Sagardoy

Sagardoy Legal News

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

Noviembre 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-ley 32/2026, de 3 de noviembre, de ayudas a las víctimas del accidente ferroviario de Urda (Toledo) y por el que se garantiza la accesibilidad equitativa a bienes y servicios en situaciones de emergencia.**

- **Real Decreto 957/2026, de 4 de noviembre, de desarrollo del régimen jurídico de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en el sistema de la Seguridad Social.**
- **Real Decreto 951/2026, de 4 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.**
- **Real Decreto 954/2026, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.**
- **Real Decreto-ley 36/2026, de 10 de noviembre, de medidas para el adecuado despliegue de la reforma del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.**
- **Real Decreto-ley 35/2026, de 10 de noviembre, de medidas urgentes para el reconocimiento y protección a las familias monoparentales y otras medidas de apoyo a familias.**
- **Real Decreto-ley 34/2026, de 10 de noviembre, de medidas urgentes para el refuerzo de la seguridad operacional en el transporte ferroviario y la protección social del personal ferroviario**
- **Real Decreto-ley 37/2026, de 17 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público.**

- **Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.**
- **Real Decreto-ley 38/2026, de 17 de noviembre, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial y medidas fiscales urgentes para evitar la tributación del salario mínimo interprofesional de 2027 en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.**
- **Real Decreto 1005/2026, de 18 de noviembre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de la Iglesia Ortodoxa Rumana en España.**
- **Real Decreto-ley 40/2026, de 20 de noviembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad y la soberanía tecnológica en el ámbito científico e investigador.**
- **Ampliación de los permisos por fallecimiento, nacimiento y cuidado del menor, creación del permiso por acompañamiento en la muerte digna y facilitación de la atención a familiares en cuidados paliativos.**

MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL A LAS VÍCTIMAS DEL ACCIDENTE FERROVIARIO DE URDA (TOLEDO)

Real Decreto-ley 32/2026, de 3 de noviembre, de ayudas a las víctimas del accidente ferroviario de Urda (Toledo) y por el que se garantiza la accesibilidad equitativa a bienes y servicios en situaciones de emergencia.

En BOE de fecha 4/11/2026 se ha publicado la norma que regula las ayudas a las víctimas del accidente ferroviario de Urda (Toledo) y por el que se garantiza la accesibilidad equitativa a bienes y servicios en situaciones de emergencia. Normativa en la que se localizan algunas medidas específicas en materia laboral y de Seguridad Social como la siguientes:

1.- La disposición adicional tercera establece un régimen especial de protección a las personas trabajadoras como consecuencia de los problemas de movilidad derivados del accidente ferroviario descrito en este real decreto-ley: a) Las personas trabajadoras que

no hayan podido acudir presencialmente a su puesto de trabajo o iniciar su prestación laboral con puntualidad como consecuencia del accidente ferroviario o de las alteraciones del servicio, no podrán ser sancionadas por la empresa ni sufrir perjuicio alguno en su relación laboral. b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a que las compañías ferroviarias les faciliten justificantes acreditativos de las incidencias que hayan provocado alteraciones en la prestación del servicio.

2.- La disposición adicional cuarta prevé que, en atención precisamente a la gravedad del accidente, todas las prestaciones que hayan sido causadas como consecuencia directa del mismo, ya sean de incapacidad temporal, incapacidad permanente o muerte y supervivencia, que se reconozcan tanto por la Seguridad Social, como por el Régimen de Clases Pasivas del Estado, tendrán la consideración de asimiladas a accidente de trabajo, o pensión extraordinaria, con la mejora de la cuantía de estas que ello supone.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-23104

NUEVA REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Real Decreto 957/2026, de 4 de noviembre, de desarrollo del régimen jurídico de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en el sistema de la Seguridad Social.

Contenido. Aprobada la nueva regulación jurídica para la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (publicado en BOE de 5/11/2026 y con entrada en vigor a los dos meses de su publicación).

Finalidad. Normativa con una finalidad clara: compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente al tener que reducir su jornada de trabajo con la consiguiente disminución de salario para cuidar de forma directa, continua y permanente a las personas menores a su cargo afectadas por cáncer u otra enfermedad grave durante el tiempo de hospitalización o tratamiento continuado de la enfermedad.

Beneficiarios. Se aplica a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, quedando excluidos los funcionarios que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) EBEP, así como por el resto de las normas de función pública.

Situación protegida y situación asimilada. La situación protegida de la norma actúa cuando existe una reducción de jornada para el cuidado de una persona menor afectada

por cáncer u otra enfermedad grave de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.6 –párrafo tercero– del Estatuto de los Trabajadores.

El cáncer u otra enfermedad grave que padezca la persona menor, que tendrá la consideración de persona causante de la prestación, deberá implicar un ingreso hospitalario o una situación asimilada.

