Sagardoy

Sagardoy Legal News

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

Octubre 2026

A continuación, compartimos el análisis de Pompeyo Ortega, Of Counsel de Sagardoy, sobre normas recientes y otras cuestiones, que abordan aspectos relevantes del derecho laboral. Este documento tiene como objetivo destacar los aspectos clave y ofrecer una visión clara de sus implicaciones prácticas:

- **Real Decreto 739/2026, de 23 de septiembre, por el que se establece el régimen jurídico para el cómputo como cotizados al Régimen General de la Seguridad Social, a efectos de la pensión de jubilación, de los periodos de actividad ejercidos como deportista profesional con anterioridad a su integración en el Régimen General de la Seguridad Social.**

- **Real Decreto-ley 25/2026, de 29 de septiembre, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.**

- **Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado.**

- **Resolución de 8 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica relación de fiestas laborales para el año 2027.**

- **Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales.**

- **Real Decreto 846/2026, de 21 de octubre, por el que se modifican el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo.**

- **Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo**

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

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

DEPORTISTAS PROFESIONALES Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN

A los deportistas profesionales se les pueden contar los años que trabajaron antes de estar incluidos en la Seguridad Social para calcular su pensión de jubilación.

Normativa. Real Decreto 739/2026, de 23 de septiembre, por el que se establece el régimen jurídico para el cómputo como cotizados al Régimen General de la Seguridad Social, a efectos de la pensión de jubilación, de los periodos de actividad ejercidos como deportista profesional con anterioridad a su integración en el Régimen General de la Seguridad Social.

Contenido. Desde el reconocimiento de la relación laboral especial por el Estatuto de los Trabajadores hasta la efectiva integración de cada colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social, determinados deportistas profesionales no pudieron cotizar por determinados periodos porque no existía una norma que lo permitiera.

La consecuencia de dicha circunstancia ha tenido, o puede tener, un impacto negativo en el acceso y cálculo de la pensión de jubilación de los deportistas profesionales, al impedir –en algunos casos– el cumplimiento del periodo mínimo de cotización exigido, o bien reducir el importe de la pensión reconocida.

Con el fin de paliar la situación descrita, la norma permite reconocer los periodos en los que estas personas trabajaron como deportistas profesionales de manera previa a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social (desde el 15 de marzo de 1980). Esta

medida se aplica tanto a quienes siguen trabajando como a quienes ya están jubilados, con el objetivo de mejorar, cuando corresponda, la pensión que reciben.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-19849

MEDIDAS SOCIALES CRISIS DE ORIENTE MEDIO

Adopción y prórroga de medidas sociales y laborales vinculadas a la crisis de Oriente Medio.

Normativa. Real Decreto-ley 25/2026, de 29 de septiembre, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas en el marco del Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio.

Contenido. Esta norma mantiene y adopta distintas medidas de carácter social y laboral entre las que destacan las siguientes:

1.- Prohibición de despedir por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para las empresas beneficiarias de las ayudas directas (artículo 36.1);

2.- En el caso de contratos fijos-discontinuos, las causas mencionadas en el apartado anterior (fuerza mayor y económicas, técnicas, organizativas y de producción) tampoco justificarán el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento, hasta el 31 de diciembre de 2026 (artículo 36.2);

3.- En el caso de las cooperativas, las asambleas generales de estas no podrán reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo de la cooperativa o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en el supuesto de fuerza mayor, hasta el 31 de diciembre de 2026 (artículo 36.3).

4.- Las empresas que hayan sido beneficiarias de ayudas directas para cumplir con su obligación de disponer de un plan de movilidad sostenible estarán obligadas a su devolución en caso de incumplimiento (artículo 37).

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-20265

AJUSTES RAZONABLES DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA

Cambio en el enfoque jurídica de la discapacidad y de la dependencia con posibles efectos laborales a modo de ajustes razonales, no solo a las personas con discapacidad, sino también a los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de familiares con discapacidad.

Normativa. Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española.

Contenido. Se trata de una extensa norma que no solo modifica el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, sino que también procede a modificar otros textos normativos como el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social (entre otras normas relevantes).

La norma supone una evolución en el enfoque jurídico de la discapacidad y la dependencia avanzando hacia un modelo basado en el reconocimiento y la garantía de derechos, así como en la promoción de la autonomía personal y la plena inclusión social.

Probablemente, la medida de mayor impacto tenga que ver con la equiparación automática de discapacidad en los siguientes supuestos: una persona reconocida en situación de dependencia (grado I = 33 %; grados II y III = 65 %) pasa a considerarse, a efectos del RDL 1/2013, persona con discapacidad (grado I = 33 %; grados II y III = 65 %). A lo que se le une las personas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad.

Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de obligaciones laborales, la nueva redacción del citado artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social obliga a tener especial incidencia en la ampliación considerable del ámbito de las obligaciones de adaptación: el precepto ya no se refiere únicamente a adaptar el puesto de trabajo a las personas con discapacidad, sino que también esa obligación parece proteger y aplicar a los cónyuges, parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado de una persona con discapacidad cuando son quienes realizan labores de cuidado.

En definitiva, se plantea la adopción de ajustes razonables en favor de las personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de familiares con discapacidad.

Para mayor información: https://sagardoy.com/ajustes-razonables-en-situaciones-de-discapacidad-y-dependencia/

BOE: **https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2026-20528**

RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2027

Se publica el anexo con la relación de fiestas laborales para el año 2027.

Normativa. Resolución de 8 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica relación de fiestas laborales para el año 2027.

Contenido. Publicación de la relación de fiestas laborales para el año 2027 de ámbito nacional, de Comunidad Autónoma y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21254

ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Modificaciones en la acción protectora de la Seguridad Social (y otros cambios).

Normativa. Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales.

Contenido. Publicación de la normativa en BOE en fecha de 21 de octubre de 2026 y con diferentes fechas de entrada en vigor (disposición final cuarta) con la que se pretende adaptar la acción protectora de sistema de la Seguridad Social a las trasformaciones sociales, económicas y demográficas, a fin de garantizar una protección suficiente y adecuada a las necesidades de la población. Entre sus principales novedades se encuentran las siguientes: 1) Nuevos supuestos especiales por contingencias comunes (trastorno menopáusico secundario codificado y lesiones derivadas de la violencia de género). 2) Reordenación de supuestos especiales de incapacidad temporal: menstruación; gestación de la mujer trabajadora; donante de órganos o tejidos; patología limitante por trastorno menopáusico secundario; víctima de violencia de género. 3) No exigencia de período previo de cotización en determinados supuestos y protección económica de situaciones especiales desde el día siguiente de la baja: menstruación,

donante, menopausia y víctima de violencia. 4) Nueva referencia para calcular la base reguladora: modificación de la utilización de la base de cotización del mes inmediatamente anterior al mes previo al hecho causante –dos meses– (artículo 171 LGSS). 5) Modificaciones en el cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave con especial referencia a tratamientos médicos de intensidad acreditados. 6) Prórroga de la prestación más allá de los 26 años: personas causantes que acrediten una discapacidad igual o superior al 65 por ciento, o bien tengan reconocido el grado III de dependencia, siempre que persista la convivencia con la persona beneficiaria y continúen acreditándose las necesidades de cuidado directo, continuo y permanente. 7) Disfrute del subsidio por ambas personas progenitoras con reglas específicas. 8) Mayores facilidades en la acreditación de pareja de hecho. 9) Pensión de viudedad de parejas de hecho y requisitos: requisito de una convivencia estable y notoria durante un periodo de al menos dos años ininterrumpidos, con carácter inmediato al fallecimiento del causante. 10) Incremento en el importe pensión orfandad cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer. 11) Cambios en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. 12) Catástrofes: prestaciones tales como incapacidad temporal, incapacidad permanente o muerte y supervivencia, sean asimiladas a contingencia profesional.

Para mayor información: https://sagardoy.com/modificaciones-en-la-accion-protectora-de-la-seguridad-social-y-otros-cambios/

PREVENCIÓN DE RIESGOS: PLOMO, DIISOCIANATOS Y EXPOSICIÓN AL AMIANTO

Prevención de riesgos laborales: nuevo marco de seguridad y salud para los trabajos relacionados con el plomo, diisocianatos y exposición al amianto.

Normativa. 1) Real Decreto 846/2026, de 21 de octubre, por el que se modifican el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo, y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo. 2) Real Decreto 847/2026, de 21 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Contenido. Se trata de dos normas que incorporan al ordenamiento español las modificaciones introducidas por la Directiva (UE) 2024/869 y la Directiva (UE) 2023/2668.

1) El Real Decreto 846/2026 modifica dos disposiciones: el Real Decreto 665/1997, relativo a agentes cancerígenos, mutágenos y tóxicos para la reproducción, y el Real Decreto 374/2001, sobre agentes químicos. Norma publicada en el BOE en fecha de 23 de octubre de 2026 y en vigor el 24 de octubre de 2026 con fecha de 31 de diciembre de 2028 para la finalización de los periodos transitorios previstos para los límites del plomo en sangre y los diisocianatos. Lo anterior con el objetivo de adaptar la legislación española a la Directiva (UE) 2024/869.

Entre sus principales novedades se encuentran las siguientes (entre otras modificaciones): reducción de los límites de exposición al plomo y compuestos inorgánicos; reconocimiento del plomo como agente reprotóxico sin umbral de exposición que garantice la ausencia de riesgo para el desarrollo de la descendencia; refuerzo de la vigilancia de la salud; nuevos límites para los diisocianatos; mayor importancia a la formación preventiva y dedicación en las medidas de higiene y aseo personal de los trabajadores expuestos.

