

RESEÑA LABORAL DEL MES DE FEBRERO DE 2026

Por José Ignacio García Ninet

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de
la Universitat de Barcelona*

SUMARIO

- I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT.**
- II. CARTA SOCIAL EUROPEA**
- III. DERECHO DE LA UNION EUROPEA**
- IV. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE**
- V. NORMAS LABORALES Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**
- VI. CONVENIOS COLECTIVOS**
- VII. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL
CONSTITUCIONAL**
- VIII. RESEÑA DE REVISTAS Y LIBROS**

SUMARIO

I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT

1. NOTICIAS DE LA ONU

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. [Blog de la Revista Internacional del Trabajo](#)

Más allá de empleados y contratistas: cartografiar a los trabajadores de plataformas en China

Este blog, basado en una investigación publicada en la Revista Internacional del Trabajo, analiza cómo la economía de plataformas en China desafía la división tradicional entre empleados y trabajadores independientes, al poner de relieve la existencia de un amplio grupo de trabajadores cuasi subordinados.

10 de febrero de 2026

El auge del trabajo basado en plataformas en China, que involucra a unos 84 millones de personas, refleja una transformación global en la forma en que el trabajo se organiza y se experimenta. Esta transformación digital ha dado lugar a importantes debates académicos y de política pública sobre la idoneidad de las categorías tradicionales del derecho laboral. Históricamente, los marcos jurídicos se han basado en una distinción binaria entre empleados y trabajadores independientes. Sin embargo, la realidad diversa del trabajo en plataformas —caracterizada por distintos niveles de gestión algorítmica y dependencia económica— difumina con frecuencia estas fronteras, creando una “zona gris” que pone en cuestión los modelos de gobernanza convencionales.

En los últimos años, el debate en China ha evolucionado para abordar esta complejidad mediante un enfoque centrado en la naturaleza funcional de la relación laboral. En lugar de ceñirse estrictamente a un umbral binario, se observa un reconocimiento creciente de los matices que caracterizan a los trabajadores que presentan determinados rasgos de subordinación sin encajar plenamente en el modelo clásico del empleo a tiempo completo. El énfasis se desplaza hacia la garantía de un conjunto básico de protecciones esenciales vinculadas a la persona trabajadora, con independencia de su clasificación formal, especialmente para quienes están sujetos a un control significativo a nivel empresarial durante el proceso de trabajo.

Nuestra investigación aporta una base empírica a este debate global al ir más allá de las discusiones conceptuales sobre “niveles” jurídicos y examinar las situaciones reales de trabajo de quienes participan en plataformas. A partir de un sólido conjunto de datos que incluye a más de 7.000 repartidores de comida en cinco ciudades chinas diversas, captamos un amplio espectro de la

economía de plataformas, desde polos digitales de primer nivel hasta centros industriales en transición. Al proponer una estrategia de medición simplificada que identifica distintos grados de subordinación y autonomía, analizamos cómo se distribuyen las diferentes configuraciones de trabajo y cómo varían las condiciones laborales y las brechas de protección entre los grupos. En última instancia, este enfoque basado en evidencia proporciona la claridad necesaria para diseñar sistemas de protección inclusivos que respondan a las realidades multifacéticas de la economía digital contemporánea.

Una premisa clave de nuestro estudio es que los trabajadores de plataformas no constituyen un grupo homogéneo. Las plataformas agrupan a trabajadores con niveles muy distintos de dependencia económica y control gerencial, lo que condiciona tanto sus condiciones de trabajo como el tipo y la urgencia de las protecciones que necesitan. Tratar a los “trabajadores de la economía gig” como un grupo único puede ocultar esta estratificación interna y dar lugar a instrumentos de política pública que se ajustan a algunos trabajadores, pero dejan fuera a otros.

Para captar la heterogeneidad del trabajo en plataformas, adoptamos un marco empírico basado en los conceptos complementarios de dependencia económica y subordinación personal —criterios utilizados por instituciones como Eurofound, pero rara vez aplicados a gran escala en economías emergentes—. En nuestro estudio, operacionalizamos la dependencia económica como la obtención de más del 50 % de los ingresos totales a través de la plataforma, mientras que la subordinación personal se mide a partir del grado de autonomía que conservan los repartidores sobre sus horarios, la selección de pedidos, la gestión de contingencias y el derecho de sustitución.

La principal ventaja de este enfoque radica en su observabilidad práctica. Aunque los repartidores pueden tener dificultades para desenvolverse en la “niebla contractual” generada por complejas cadenas de subcontratación o por el uso de agencias laborales, sí pueden informar con precisión sobre sus fuentes de ingresos y las restricciones operativas de su trabajo cotidiano. Al centrarnos en estas dimensiones reportables por los propios trabajadores, podemos trascender las etiquetas formales y revelar la realidad sustantiva de la relación laboral, ofreciendo una imagen más clara de la vulnerabilidad de los trabajadores en la economía digital.