Se consideran situación asimilada las siguientes: a) La hospitalización a domicilio. b) Los tratamientos ambulatorios o continuados. c) Los cuidados domiciliarios derivados de terapias especializadas y complejas. d) Cuidados domiciliarios complejos que, por prescripción facultativa, precisen de ser directos, continuos y permanentes y que no se correspondan con ninguna de las situaciones anteriores

Para su reconocimiento como situación asimilada deberán concurrir las siguientes condiciones: a) Que dicha situación sea acreditada mediante declaración médica en la que, además, conste expresamente el carácter no hospitalario del tratamiento o de los cuidados prestados. b) Que la ausencia de ingreso hospitalario no responda a una menor intensidad de los cuidados requeridos, sino a criterios clínicos, terapéuticos u organizativos del sistema sanitario.

La normativa recoge también la excepción de escolarización de la persona causante, considerándose dicha situación compatible con la prestación cuando persista la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, lo que deberá acreditarse por el personal facultativo de atención primaria o especializada del servicio público de salud (mediante el Anexo II de la norma).

Beneficiarios. Como regla general podrán ser beneficiarios de esta prestación económica las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia o asimiladas, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 por ciento de su duración, y acrediten un período mínimo de cotización.

Igualmente, la propia norma se refiere expresamente a situaciones diversas como las siguientes: cuando existan dos personas trabajadoras, familias monoparentales o cónyuge o pareja de hecho de la persona causante. Asimismo, se regula de manera específica situaciones especiales (artículo 9) tales como la pluriactividad, el pluriempleo y el trabajo a tiempo parcial, así como reglas de concurrencia de personas beneficiarias (artículo 8).

Periodos mínimos de cotización. Respecto a los períodos mínimos de cotización (la edad queda determinada en función de la fecha de inicio de la reducción de jornada):

- Menor de 21 años: no requiere período mínimo de cotización.
- 21 a 26 años: noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores a dicha fecha; alternativamente, se cumple el requisito si la persona

trabajadora acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.

- 26 años en adelante: ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a dicha fecha; alternativamente, se cumple el requisito si la persona trabajadora acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.

Cuantía prestación económica. Respecto a la cuantía de la prestación económica, la misma consiste en un subsidio que se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción de la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras beneficiarias.

En este sentido, la prestación será equivalente al cien por ciento de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales o, en su caso, la derivada de contingencias comunes cuando no se haya optado por la cobertura de las contingencias profesionales, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la prestación económica que le corresponda a cada una de ellas consistirá en un subsidio equivalente al 50 por ciento.

El cálculo de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial se realizará del siguiente modo: la base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al de inicio de la reducción de jornada entre el número de días naturales de dicho periodo. A dicha base reguladora se le aplicará el porcentaje de reducción de jornada que corresponda (con especialidades para el supuesto de que la antigüedad sea inferior).

Nacimiento de la situación protegida. A partir del mismo día en el que dé comienzo la reducción de jornada cuando la solicitud se haya formulado en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción. En caso de haberse realizado dicha solicitud de manera posterior a dicho plazo, los efectos económicos de la prestación tendrán una retroactividad máxima de tres meses.

Períodos y prórrogas de la prestación. De manera esquemática, se pueden distinguir los siguientes períodos:

- Reconocimiento inicial: cuatro meses.
- Prorroga inicial: seis meses;
- Prorrogas sucesivas: por periodos de ocho meses.

Transcurridos los primeros veinticuatro meses, cada dos años, la solicitud de prórroga deberá acompañarse de un informe vinculante emitido por la Inspección Médica del Servicio Público de Salud correspondiente en el que se acredite la subsistencia del

padecimiento de cáncer o enfermedad grave y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona causante.

Duración del derecho. Se mantendrá la prestación económica:

- hasta los veintitrés años cuando haya sido diagnosticado antes de los dieciocho años;
- hasta los veintiséis años si antes de alcanzar los veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento;
- más allá de los veintiséis años cuando se acredite una discapacidad igual o superior al 65 por ciento, o bien tenga 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.

Suspensión del derecho. La percepción de la prestación quedará suspendida en las situaciones de incapacidad temporal, durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y, en general, cuando la reducción de la jornada de trabajo por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave concurra con cualquier otra causa de suspensión de la relación laboral

Extinción de la prestación. La prestación se extinguirá:

- Por la reincorporación plena al trabajo o reanudación total de la actividad laboral de la persona beneficiaria, cesando la reducción de jornada;
- Por no existir la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona causante;
- Por realizar la persona beneficiaria trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de la prestación distintos de los que hayan sido tenidos en cuenta para la reducción de la jornada de trabajo;
- Por la realización por la persona causante de actividades que den lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social,
- Por el cese en la actividad laboral;
- Por dejar de concurrir las circunstancias que habilitan el mantenimiento de la prestación;
- Por fallecimiento de la persona causante de la prestación;
- Por fallecimiento de la persona beneficiaria de la prestación;
- Por matrimonio o constitución de pareja de hecho de la persona causante, produciéndose la extinción de la prestación respecto de la persona beneficiaria que lo viniera percibiendo.

Listado de enfermedades graves. Quedan recogidas en el listado incorporado en el ANEXO I de la norma.