2) Por su parte, el Real Decreto 847/2026 se encarga de regular la seguridad y salud en los trabajos con riesgo de exposición al amianto. Norma publicada en el BOE en fecha de 23 de octubre de 2026 y en vigor el 24 de octubre de 2026, salvo determinadas exigencias sujetas a un plazo específico, sustituyendo así el Real Decreto 396/2006 e incorporando la Directiva (UE) 2023/2668.

Entre sus principales novedades se encuentran las siguientes (entre otras modificaciones): reducción del límite de exposición al amianto a 0,01 fibras por centímetro cúbico, medida como una media ponderada en el tiempo para un período de ocho horas; identificación del amianto y refuerzo de comprobaciones; priorización en la retirada de amianto; refuerzo en equipos de protección; fortalecimiento en formación teórica, práctica y supervisión; mayor dedicación en las medidas de higiene y aseo personal de los trabajadores expuestos cada vez que se vaya a ingerir alimentos; regulación de vigilancia de salud; o actualización de planes de trabajo.

BOE: https://www.boe.es/boe/dias/2026/10/23/pdfs/BOE-A-2026-22080.pdf

BOE: https://www.boe.es/boe/dias/2026/10/23/pdfs/BOE-A-2026-22081.pdf

COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Reformas en la normativa sobre coordinación de los sistemas de Seguridad Social a nivel de Unión Europea.

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

Contenido. Normativa que modifica dos importantes reglamentos europeos: Reglamento (CE) n.º 883/2004 y el Reglamento (CE) n.º 987/2009. Con entrada en vigor de fecha 1 de noviembre de 2026, aunque, de forma general, la mayoría de las medidas se aplicarán a partir del 2 de noviembre de 2028. Se trata de una reforma que pretende adaptar las reglas de la Unión Europea en materia de coordinación de los sistemas de seguridad social a las nuevas realidades sociales y laborales, permitiendo una mayor facilidad para la movilidad de los trabajadores al mismo par que refuerza la protección de derechos y la mejora de la cooperación entre las administraciones de los diversos Estados miembros, destacando las siguientes novedades:

1.- Cambios en la determinación de qué Estado miembro paga el desempleo cuando una persona ha trabajado en varios países y necesita acreditar períodos de seguro o actividad para acceder a dichas prestaciones: salvo excepciones, se requiere un período mínimo ininterrumpido de un mes de seguro o actividad (por cuenta ajena o actividad por cuenta propia) en el Estado miembro en virtud de cuya legislación se solicita la prestación para poder totalizar períodos anteriores. Se establece también la posibilidad de exportación de la prestación por desempleo para buscar trabajo en otro Estado miembro durante tres meses con posible ampliación hasta seis meses. E, igualmente, se establecen reglas específicas para determinadas personas desempleadas que residan en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente cuya legislación resulte aplicable.

2.- Nuevas condiciones en trabajadores desplazados: se modifica la normativa para que una persona trabajadora enviada temporalmente a otro país continúe cotizando a la Seguridad Social del estado de origen. Para ello se exige que la persona trabajadora haya estado sometida a la legislación de Seguridad Social del Estado miembro donde está establecido el empleador durante al menos tres meses inmediatamente anteriores al desplazamiento; y se mantienen los límites aplicables al desplazamiento temporal ("a condición de que la duración previsible de ese trabajo no exceda de veinticuatro meses) y el requisito de que "dicha persona no sustituya a otra persona que ejerza una actividad por cuenta ajena".

3.- Se incluye explícitamente las prestaciones por cuidados de larga duración. De este modo, la normativa procede a definir qué prestaciones entran en dicha categoría, y establecer reglas específicas para situaciones en las que pueden concurrir prestaciones en dinero y en especie. Por tanto, la norma pretende crear seguridad jurídica para situaciones en las que se necesitan cuidados y existe traslado entre Estados miembros, sin sustituir los requisitos nacionales.

4.- Distinción de dos categorías específicas: las prestaciones familiares destinadas a sustituir los ingresos durante el período de educación de los hijos; y las demás prestaciones familiares. Regulándose el cálculo de cantidades que debe complementar un país cuando otro Estado miembro abona esta prestación por un mismo concepto y manteniéndoles respectivas reglas de prioridad cuando concurren derechos en varios países.

5.- Reforzamiento de los mecanismos de cooperación para el control del fraude entre las diferentes administraciones de los diversos Estados miembros con la finalidad de prevenir irregularidades y detectar errores o posibles fraudes, acompañado de nuevas obligaciones en materia de comunicaciones y digitalización de los procedimientos.

DOUE: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:L_202602359

AUTOR

Pompeyo Ortega Lozano
Of Counsel de **Sagardoy**
Catedrático -acreditado- en la Universidad de Granada