Los resultados de nuestro análisis de conglomerados proporcionan pruebas claras de la heterogeneidad existente entre los repartidores de plataformas en China. Identificamos cuatro subtipos de trabajadores de plataformas. De manera reveladora, solo alrededor del 19 % de los repartidores encajan de forma clara en el marco binario tradicional del estatus laboral, asemejándose a empleados estándar. El 81 % restante queda fuera de esta dicotomía y presenta una gran diversidad en términos de dependencia económica y subordinación personal. Dentro de esta mayoría, el patrón más destacado es una configuración mixta: alta dependencia económica combinada con subordinación personal parcial. Muchos repartidores dependen en gran medida de los ingresos de la plataforma, al tiempo que enfrentan un control significativo — aunque no siempre total— sobre su proceso de trabajo. Esto los sitúa en una posición estructuralmente desfavorecida: asumen los riesgos asociados al trabajo por cuenta propia mientras experimentan restricciones más propias del trabajo gestionado.

Asimismo, constatamos que la dependencia económica y la subordinación personal se relacionan con las condiciones de trabajo de maneras distintas. Una alta dependencia económica se asocia fuertemente con jornadas laborales más largas, mayor intensidad de trabajo y una presión percibida más elevada. Una alta subordinación personal se vincula más estrechamente con una menor satisfacción laboral, en consonancia con una reducción de la autonomía y una menor sensación de control en el trabajo. Las brechas de protección también presentan patrones diferenciados. La cobertura de la seguridad social resulta especialmente insuficiente entre los subtipos con mayores niveles de subordinación, precisamente aquellos trabajadores que están sometidos a un control más estricto sobre el proceso de trabajo.

En conjunto, este análisis basado en el caso de China contribuye a los debates globales sobre la complejidad interna del trabajo en plataformas y aborda directamente el desafío de política pública: la naturaleza multifacética del trabajo en plataformas sugiere que los paradigmas jurídicos binarios tradicionales pueden no captar plenamente la diversidad de realidades que caracterizan a estas nuevas configuraciones digitales. Identificar y comprender la diversidad de los trabajadores de plataformas es un paso fundamental para mejorar las protecciones y las condiciones de trabajo, en particular mediante la aplicación efectiva de los derechos básicos ya contemplados en los marcos normativos pertinentes.

Referencias:

- [En busca de trabajadores cuasi subordinados en China. Tipología de riders según su grado de dependencia y subordinación económicas](#)
- [Revised labor rules sought as gig work rises](#)
- [关于确立劳动关系有关事项的通知](#)
- [Identifying Labor Relationship Involving "Workers Hired Through Internet" and Protection of Their Interests - 中国知网](#)
- [Third Employment Category for Platform Workers in China: A Tough Start | The Chinese Journal of Comparative Law | Oxford Academic](#)
- [Internet Platform Employment in China : Legal Challenges and Implications for Gig Workers through the Lens of Court Decisions](#)
- [Dependence and precarity in the platform economy](#)

2.2. Entrevista

Cómo fortalecer la resiliencia sindical en 2026

En medio de la creciente inestabilidad mundial, el secretario general de la Confederación Sindical Internacional (CSI), Luc Triangle, reflexiona sobre la resiliencia del movimiento sindical. Con la 114.^a Conferencia Internacional del Trabajo, que se espera que establezca nuevas normas para la economía de plataformas y promueva el diálogo social, el tripartismo y la igualdad de género en el trabajo, Triangle esboza un camino claro y esperanzador para los sindicatos.

12 de febrero de 2026

Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI)

ACTRAV INFO: 2025 ha sido un año difícil tanto para el sistema multilateral como para el movimiento sindical en todo el mundo. Echando la vista atrás, ¿cuáles serían, en su opinión, los logros más significativos y los momentos decisivos para el movimiento sindical internacional, y por qué son importantes para los trabajadores?

Luc Triangle: El año 2025 se ha caracterizado por el autoritarismo, los conflictos, el aumento de las desigualdades y un ataque sostenido a la democracia y el multilateralismo. El [Índice Global de Derechos de la CSI](#) muestra claramente la magnitud de la crisis: el 87 % de los países violaron el derecho de huelga, el 79 % restringieron la negociación colectiva y tres cuartas partes excluyeron a los trabajadores de los sindicatos. En este contexto, el logro más significativo del movimiento sindical internacional ha sido su capacidad para defender el espacio democrático y reconstruir el poder bajo presión.

