremento del salario mínimo interprofesional, ampliación de los permisos retribuidos y reforma de la Ley de prevención de riesgos laborales.
b) no se aprobó ninguna de las medidas propuestas por el Ministerio de Trabajo, quedando pendientes para su aprobación.
c) creación de un estatuto del becario y transposición de directivas de la Unión Europea.

3.- Sentencia 88/2026 de la Audiencia Nacional, dictada el 19 de mayo de 2026 (Recurso 134/2026), declara ilegal: que las empresas no compensen con un día adicional de descanso efectivo los días festivos que coinciden con el sábado de descanso semanal.

a) que las empresas no compensen con un día adicional de descanso efectivo los días festivos que coinciden con el sábado de descanso semanal.
b) la eistencia de plantillas sujetas a regímenes de prestación de servicios de lunes a domingo.
c) conceder un día libre compensatorio cuando un festivo estatal, autonómico o local caiga en el día de libranza del sábado.

Consultorio Formativo



Preguntas y Respuestas

Sección dedicada a responder desde un punto de vista formativo y práctico, cuestiones variadas de actualidad, surgidas por dudas y consultas planteadas en el ejercicio de la actividad de nuestros profesionales.

Pregunta

1



Respuesta

E E L

s q ñ ó qñó

L

u

L

q qñó E

r Ls E

R SOScE

L

s

f

Gs qños L

Gs qñó

L

s

L

á

E

E

L

Respuestas correctas al cuestionario del Área de Formación Continuada:

1.- c

2.- b

3.- a

Agrupación Técnica Profesional

- MECIMER -

«Business Mediator-Mediador Civil y Mercantil»

Miembro Colectivo de la

AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

C./ Covarrubias, nº 22-1º-Derecha.- 28010-MADRID.- Telf. Corp.: 91 457 29 29

E-mail: mecimer@atp-guiainmobiliaria.com **Web: www.atp-mecimer.com**