BOE: https://www.boe.es/boe/dias/2026/11/05/pdfs/BOE-A-2026-23176.pdf

NOVEDADES EN LA REGULACIÓN LABORAL DE LOS RESIDENTES SANITARIOS

Real Decreto 951/2026, de 4 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud

En BOE de fecha 6/11/2026 (con diversas fechas diferentes de entrada en vigor) se ha publicado normativa que modifica la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. Algunas de las novedades son las siguientes:

1.- Regulación específica del régimen de compatibilidades en actividades de producción y creación literarias, artísticas, científicas y técnicas.

2.- Regulación de una jornada máxima de 35 horas. La duración máxima de la jornada ordinaria no podrá exceder de 35 horas semanales de tiempo efectivo de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio se establezca otro cómputo.

3.- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar, como mínimo, un periodo de descanso continuo de 12 horas. En todo caso, después de 24 horas de trabajo ininterrumpido, el personal residente tendrá un descanso continuo de 12 horas, salvo en casos de emergencia asistencial.

4.- Cuando no se hubiera disfrutado los períodos mínimos de descanso semanal, se tendrá derecho a su compensación mediante descansos alternativos, que habrán de disfrutarse en un período de referencia de, como máximo, 14 días.

5.- La duración máxima conjunta de los tiempos de trabajo que comprende la jornada ordinaria y la jornada de guardia será de 45 horas semanales de tiempo efectivo de promedio en cómputo trimestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo.

6.- La duración de la jornada de guardia se establecerá en cada centro, sin que pueda superar las 17 horas de trabajo efectivo. En el caso de que la jornada ordinaria y la jornada de guardia se desarrollen de forma consecutiva, sin que entre ambas se haya disfrutado íntegramente del descanso entre jornadas, la suma de ambas no excederá de 17 horas.

7.- Se establece un límite máximo de 68 horas mensuales de jornada de guardia (con posibilidad de ampliarse de manera excepcional).

8.- El personal residente tendrá derecho al acceso al registro de su jornada, debiendo, los centros sanitarios, contar con sistemas de control horario que permitan garantizar el cumplimiento del control de la jornada máxima.

9.- Se regulan mejoras retributivas entre las que destacan el complemento de grado de formación que retribuye el nivel de conocimientos, competencias, autonomía profesional y responsabilidades inherentes al nivel formativo correspondiente a cada año del programa oficial de la especialidad.

10.- Se garantiza un complemento retributivo a percibir por el personal residente desde el primer día y por todo el tiempo en que se encuentre en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Este complemento alcanzará el cien por cien de las retribuciones ordinarias, fijas y periódicas, tanto básicas como complementarias, que le correspondan, una vez descontada la prestación económica del régimen de seguridad social que corresponda.

11.- Se regula también el sistema interno de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

12.- Se introducen obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales del personal en formación sanitaria especializada.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-23266

LEY DEL ESTATUTO DE LA CIUDADANÍA ESPAÑOLA EN EL EXTERIOR

Real Decreto 954/2026, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.

En BOE de fecha 9/11/2026 se ha publicado el Reglamento que desarrolla la Ley del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior (con entrada en vigor a los veinte días de su publicación, con excepción para el derecho a la asistencia sanitaria de las personas incluidas en el artículo 58.2 c), d), e) y f) del reglamento que entrarán en vigor al año de su publicación en el BOE). A continuación, recogemos algunas de las regulaciones establecidas en la norma:

1.- Se regulan prestaciones como las siguientes: a) Prestación económica por razón de necesidad para personas españolas residentes en el exterior mayores de 65 años o en situación de incapacidad absoluta. b) Asistencia sanitaria para personas residentes en el exterior. c) Ayudas de protección y asistencia consulares.

2.- Regulación de la asistencia sanitaria para las personas que carezcan de la cobertura de asistencia sanitaria en el país de residencia o cuando su contenido y alcance fueran insuficientes.

3.- Regulación de prestación económica para personas españolas retornadas mayores de 65 años.

4.- Se regulan también derechos en materia de seguridad social y empleo recogiéndose la obligación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de adoptar las medidas necesarias para que la acción protectora de la Seguridad Social se extienda a la ciudadanía española que se traslade al exterior por causas de trabajo y a sus familiares.

5.- Obligación de las políticas de retorno de promover el acceso a la información que permita a las personas demandantes de empleo residentes en el exterior y a las retornadas, la búsqueda de empleo y la mejora de sus posibilidades de ocupación

6.- Regulación de actuaciones específicas en política de retorno comprendiendo las fases de preparación, regreso e integración en España, con medidas de retorno referidas a los siguientes ámbitos: a) Información y asesoramiento sobre los trámites del retorno. b) Empleo, formación y emprendimiento. c) Reconocimiento de estudios, homologación de títulos y carrera investigadora. d) Retorno del talento científico, técnico e investigador. e) Integración social de las personas retornadas. f) Acceso al sistema educativo español. g) Acceso al sistema sanitario. h) Reconocimiento en España de la discapacidad reconocida en el exterior. i) Información y asesoramiento sobre residencia, ciudadanía, nacionalidad española y trabajo para las personas integrantes de la unidad familiar de la persona retornada. De este modo, en la norma se localiza un capítulo específico referido al “empleo y emprendimiento para el retorno”.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-23384

REFORZAMIENTO DEL SISTEMA DE LA PRESTACIÓN DE DEPENDENCIA

Real Decreto-ley 36/2026, de 10 de noviembre, de medidas para el adecuado despliegue de la reforma del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Con esta norma se completa el proceso de reforma que inició con el Real Decreto-ley 17/2026 y, posteriormente, la Ley 4/2026. Esta nueva norma ha sido publicada en BOE de fecha 11/11/2026 para su entrada en vigor el día posterior a su publicación. Se trata de una norma que es consecuencia de las anteriores y que posee la finalidad de asegurar la plena efectividad de las modificaciones que se han venido operando.