Un momento decisivo fue el fortalecimiento de nuestra campaña [Por la Democracia](#). La CSI fue una de las primeras en dar la voz de alarma sobre la toma hostil de la democracia por parte de los intereses de los multimillonarios y las empresas. Al señalar esta amenaza de forma temprana y clara, los sindicatos pusieron de manifiesto cómo la riqueza extrema se está convirtiendo en poder político para debilitar las instituciones democráticas y los derechos de los trabajadores, y por qué la defensa de la democracia es esencial para que los trabajadores tengan voz, protección y futuro.

Denunciamos la amenaza coordinada que representan las fuerzas de extrema derecha y los actores corporativos multimillonarios. El informe «[Los socavadores corporativos de la democracia 2025](#)» nombró y desafió a las empresas que utilizan su poder económico para debilitar las instituciones democráticas. Este trabajo ha ayudado a los trabajadores y a los sindicatos a comprender que los ataques a los derechos laborales forman parte de una estrategia más amplia para concentrar el poder y la riqueza.

También hemos logrado importantes avances en la defensa de los derechos fundamentales. La presentación del caso de los trabajadores sobre el derecho a la huelga ante la Corte Internacional de Justicia fue histórica. Las campañas de solidaridad contribuyeron a la liberación del líder sindical bielorruso Aliaksandr Yarashuk y mantuvieron la atención mundial sobre la represión en Myanmar y Hong Kong.

Por último, la organización sigue siendo una gran fuente de esperanza. Desde los trabajadores de plataformas que hacen campaña a favor de un convenio vinculante de la OIT hasta los nuevos programas de organización que involucran a miles de trabajadores en todo el mundo, los sindicatos están creciendo,

renovando su liderazgo y construyendo el poder que los trabajadores necesitan para configurar un futuro más justo.

ACTRAV INFO: En un contexto de crecientes tensiones geopolíticas y fragmentación mundial, ¿por qué el mundo necesita hoy una OIT más fuerte y cómo debería ser esa fuerza en la práctica?

Luc Triangle: Los trabajadores necesitan más que nunca una OIT fuerte, ya que estamos siendo testigos de ataques abiertos al multilateralismo. Una OIT fuerte puede afianzar la justicia social, la gobernanza democrática y la paz en un sistema internacional basado en normas.

Los recientes intentos de debilitar a la OIT mediante amenazas de recortes de financiación, presiones políticas y esfuerzos por remodelar su gobernanza no son incidentes aislados. Reflejan un desafío más amplio a las instituciones multilaterales y a la idea de que los derechos de los trabajadores son universales e innegociables. Precisamente por eso hay que defender sin concesiones el mandato constitucional de la OIT.

La fortaleza en la práctica significa una OIT que permanece firmemente arraigada en su actividad principal: las normas internacionales del trabajo, un sistema de supervisión creíble y un tripartismo genuino. No se trata de funciones técnicas, sino de la columna vertebral de la democracia en el trabajo.

Por último, la fortaleza requiere claridad de propósito. La OIT existe para proteger a los trabajadores, promover la protección social, los salarios justos, las condiciones de trabajo seguras y la dignidad en el trabajo. En la OIT no hay lugar para intereses empresariales estrechos ni agendas políticas. En una época de desorden mundial, la OIT debe erigirse como un pilar de cooperación, equidad y esperanza para los trabajadores de todo el mundo.

ACTRAV INFO: Tras la adopción de la Declaración Política de Doha, ¿cómo pueden los sindicatos traducir sus compromisos en acciones concretas a nivel nacional, regional y mundial, en particular en lo que respecta a la colaboración con los gobiernos y los empleadores?

Luc Triangle: La Declaración Política de Doha es una victoria decisiva para los trabajadores. Sitúa el trabajo decente en el centro del desarrollo e incluye compromisos firmes sobre los principios y

derechos fundamentales en el trabajo, el diálogo social, los salarios dignos, la protección social y la igualdad de género. También reconoce el vínculo inseparable entre la justicia social y e y la democracia, y la necesidad de fortalecer el multilateralismo, con las Naciones Unidas y su Carta en el centro.

El reto ahora es su aplicación. La ambición de la Declaración ofrece a los sindicatos una gran oportunidad para exigir responsabilidades a los gobiernos y a los empleadores, pero esto solo será posible si los interlocutores sociales participan plenamente a todos los niveles, tal y como reconoce la propia Declaración.

A nivel nacional, los sindicatos ya están utilizando los compromisos de Doha para influir en las decisiones políticas. Desde la adopción de la Agenda 2030, los sindicatos de más de 50 países han colaborado con los gobiernos, la sociedad civil y los equipos de las Naciones Unidas en los países para configurar los planes nacionales de desarrollo, las reformas del mercado laboral y los sistemas de protección social en torno al trabajo decente y los derechos.