Normativa que regula las cuantías de nivel mínimo de protección garantizado por la Administración para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, quedando fijadas en: Grado I Dependencia Moderada con 90€/mes; Grado II Dependencia Severa con 260€/mes; Grado III Gran Dependencia con 660€/mes; Grado III+ Dependencia extrema con 4930€/mes.

Como novedad, la norma procede a la modificación de la Ley 39/2006, fijando un plazo máximo para la resolución del reconocimiento de la prestación de dependencia de tres meses, generándose el derecho de acceso a las prestaciones, o bien, desde la resolución expresa de reconocimiento de la prestación o, en su caso, cuando haya transcurrido el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud sin haberse dictado y notificado resolución expresa.

Asimismo, la norma también procede a la modificación del Real Decreto 1051/2013 destacando: i) el reconocimiento del derecho de todas las personas en situación de dependencia a recibir el servicio de teleasistencia, con independencia del resto de prestaciones o servicios reconocidos; y ii) la ampliación de la intensidad del servicio de ayuda a domicilio que comprenderá actuaciones tales como las siguientes: a) Los cuidados y apoyos personales para la realización de las actividades de la vida diaria, incluido el acompañamiento en el entorno comunitario próximo al domicilio; y b) Los apoyos en las actividades domésticas y en la gestión del hogar.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-23605

MEDIDAS URGENTES PARA EL RECONOCIMIENTO Y PROTECCIÓN A LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

Real Decreto-ley 35/2026, de 10 de noviembre, de medidas urgentes para el reconocimiento y protección a las familias monoparentales y otras medidas de apoyo a familias

Norma publicada en fecha de 11/11/2026, con entrada en vigor el día posterior a su publicación, aunque determinados efectos entrarán en vigor el 1 de enero de 2027. Se trata de un texto normativo que introduce avances sustanciales en la protección de las

familias monoparentales –avanzando en la equiparación de la protección que reciben las familias numerosas–.

De manera resumida, en primer lugar, la norma crea un título de familia monoparental, que permite su reconocimiento oficial y el acceso homogéneo a beneficios y medidas de apoyo en todo el territorio nacional.

En segundo lugar, equipara a las familias monoparentales con dos hijos a las familias numerosas, reconociendo su especial vulnerabilidad y garantizando que reciban una protección equivalente.

En tercer lugar, refuerza el Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, ampliando su ámbito de protección para incorporar también a personas mayores de edad con discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento o en situación de dependencia, e introduce modificaciones en el procedimiento de urgencia para agilizar el reconocimiento de los anticipos en situaciones de especial vulnerabilidad económica y social.

En materia sociolaboral, empleo y conciliación (artículo 6) destacan las siguientes novedades (para los supuestos recogidos en preceptos anteriores –título de familia monoparental–): 1.- Límites de ingresos más altos en los casos en que la persona beneficiaria se encuentre en alguna de las situaciones familiares protegidas en la norma. 2.- Garantía de que se pueda acceder al ingreso mínimo vital en condiciones equivalente a las familias donde hay dos progenitores. 3.- Estrategias activas de empleo para promover habilidades y competencias a las personas progenitoras para mayor empleabilidad. 4.- Trato preferente, de acuerdo con lo que se determine en la normativa estatal aplicable, en la concesión de becas y ayudas al estudio.

Por último, se modifica la Ley General de la Seguridad Social, debiendo las comunidades autónomas facilitar a las entidades gestoras de la Seguridad Social por medios informáticos los datos relativos a las fechas de reconocimiento y vencimiento de los títulos de familias numerosas y de familias monoparentales.

BOE: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2026-23604

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA EL PERSONAL FERROVIARIO

Real Decreto-ley 34/2026, de 10 de noviembre, de medidas urgentes para el refuerzo de la seguridad operacional en el transporte ferroviario y la protección social del personal ferroviario

A efectos laborales y de Seguridad Social destacan las siguientes modificaciones:

1.- Modificación del artículo 36 del Real Decreto 929/2020, que regula los tiempos máximos de conducción, con la finalidad de que el personal tenga periodos de descanso suficientes y de calidad para interrumpir su jornada continuada de conducción y que ésta no se alargue de manera excesiva. De este modo, se considera tiempo de conducción la duración de la actividad durante la cual el maquinista sea responsable de la conducción de un vehículo ferroviario, así como los siguientes supuestos: a) La realización de maniobras que lleven asociado el manejo del vehículo ferroviario en movimiento. b) Las interrupciones durante la cuales el maquinista permanezca como responsable del vehículo a efectos de conducción con atención a la circulación ferroviaria o a las maniobras. c) La totalidad de cada período inferior a 45 minutos comprendido entre el cese de una actividad de conducción y la reanudación de esta por el mismo maquinista, en el mismo o en otro vehículo ferroviario. d) Las interrupciones de duración igual o superior a 45 minutos producidas durante la realización de pruebas, ensayos, auscultaciones o verificaciones, cuando el personal deba permanecer a disposición operativa inmediata para efectuar movimientos, recibir y ejecutar instrucciones relacionadas con la conducción o intervenir sobre los sistemas de conducción y seguridad del vehículo, sin haber sido relevado de dichas funciones.