A nivel regional, los sindicatos han influido con éxito en el seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de las Comisiones Económicas Regionales de las Naciones Unidas, demostrando la influencia del ODS 8 sobre el trabajo decente como motor del desarrollo sostenible, la cohesión social y la resiliencia democrática.

A nivel mundial, las reivindicaciones de los trabajadores se han traducido en resultados políticos concretos. El llamamiento a un nuevo contrato social ha dado forma a importantes iniciativas de las Naciones Unidas, como Nuestra Agenda Común y el Acelerador Global sobre Empleo y Protección Social para Transiciones Justas, y se ha reflejado en las prioridades del Secretario General de las Naciones Unidas para 2026.

ACTRAV INFO: De cara a la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2026, los debates se centrarán en la economía de plataforma, el diálogo social y el tripartismo, y una agenda transformadora para la igualdad de género en el trabajo. ¿Cuáles son sus expectativas respecto a estos debates y qué resultados serían más significativos para los trabajadores?

Luc Triangle: El objetivo de los debates sobre la economía de plataformas es claro: la adopción de un convenio y una recomendación que protejan verdaderamente a los trabajadores y regulen las condiciones de trabajo en la economía de plataformas, en plena consonancia con el mandato de la OIT. Acogemos con satisfacción los avances logrados en la última CIT en cuanto a la forma de los instrumentos, así como las definiciones, el alcance y las exclusiones, y el reconocimiento del derecho de los trabajadores a acceder a la información sobre los sistemas automatizados, y el reconocimiento de que todo trabajo es trabajo y que todos los trabajadores tienen derechos. Millones de trabajadores de plataformas esperan un nivel mínimo de derechos a escala mundial. Es esencial que las nuevas normas aborden los sistemas de gestión automatizados, la protección de datos, la desactivación y la clasificación errónea. Regular la tecnología no es antiinnovación; es la forma de garantizar el trabajo decente, la justicia social y la sostenibilidad.

De cara al debate recurrente, esperamos un debate sólido y orientado a la acción que reafirme el diálogo social y el tripartismo como pilares de la democracia. La aplicación efectiva de los instrumentos de la OIT, como los relativos a los salarios, la protección social, la seguridad y la salud en el trabajo, la discriminación y la violencia y el acoso en el trabajo, es fundamental para este proceso. Para los trabajadores, los resultados significativos incluirían un compromiso renovado para promover la ratificación de los Convenios 87 y 98, el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones de diálogo social y respuestas concretas al declive mundial del respeto de la libertad de asociación y la negociación colectiva. Por encima de todo, esperamos que la OIT dé prioridad a sus recursos y acciones para reforzar su mandato fundamental, tal y como se establece en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, con el fin de lograr un cambio real y tangible para los trabajadores sobre el terreno.

En cuanto a la agenda transformadora para la igualdad de género en el trabajo, esperamos que la OIT mejore su labor para abordar las barreras estructurales que impiden la igualdad de género a nivel social, económico y de gobernanza. Mediante un enfoque basado en las normas internacionales del trabajo, la Conferencia Internacional del Trabajo debe promover políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género y respondan a los cambios mundiales, como la digitalización, el cambio climático y el cambio demográfico. El debate general también debe defender el papel de

la OIT en el contexto del actual proceso de reforma de la ONU80, dada su experiencia histórica en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, así como su estructura tripartita única y su poder normativo, que pueden aportar mejoras tangibles en la vida de las trabajadoras.

ACTRAV INFO: Desde la perspectiva de la CSI, ¿cuáles son, en su opinión, los principales retos y oportunidades a los que se enfrentarán los sindicatos en 2026, y cómo se está posicionando la CSI para responder a ellos?

Luc Triangle: El principal reto es evidente: se está intensificando un ataque coordinado contra la democracia, los derechos de los trabajadores y las instituciones multilaterales. Las fuerzas políticas de extrema derecha, los gobiernos autoritarios y una élite multimillonaria están colaborando para debilitar a los sindicatos, restringir la organización, criminalizar las protestas y bloquear el progreso en la OIT, las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales.

Al mismo tiempo, existe una gran oportunidad. Los trabajadores son cada vez más conscientes de que el modelo económico y político actual les está fallando. La desigualdad, la inseguridad, la crisis climática y la digitalización no regulada están generando ira, pero también apertura a soluciones colectivas. Si actuamos con claridad y valentía, hay espacio para que los sindicatos crezcan, se organicen y lideren.

La estrategia unificada de la CSI para 2026 es la Lucha por la Democracia. Esto significa defender los fundamentos del poder sindical, empezando por los derechos fundamentales, las normas y el sistema de supervisión de la OIT. Pasaremos de una defensa gradual a una acción centrada que proporcione victorias concretas para los trabajadores.

Estamos dando prioridad al apoyo a la organización y la inclusión, especialmente de los trabajadores informales, los migrantes, las mujeres y los jóvenes, porque la fuerza y la independencia futuras del movimiento sindical dependen del aumento de nuestro número. También estamos apoyando a las afiliadas con investigación, herramientas de campaña y mecanismos de solidaridad, especialmente en los lugares donde los sindicatos están en primera línea de la represión.

Por último, estamos reforzando las alianzas más allá del movimiento sindical. En una era de autoritarismo, la defensa de la democracia y la justicia social requiere la creación de una causa común con todos aquellos cuyos derechos están siendo atacados. Los sindicalistas no están solos frente a la represión; un ataque a los derechos de un movimiento es un ataque a todos.

No se trata de una lucha abstracta. En 2026, los sindicatos lucharán por la democracia porque es la forma en que los trabajadores garantizan sus derechos, su dignidad, su seguridad y un futuro compartido.

II CARTA SOCIAL EUROPEA

A cargo de:

Carmen Salcedo Beltrán
Miembro del Comité Europeo de Derechos Sociales
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Valencia.

III. DERECHO DE LA UNION EUROPEA

IV. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Documento 62025CB0403

Asunto C-403/25, Vedrón: Auto del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 8 de diciembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Elche – Alicante) – J.L.Q. / Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (Procedimiento prejudicial – Artículos 53, apartado 2, y 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia – Obligación de exponer el contexto normativo del litigio principal – Obligación de indicar la relación entre las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación se solicita y la legislación nacional aplicable – Falta de precisiones suficientes – Inadmisibilidad manifiesta)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/433/oj>

C/2026/433

2.2.2026

**Auto del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 8 de diciembre de 2025
(petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social
n.º 2 de Elche – Alicante) – J.L.Q. / Instituto Nacional de la Seguridad
Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**

(Asunto C-403/25, ⁽¹⁾ Vedrón) ⁽²⁾

**(Procedimiento prejudicial - Artículos 53, apartado 2, y 94 del
Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia - Obligación de
exponer el contexto normativo del litigio principal - Obligación de indicar
la relación entre las disposiciones del Derecho de la Unión cuya
interpretación se solicita y la legislación nacional aplicable - Falta de
precisiones suficientes - Inadmisibilidad manifiesta)**

(C/2026/433)

Lengua de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente

Juzgado de lo Social n.º 2 de Elche

Partes en el procedimiento principal

Demandante: J.L.Q.

Demandadas: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería
General de la Seguridad Social (TGSS)

Fallo

La petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 2
de Elche (Alicante) mediante auto de 8 de mayo de 2025 es manifiestamente
inadmisibile.

⁽¹⁾ Fecha de presentación: 17/6/2025.

⁽²⁾ La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de
ninguna parte en el procedimiento.

2. Documento 62023CA0743

**Asunto C-743/23, GKV-Spitzenverband: Sentencia del
Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 11 de diciembre
de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el
Landessozialgericht für das Saarland – Alemania) – A / GKV-**

Spitzenverband [Procedimiento prejudicial – Acuerdo sobre la libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra – Trabajadores migrantes – Seguridad social – Legislación aplicable – Reglamento (CE) n.º 883/2004 – Artículo 11 – Artículo 13, apartado 1 – Reglamento (CE) n.º 987/2009 – Artículo 14, apartado 8 – Trabajador que ejerce una actividad por cuenta ajena en el territorio de varios Estados, de los cuales uno es un Estado miembro, otro la Confederación Suiza y el resto terceros países – Concepto de parte sustancial de la actividad – Toma en consideración de la actividad ejercida en terceros países]

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/604/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/604

9.2.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 11 de diciembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Landessozialgericht für das Saarland – Alemania) – A / GKV-Spitzenverband

(Asunto C-743/23, [GKV-Spitzenverband](#))

(Procedimiento prejudicial - Acuerdo sobre la libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra - Trabajadores migrantes - Seguridad social - Legislación aplicable - Reglamento (CE) n.º 883/2004 - Artículo 11 - Artículo 13, apartado 1 - Reglamento (CE) n.º 987/2009 - Artículo 14, apartado 8 - Trabajador que ejerce una actividad por cuenta ajena en el territorio de varios Estados, de los cuales uno es un Estado miembro, otro la Confederación Suiza y el resto terceros países - Concepto de «parte sustancial de la actividad» - Toma en consideración de la actividad ejercida en terceros países)

(C/2026/604)

Lengua de procedimiento: alemán

Órgano jurisdiccional remitente

Landessozialgericht für das Saarland

Partes en el procedimiento principal

Demandante: A

Demandada: GKV-Spitzenverband

con intervención de: Moguntia Food Group AG

Fallo

El artículo 13, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, en relación con el artículo 14, apartado 8, del Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012,

debe interpretarse en el sentido de que,

para determinar si una persona que ejerce una actividad por cuenta ajena en varios Estados miembros, uno de los cuales es su Estado miembro de residencia, y en varios terceros países realiza una parte sustancial de dicha actividad en su Estado miembro de residencia, en el sentido de este artículo 13, apartado 1, no solo se ha de tomar en consideración la actividad por cuenta ajena efectuada por esta persona en los Estados miembros, sino también la ejercida en los terceros países.