2.- La Disposición adicional única recoge la posibilidad de corregir diferencias de trato existentes entre personas trabajadoras que desempeñan funciones idénticas sobre la misma red (deben trabajar en alguna de las categorías profesionales que aparecen en el artículo 3 del Real Decreto 2621/1986), pero que, consecuencia de la apertura del mercado ferroviario a diferentes operadores, no se encontraban en ese régimen de coeficiente reductor.

3.- Se protege la denominada "cultura justa" como modelo de gestión de la seguridad que promueve un entorno de confianza en el que las personas pueden comunicar errores, incidentes o riesgos sin temor a represalias injustificadas. De este modo, los profesionales que informen sobre posibles riesgos o adopten medidas sobre la actividad ferroviaria, no podrán ser objeto, por parte del empleador, de sanción o trato desfavorable, que pueda suponer situarles en desventaja laboral o profesional por el hecho de haber ejercido su derecho y deber de comunicación o haber tomado decisiones para salvaguardar la seguridad en la operación.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-23603

SUBIDA DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL SECTOR PÚBLICO

Real Decreto-ley 37/2026, de 17 de noviembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público

En BOE de fecha 18/11/2026 se publica este texto normativo (que deberá ser convalidado por la Comisión Permanente tras disolución del Congreso de los Diputados y del Senado) en el que se recogen dos medidas para el personal al servicio del sector público:

1.- Incremento salarial del 4,5%. Se establece una subida salarial de personal al servicio del sector público del 4,5% con efectos desde el 1 de enero de 2027 (% como incremento global máximo).

2.- Incremento de las partidas de acción social. Los gastos destinados a acción social se verán también incrementados en un 4,5%. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-24119

NUEVAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

En BOE de fecha 18/11/2026 se ha publicado este texto normativo que introduce una amplia reforma en cuestiones laborales destacando, a continuación, alguna de sus principales novedades y obligaciones empresariales.

- Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Este texto normativo introduce modificaciones relevantes en el Estatuto de los Trabajadores, siendo algunas de sus novedades las siguientes:

Modificación del artículo 8.5 del Estatuto de los Trabajadores: incorporación de la obligación de información de los denominados elementos esenciales de la relación laboral desde el inicio de la relación laboral (suprimiendo el requisito de que sea superior a cuatro semanas de duración).

Modificación del artículo 12.5.d) del Estatuto de los Trabajadores: se mantiene el preaviso de tres días para la prestación de horas complementarias (salvo plazo inferior recogida por convenio colectivo), pero se añaden dos nuevos párrafos con obligaciones empresariales: a) en caso de rechazo por el trabajador, no podrá sufrir consecuencias desfavorables; b) en caso de cancelación total o parcial de las horas complementarias por parte de la empresa, el trabajador conserva su derecho a que le sean retribuidas (aunque no haya trabajado dichas horas).

Modificación del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores: los períodos de prueba no podrán ser superiores a los siguientes supuestos (salvo que en el propio convenio colectivo se justifique una duración superior por la naturaleza del empleo): a) Seis meses para técnicos titulados; b) Dos meses para las demás personas trabajadoras; c) Tres meses para trabajadores no técnicos en empresas de menos de 25 personas; d) Un mes en contratos de duración determinada por un periodo igual o superior a seis meses (reduciéndose en la misma proporción para contratos de duración inferior a seis meses).

Modificación del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores: nueva redacción para la no discriminación en las relaciones laborales reforzando la denominada garantía de indemnidad frente a cualquier represalia empresarial.

Modificación del artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores: supresión del término de "concurrencia desleal" estableciéndose cláusula que recoge que la empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas, cabiendo solo restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses (a excepción de existencia del pacto de plena dedicación con su correspondiente compensación económica).

Introducción de un nuevo artículo 21.bis sobre "transición a otra forma de empleo" en el Estatuto de los Trabajadores: Las personas trabajadoras podrán solicitar a su empresa la transición a puestos de trabajo vacantes en cualquiera de los siguientes casos: a) Cuando impliquen la conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa, o el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial. b) Cuando impliquen la conversión de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, a contratos de trabajo con carácter indefinido, incluidos los fijos-discontinuos. c) Cuando impliquen la conversión de contratos de trabajo fijo-discontinuos a contratos indefinidos de carácter ordinario. d) En cualquier otro supuesto en el que el cambio de contrato o de puesto de trabajo permita acceder a condiciones de mayor previsibilidad, duración o estabilidad en

el empleo, siempre que la persona trabajadora cuente con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

Igualmente, se establecen las siguientes obligaciones para las empresas:

- Dar respuesta a cualquiera de las solicitudes en el plazo de un mes (tres meses en el caso de plantillas que no superen diez trabajadores).
- Informar a trabajadores y representación legal de los puestos de trabajo vacantes.