[\(1\)](#) DO C, C/2024/2010.

3. Documento 62024CA0485

Asunto C-485/24, Locatrans: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 11 de diciembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Cour de cassation – Francia) – Locatrans Sàrl / ES (Procedimiento prejudicial – Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales – Artículo 6 – Contrato de trabajo – Elección de las partes – Disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable a falta de elección – Determinación de dicha ley – Lugar de trabajo habitual – Cambio del lugar de trabajo habitual durante la relación laboral – Vínculos más estrechos del contrato de trabajo con otro país – Criterios de apreciación – Consideración del último lugar de trabajo habitual)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/611/oj>

C/2026/611

9.2.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 11 de diciembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Cour de cassation – Francia) – Locatrans Sàrl / ES

(Asunto C-485/24, [\(1\)](#) Locatrans)

(Procedimiento prejudicial - Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales - Artículo 6 - Contrato de trabajo - Elección de las partes - Disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable a falta de elección - Determinación de dicha ley - Lugar de trabajo habitual - Cambio del lugar de trabajo habitual durante la relación laboral - Vínculos más estrechos del contrato de trabajo con otro país - Criterios de apreciación - Consideración del último lugar de trabajo habitual)

(C/2026/611)

Lengua de procedimiento: francés

Órgano jurisdiccional remitente

Cour de cassation

Partes en el procedimiento principal

Recurrente: Locatrans Sàrl

Recurrida: ES

Fallo

Los artículos 3 y 6 del Convenio sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, y en particular la última frase del artículo 6, apartado 2, deben interpretarse en el sentido de que, cuando el trabajador, tras haber realizado su trabajo durante un determinado período en un lugar concreto, debe ejercer sus actividades en un lugar distinto, destinado a convertirse en el nuevo lugar de trabajo habitual de dicho trabajador, procede tener en cuenta este último lugar, en el marco del examen del conjunto de las circunstancias, para determinar la ley que sería aplicable a falta de elección de las partes.

[\(1\)](#) DO C, C/2024/6241.

Asunto T-671/24: Sentencia del Tribunal General de 17 de diciembre de 2025 – GY/Comisión (Función pública – Funcionarios – Retribución – Complementos familiares – Asignación por hijo a cargo – Hijo con una enfermedad crónica – Denegación de la doble asignación – Artículo 67, apartado 3, del Estatuto – Obligación de motivación – Error manifiesto de apreciación – Responsabilidad)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/803/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/803

16.2.2026

Sentencia del Tribunal General de 17 de diciembre de 2025 – GY/Comisión

(Asunto T-671/24) [\(1\)](#)

(Función pública - Funcionarios - Retribución - Complementos familiares - Asignación por hijo a cargo - Hijo con una enfermedad crónica - Denegación de la doble asignación - Artículo 67, apartado 3, del Estatuto - Obligación de motivación - Error manifiesto de apreciación - Responsabilidad)

(C/2026/803)

Lengua de procedimiento: francés

Partes

Demandante: GY (representante: N. de Montigny, abogada)

Parte demandada: Comisión Europea (representantes: G. Niddam y O. Dani, agentes)

Objeto

Mediante su recurso basado en el artículo 270 TFUE, el demandante solicita, por una parte, la anulación de la Decisión Ares(2024) 406694 de la Oficina de Gestión y Liquidación de Derechos Individuales (PMO) de la Comisión, de 18 de enero de 2024, por la que se le deniega la doble asignación por hijo a cargo y, en la medida en que sea necesario, de la decisión de 7 de octubre de 2024 por la que se desestima expresamente la reclamación contra la decisión impugnada y, por otra parte, la indemnización del perjuicio que alega haber sufrido como consecuencia del comportamiento culposo de la Administración en la tramitación de su reclamación.

Fallo

- 1) Desestimar el recurso.
- 2) Condenar en costas a GY.

(i) [DO C, C/2025/927 de 17.2.2025.](#)

5.

V. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social (BOE 4-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2548

2. Real Decreto-ley 2/2026, de 3 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial (BOE 4-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2547

CAPÍTULO III

Medidas en materia de empleo

Medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas. Artículo 7.