Obligaciones trasladadas también al empleo en el sector público de conformidad con la **disposición adicional trigésima** del Real Decreto-ley 39/2026.

Modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores: se otorga una nueva redacción al citado precepto con la finalidad de obtener una mayor igualdad de remuneración por razón de sexo. De este modo, en relación al registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, el Estatuto de los Trabajadores incorpora el siguiente apartado en relación al derecho de información salarial: "la posibilidad de que la información facilitada pueda permitir identificar, directa o indirectamente, la retribución individual de una persona trabajadora no impedirá el derecho de información reconocido a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad y de las demás garantías previstas en la normativa de protección de datos personales".

Por otra parte, cuando el promedio de las retribuciones de las personas de un sexo sea superior al promedio de las del otro tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras en los siguientes supuestos:

- En empresas con al menos 50 trabajadores: 25% o más.
- Empresas de 100 o más trabajadores: 5%.

Asimismo, se recoge expresamente el derecho de los trabajadores a revelar su retribución con la finalidad de cumplir con el principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor; entendiéndose nula cualquier cláusula contractual que impida la divulgación de información sobre su retribución.

Modificación del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores: se incorpora un apartado tercero que introduce un plazo de prescripción de tres años contados desde el momento en que cese la situación discriminatoria para las "acciones relativas a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en materia retributiva".

- **Artículo segundo. Modificación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Este texto normativo introduce modificaciones relevantes en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, siendo algunas de sus novedades las siguientes:

Incorporación del artículo 2. bis al Real Decreto 902/2020 (nuevos conceptos): la normativa introduce una serie de conceptos referidos a la "retribución", "progresión retributiva", "nivel retributivo" y "brecha retributiva de género".

Modificación del artículo 3 del Real Decreto 902/2020 (información sobre la retribución salarial de los trabajadores): obligación de las empresas de poner a disposición de su personal y de sus representantes legales los criterios salariales utilizados para determinar: "la retribución de las personas trabajadoras, los niveles retributivos aplicables a los distintos puestos de trabajo o categorías profesionales y, en su caso, la progresión retributiva".

El precepto distingue las siguientes situaciones: a) cuando los criterios estén regulados por convenio colectivo, será suficiente con identificar los preceptos que lo contienen; b) en cambio, cuando no estén convencionalmente previstos o cuando la empresa haya establecido mejoras voluntarias, se deberá facilitar dicha información con los criterios aplicados.

Por otro lado, aquellas empresas de 50 o más trabajadores deberán informar sobre los criterios de progresión retributiva.

En definitiva, se trata de una serie de obligaciones que poseen la finalidad de que la transparencia salarial vaya más allá del conocimiento de las cuantías económicas percibidas por los trabajadores, procediéndose también a facilitar las reglas y los criterios que determinan las diferencias salariales.

Modificación del artículo 8 del Real Decreto 902/2020 (auditoría retributiva): se procede a una nueva y más completa redacción de este precepto con la finalidad de desarrollar el diagnóstico, la justificación de las diferencias retributivas, las medidas correctoras y la transparencia de la auditoría, teniendo en cuenta aspectos como los siguientes (entre otras cuestiones): identificación de las diferencias salariales; información que debe utilizarse y durante qué período; como deben justificarse las diferencias salariales; participación de los representantes legales de los trabajadores; corrección de las desigualdades salariales injustificadas y plazos para ello; etcétera.

Incorporación de una nueva sección 4ª en el Real Decreto 902/2020 titulada "derecho a la información de las personas trabajadoras" integrada por los artículos 10 y 11.

El artículo 10 recoge el derecho a la información de los trabajadores estableciéndose el derecho a solicitar y recibir por escrito información sobre su retribución individual y sobre las retribuciones medias, en términos anuales y por hora de trabajo y desglosadas por sexo, de los grupos, categorías o niveles retributivos, de personas trabajadoras que

realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. A lo que la empresa deberá responder en un plazo máximo de dos meses.

El artículo 11 se refiere a la "información sobre la brecha retributiva de género", obligación que tendrán que cumplir las empresas de 50 o más personas trabajadoras a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, con la siguiente información: a) la brecha retributiva de género; b) la brecha retributiva de género en los complementos salariales; c) la brecha retributiva de género mediana; d) la brecha retributiva de género mediana en los complementos salariales; e) la proporción de trabajadoras y de trabajadores que reciben complementos salariales; f) la proporción de trabajadoras y de trabajadores en cada cuartil de la banda retributiva; g) la brecha retributiva de género por categorías, grupos o agrupaciones de puestos de igual valor.

Incorporación del artículo 14 al Real Decreto 902/2020 (Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva): se crea la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva como órgano colegiado interministerial, de carácter tripartito, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Incorporación de la disposición transitoria segunda sobre "remisión de determinadas informaciones".

Se establecen los siguientes plazos para el cumplimiento de la obligación de información sobre la brecha retributiva de género:

a) Antes del 8 de junio de 2027, respecto de las empresas que ocupen a 150 personas trabajadoras o más.
b) Antes del 8 de junio de 2031, respecto de las empresas que ocupen entre 50 y 149 personas trabajadoras.

Se establece el siguiente plazo para facilitar a la Comisión Europea los datos de las letras c) (recopilar y analizar los datos facilitados por las empresas en relación a la información sobre la brecha retributiva de género), d) ("recabar los informes de la auditoría retributiva puestos a disposición por parte de las empresas") y e) ("compilar datos sobre el número y tipología de reclamaciones en materia de discriminación retributiva interpuestas ante las autoridades competentes, y las demandas interpuestas ante los órganos jurisdiccionales nacionales") del artículo 14.3 (referido a las funciones de la Comisión para el Seguimiento de la Transparencia Retributiva): antes del 8 de junio de 2028.

Se establece el siguiente plazo para la remisión anual de datos estadísticos a la Comisión Europea: desde el 31 de enero de 2028 para el año de referencia 2026.

- **Artículo tercero. Modificación de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo**

Este texto normativo introduce modificaciones relevantes en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, siendo algunas de sus principales novedades las siguientes:

Incorporación del apartado g) en el artículo 5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo: se introduce este nuevo apartado que viene a referirse al "principio de transparencia retributiva previa al empleo" conllevando una serie de obligaciones a cumplir en las ofertas de empleo:

- Información sobre la retribución inicial del puesto;
- No realización de preguntas sobre el historial retributivo de la persona solicitante;
- Neutralidad en los anuncios de vacantes de trabajo y denominaciones de los puestos de trabajo con respecto al género;
- Accesibilidad de información para las personas con discapacidad;

Obligaciones también trasladables a procesos de selección y contratación en el que se utilicen procedimientos automáticos o sistemas algorítmicos para el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Incorporación de la disposición adicional duodécima: obligaciones del principio de transparencia retributiva previa al empleo que es también trasladable al personal empleado público al servicio de las Administraciones Públicas y demás entidades del sector público.

- **Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.**

Este texto normativo introduce también modificaciones relevantes en la LISOS, siendo algunas de sus novedades las siguientes:

a. Infracciones en materia de relaciones laborales.

Se consideran infracción grave los siguientes supuestos:

- Incumplimiento del deber de información a los trabajadores, así como no responder o informar a solicitudes de vacantes (art. 7.11 LISOS).
- Incumplimiento de las obligaciones en materia de registro retributivo, en los términos establecidos legal o reglamentariamente (art. 7.15 LISOS).
- Incumplimiento de las obligaciones de información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva (art. 7.16 LISOS).

Se considera infracción muy grave el siguiente supuesto:

- Las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento de los derechos reconocidos por la normativa laboral (art. 8.12 bis LISOS).

b. Infracciones en materia de empleo.

Se considera infracción grave el siguiente supuesto:

- No facilitar a las personas solicitantes de empleo, con carácter previo a la celebración del contrato de trabajo, la información exigida legal o reglamentariamente.

Se considera infracción muy grave el siguiente supuesto:

- Solicitar datos prohibidos por la normativa legal o reglamentaria o de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación, establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio o adoptar decisiones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por cualquier causa, condición o circunstancia personal o social, prohibida por la normativa.

Disposición final segunda. Modificación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Este texto normativo introduce también modificaciones relevantes en la Ley de Contratos del Sector Público, siendo algunas de sus novedades las siguientes:

Modificación o incorporación de contenido en los artículos 201, 211.1j) y 212.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Se modifica o incorpora contenido con la finalidad de reforzar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor:

- Incorporación de previsiones en los pliegos de cláusulas administrativas particulares destinadas a garantizar el cumplimiento de las citadas obligaciones, así como el reconocimiento de penalidades proporcionadas a la naturaleza y gravedad de los incumplimientos.
- Incorporación de una nueva causa de disolución del contrato por el incumplimiento grave de las obligaciones relacionadas con el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres cuando se acredite la existencia de discriminación retributiva por razón de sexo o bien que se haya producido un incumplimiento reiterado de las obligaciones de transparencia retributiva.
- Incorporación de la posibilidad de iniciar de oficio el procedimiento de resolución del contrato por el órgano de contratación o a instancia de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa contratista.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-24121

SUBIDA DEL SMI HASTA 18.004 EUROS ANUALES Y MEDIDAS DE REDUCCIÓN DEL IRPF Y ELIMINACIÓN DE LAS RETENCIONES DIRECTAMENTE EN LA NÓMINA DEL TRABAJADOR

Las cuantías que regirán el salario mínimo interprofesional serán las siguientes (estipuladas por Real Decreto 1013/2026, de 18 de noviembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027 publicado en BOE de fecha 19/11/2026):

- Salario mínimo interprofesional mensual: 1.286 euros
- Salario mínimo interprofesional anual: 18.004 euros
- Salario mínimo interprofesional diario: 42,87 euros
- Salario mínimo interprofesional para personas con contrato de duración determinada: 60,88 euros por jornada legal en la actividad.
- Salario mínimo interprofesional empleadas de hogar: 10,06 euros por hora efectivamente trabajada

Por otro lado, en BOE de fecha 18/11/2026 se publica el **Real Decreto-ley 38/2026, de 17 de noviembre, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial y medidas fiscales urgentes para evitar la tributación del salario mínimo interprofesional de 2027 en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas** cuya finalidad es reducir el IRPF de los trabajadores con salarios más bajos.