En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en este real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2026. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se benefician de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

3. Instrumento de adhesión al Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (BOE 10-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3010

*****4. Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.**

Publicado en: «BOE» núm. 44, de 19 de febrero de 2026, páginas 25607 a 25610 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3815

TEXTO ORIGINAL

En cumplimiento del mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se procede mediante este real decreto a establecer las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2026, tanto para las personas trabajadoras que son fijas como para aquellas con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días, así como para las empleadas y empleados de hogar.

Las nuevas cuantías representan un incremento del 3,1 por ciento respecto de las previstas en el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, y son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, el real decreto incorpora reglas de afectación en una disposición transitoria única con el objetivo de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional provoque distorsiones económicas o consecuencias no queridas en los ámbitos no laborales que utilizan el salario mínimo interprofesional a sus propios efectos.

Con esta subida del 3,1 por ciento, de acuerdo con el Informe presentado el 12 de diciembre de 2025 por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, por un lado, se atiende de manera efectiva al derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida decoroso; y, por otro, se mantiene el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio, dando cabal cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea y satisfaciendo el compromiso adquirido por el Gobierno en tal sentido.

Asimismo, el incremento del salario mínimo interprofesional contribuye a promover un crecimiento y una recuperación de la actividad económica sostenida, sostenible e inclusiva, al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular de las Metas 1.2, 8.3 y 10.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativas, de manera respectiva, a la erradicación de la pobreza, la promoción de políticas orientadas a la creación de puestos de trabajo decentes y a la adopción de políticas salariales que logren de manera progresiva una mayor igualdad, en especial entre mujeres y hombres, y a una mayor cohesión social.

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, responde a la necesidad de cumplir con el mandato previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores de

fijación anual del salario mínimo interprofesional. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el conocimiento, efectos y aplicación de dicho salario mínimo interprofesional, que cumple con el doble objetivo de constituir un suelo mínimo de contratación y determinar lo que se considera el nivel de suficiencia de los salarios. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Dado que se trata de una norma que regula un aspecto parcial de la materia, su tramitación se encuentra exenta de la consulta pública previa, y ha sido sometida a los trámites de audiencia e información públicas y, de manera específica, a la previa consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores. Finalmente, en cumplimiento del principio de seguridad jurídica, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

Este real decreto es dictado al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de febrero de 2026,

DISPONGO:

Artículo 1. Cuantía del salario mínimo interprofesional.

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras, queda fijado

en 40,70 euros/día o 1 221 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorata.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 2. Complementos salariales.

Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se añadirán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Artículo 3. Compensación y absorción.

A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios

en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.1.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 17 094 euros.

Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo vigentes en la fecha de entrada en vigor de este real decreto.2.

Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren vigentes en la fecha de entrada en vigor de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.3.

Artículo 4. Personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días y empleadas y empleados de hogar.

Las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario

profesional pueda resultar inferior a 57,82 euros por jornada legal en la actividad.1.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, las personas trabajadoras a que se refiere este artículo percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

De acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de las empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no exceda de ciento veinte días, y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de dichas empleadas y empleados de hogar será de 9,55 euros por hora efectivamente trabajada.2.

En las cuantías del salario mínimo por días u horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquellas.3.

No afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.Disposición transitoria única.

De acuerdo con la habilitación legal expresa establecida en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de

empleo, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen en este real decreto no serán de aplicación:1.

A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.a)

A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.b)

En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida, durante 2026, a la que estaba vigente a la entrada en vigor de este real decreto.2.

Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen para 2026 en el presente real decreto en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3.3.

Título competencial.Disposición final primera.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Desarrollo y ejecución.Disposición final segunda.

Se autoriza a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones de carácter general que resulten necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Entrada en vigor y periodo de vigencia.Disposición final tercera.

Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Dado el 18 de febrero de 2026.

FELIPE R.

La Vicepresidenta Segunda del Gobierno
y Ministra de Trabajo y Economía Social,
YOLANDA DÍAZ PÉREZ

5. 

VI. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga de la vigencia y de revisión salarial para los años 2025 y 2026 del Convenio colectivo de las Delegaciones Comerciales del Ente Público Empresarial Loterías y Apuestas del Estado (boe 2-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2438

2. Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales.(BOE 5-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2705

3. Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de prórroga y modificación del Convenio colectivo intercentros de Navantia, SA, S.M.E (BOE 5-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2706

4. Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Industrias de Elaboración del Arroz (BOE 5-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2707

5. Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiabi España KSCE, SA (BOE 5-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2708

6. Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (BOE 6-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2814

7. Corrección de erratas de la Resolución de 26 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de prórroga y modificación del Convenio colectivo intercentros de Navantia, SA, S.M.E (BOE 10-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3069

8. Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se acuerda el incremento salarial fijo para el año 2026, de la Comisión Mixta del Convenio colectivo de grandes almacenes(BOE 12-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3276

9. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo en el que se aprueban las tablas salariales definitivas para 2025 del Convenio colectivo de Industrias de Alimentos Compuestos para Animales (BOE 13-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3361

10. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo de empresas «Bebidas Naturales» (BOE 13-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3362

11. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 14-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3449

12. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales definitivas del año 2025 y provisionales del año 2026 del VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (BOE 14-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3450

13. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias (BOE 14-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3451

14. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE 14-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3452

15. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de las tablas definitivas del año 2025 del Convenio colectivo estatal de industrias cárnica (BOE 16-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3593

16. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de tablas salariales definitivas para 2025, tablas salariales iniciales para 2026 y revisión del importe del complemento salarial por movilidad territorial del Convenio colectivo de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral (BOE 16-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3594

17. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (BOE 16-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3595

18. Resolución de 30 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre incremento salarial para el año 2026 del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE 16-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3596
19. Resolución de 2 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por el que se aprueba la revisión salarial y las tablas con las bases de cálculo salariales para el año 2026 del IV Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE 16-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3597
20. Resolución de 2 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de Azul Handling Spain Limited, sucursal en España (BOE 16-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3598
21. Resolución de 2 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria en materia de retribuciones y permiso de lactancia, en la Comunidad Foral de Navarra y en la Comunidad Autónoma de La Rioja, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 18-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3792
22. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria en la que se acuerda el incremento salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de Contenur, SL (BOE 18-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3793
23. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de

residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 18-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3794

24. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA (BOE 18-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3795

25. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XVIII Convenio colectivo de Iberia LAE, SA, Operadora SU y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 18-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3796

26. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE 18-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3797

27. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del personal técnico de mantenimiento de Swiftair, SA (BOE 18-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3798

28. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial del XXI Convenio colectivo general de la industria química (BOE 19-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3870

29. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de Trasmed, GLE, SL (BOE 19-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3871

30. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de industrias de ferralla (BOE 19-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3872

31. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial(BOE 19-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-3873

31. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 21-2-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-4051

FALLAMOS

Estimamos la demanda de interpuesta por la representación letrada de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhieren los sindicatos Valorian y la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios), frente a la Confederación Española de Agencias de Viajes (CEAV); con intervención del Ministerio Fiscal; y en consecuencia, declaramos la nulidad de los siguientes pasajes que se resaltan (subrayado y negrita) del artículo 48 del Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 2025):

«Artículo 48. Incapacidad temporal (IT).

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social que, a cargo de la empresa en las situaciones de IT, el/la trabajador/a perciba la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 % de su salario, tomando para su cálculo la base de cotización del mes anterior al de la baja por IT, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas

prestaciones económicas, y por un período máximo de doce meses a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT. No obstante, este período máximo, si la entidad gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo o Empresa Colaboradora, dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el trabajador/a continuará percibiendo dicha diferencia económica.

La empresa complementará hasta el 100 % de la BRD del mes anterior desde el 1.er día en caso de IT motivada por AT (accidente de trabajo) o EP (enfermedad profesional) y a partir del 4.º día para el resto de casos.

Asimismo, la empresa abonará el 50 % de la base de la Seguridad Social del mes anterior al de la baja por IT los tres primeros días de la misma, en los supuestos de contingencias comunes.

En caso de enfermedad justificada con preaviso a la empresa, el trabajador/a percibirá el 50 % de su salario **sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año**. A estos efectos se considerará la existencia de "enfermedad justificada" sin que necesariamente tenga que mediar baja médica o situación de IT, englobando también justificantes expedidos por los médicos de familia en los que prescriban reposo domiciliario y/o visitas a centros hospitalarios, sean públicos o privados, a través de los servicios de urgencia debidamente justificados.

En el caso de que se produzca variación en el régimen jurídico en las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de IT, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas de la presente regulación a través de la Comisión Paritaria.

Los beneficios y mejoras previstos en el presente artículo no se aplicarán a aquellos trabajadores/as con un grado de absentismo laboral superior al 5 % en el año inmediatamente anterior. No se computarán para determinar este grado de absentismo las ausencias por permisos retribuidos y/o justificados, la participación en huelgas legales, los permisos por utilización de horas sindicales, y permisos por nacimiento, situaciones de riesgo durante el embarazo, así como por enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

Quedan excluidas del límite de 5 % las incapacidades temporales derivadas de enfermedad profesional y accidente de trabajo, debiendo en estos casos complementarse hasta el 100 % de la base reguladora desde el primer día y hasta su finalización».

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en artículo 229.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el artículo 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la calle Barquillo, 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 67 0384 25; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 0384 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

VII. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

VIII. RESEÑA DE REVISTAS Y LIBROS