El artículo 5 del citado texto normativo establece la deducción en la declaración de la renta para las personas que trabajan por cuenta ajena y tengan ingresos inferiores a 23.171,89€ brutos al año y siempre que no tengan otros ingresos (salvo los exentos) superiores a 6.500€ anuales. Cuando los rendimientos íntegros del trabajo no superen la cuantía indicada se podrá deducir la siguiente cuantía:

- Hasta 18.004 € brutos al año, la deducción puede ser de 1.033,58 €.
- Entre 18.004 € y 23.171,89 €, la deducción va disminuyendo progresivamente.

En plena concordancia con la finalidad descrita, el artículo 6 procede a la eliminación de las retenciones del IRPF en las nóminas del salario mínimo interprofesional de tal manera que hace que el efecto del cobro de la nómina por parte del trabajador se vea incrementada por la recuperación de las cantidades retenidas (sin tener que esperar a la declaración de la renta). De este modo, se establece la disminución de la cuota de retención en los siguientes supuestos:

- Hasta 18.004 € brutos al año, la deducción puede ser de 1.033,58 €.
- Entre 18.004 € y 23.171,89 €, la deducción va disminuyendo progresivamente.

En definitiva, se trata de dos medidas: la primera aplicable directamente a la declaración anual del IRPF; y, la segunda, aplicable directamente y cada mes a una menor retención del trabajador en la nómina.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-24189

BOE: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2026-24120

IGLESIA ORTODOXA ROMANA EN ESPAÑA

Real Decreto 1005/2026, de 18 de noviembre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de la Iglesia Ortodoxa Rumana en España

Se establece la inclusión de los ministros de culto de la Iglesia Ortodoxa Rumana en España en el Régimen General de la Seguridad Social.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-24301

SOBERANÍA TECNOLÓGICA EN EL ÁMBITO CIENTÍFICO E INVESTIGADOR

Real Decreto-ley 40/2026, de 20 de noviembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad y la soberanía tecnológica en el ámbito científico e investigador

Esta norma, si bien está destinada al impulso de la investigación en España, introduce también medidas de carácter laboral dirigidas al personal investigador, entre las que destacan bonificaciones a las cotizaciones de Seguridad Social, incentivos para la contratación de jóvenes y mujeres investigadoras, así como bonificaciones para contratos predoctorales (entre otras medidas).

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-24437

PERMISOS POR FALLECIMIENTO, NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Ampliación de los permisos por fallecimiento, nacimiento y cuidado del menor, creación del permiso por acompañamiento en la muerte digna y facilitación de la atención a familiares en cuidados paliativos

Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en materia de adaptación y reducción de jornada, de permisos por duelo en caso de fallecimiento, de prestación de ayuda para morir y de nacimiento y cuidado del menor

En BOE de fecha 25/11/2026 se ha publicado esta norma en la que se recogen las siguientes novedades:

1. Permiso por duelo en caso de fallecimiento (nueva denominación) hasta diez días laborables cuyo uso requiere que se hagan dentro de las cuatro semanas posteriores al fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad.
2. Permiso por fallecimiento hasta tres días laborables para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de implicar desplazamiento puede ampliarse dos días adicionales (hasta un total de cinco días laborables).
3. Nuevo permiso de un día para acompañar a la persona que reciba eutanasia.
4. Reducción o adaptación de la jornada para cuidar a familiares que precisen cuidados paliativos (cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho).
5. Ampliación a veinte semanas del permiso por nacimiento y cuidado del menor (de las que tres semanas pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años). Ampliable a 34 semanas en caso de familias monoparentales (de las que seis semanas pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años).
6. Ampliaciones y permisos también incorporados al Estatuto Básico del Empleado Público.

BOE: https://www.boe.es/boe/dias/2026/11/25/pdfs/BOE-A-2026-24700.pdf

SEGURIDAD SOCIAL Y PERSONAS ACOGEDORAS

Regulación de la Seguridad Social de las personas acogedoras especializadas de dedicación exclusiva

Real Decreto 1035/2026, de 25 de noviembre, por el que se regula la Seguridad Social de las personas acogedoras especializadas de dedicación exclusiva

Este texto normativo se encarga de regular el encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante la suscripción de un convenio especial, de las personas acogedoras especializadas de dedicación exclusiva que, percibiendo una compensación económica por esta actividad, soliciten formalizar dicho convenio. Asimismo, esta norma establece también los requisitos y el procedimiento para su afiliación, alta y cotización.

BOE: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-24907

AUTOR

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

