

El marco normativo laboral balance de 2025 y perspectivas para 2026

seminario Future For Work Institute, 15 enero 2026

Francisco Javier Gómez Abelleira

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

uc3m | Universidad Carlos III de Madrid

Perspectivas 2025

- Reducción de jornada 
- Registro de jornada 
- Desconexión digital 
- Condiciones transparentes y previsibles (Directiva 2019/1152) 
- Transparencia retributiva - Directiva (UE) 2023/970 
- ¿Despido? 

Otros asuntos que se preveían para 2025

- Estatuto del becario 
- Supresión de la extinción libre del contrato de trabajo por incapacidad permanente del trabajador 
- Retribución del “permiso parental” 
 - Juzgado de lo Social nº 1 Barcelona, Sentencia 168/2025, 30 Jun. 2025
 - Reconoce el permiso retribuido en aplicación directa de la Directiva.
- Prevención de riesgos laborales 

Novedades normativas introducidas en 2025

- ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
 - Ley Orgánica 1/2025, 2 enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.
- NULIDAD AUTOMÁTICA DE DESPIDOS
 - Corrección error legislativo en 53.4 b) y 55.5 b) ET.
- EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR RETRASOS O IMPAGO SALARIALES
- ELIMINACIÓN DE LA EXTINCIÓN LIBRE DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE (LEY 2/2025)
- MODIFICACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN (sector agroalimentario) (LEY 1/2025)
- AMPLIACIÓN SUSPENSIÓN CUIDADO MENOR (RDL 9/2025)
- MOVILIDAD SOSTENIBLE (L 9/2025)

NOVEDADES EN MATERIA DE JUSTICIA

- Tribunales de Instancia
- Aportación de la prueba documental
- Recurso de casación

NULIDAD AUTOMÁTICA DE DESPIDOS

- La LO 1/2025 modifica los artículos 53.4 b) y 55.5 b) para subsanar error legislativo previo.
- De este modo, las situaciones de adaptación de jornada o teletrabajo por razones de conciliación y los permisos por hospitalización, enfermedad o accidente de familiar vuelven a quedar bajo el paraguas de la nulidad automática de despido.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR RETRASOS O IMPAGOS SALARIALES

- La LO 1/2025 modifica el artículo 50.1 b) ET
- Se procede a concretar lo que es un retraso o impago salarial a efectos de la extinción contractual voluntaria e indemnizada del trabajador.
- Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos

EXTINCIÓN DEL CONTRATO E INCAPACIDAD PERMANENTE

- La Ley 2/2025 modifica el art. 49.1 e) ET
- Se prohíbe que la empresa procesa a extinguir el contrato de trabajo por el mero hecho de que se declare la IPT o IPA del trabajador.
- Se exige una justificación de la extinción relacionada con la imposibilidad de introducir ajustes razonables.
- Esta tema también se relaciona con los despidos objetivos por ineptitud sobrevenida.
- La extinción solo es posible cuando no sea posible realizar los ajustes razonables:
 - por constituir una carga excesiva para la empresa,
 - cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora
 - o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Carga excesiva

- Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.
- Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:
 - 1.^a La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.
 - 2.^a Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.
- La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.
- La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.
- Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Procedimiento para los ajustes razonables

- La persona trabajadora dispondrá de un plazo de diez días naturales desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.
- La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo. Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. La decisión será motivada y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.
- Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

- Se flexibilizan los requisitos del contrato temporal por circunstancias de la producción.
- La medida afecta exclusivamente al sector agroalimentario.
- las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, incluidas las campañas agrarias y agroalimentarias. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, a excepción de las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar un total de 120 días en el año natural

SUSPENSIÓN (PERMISO) POR CUIDADO DE MENOR (MATERNIDAD / PATERNIDAD)

- RDL 9/2025
- 19 semanas
- 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- 11 semanas, 22 en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- 2 semanas, 4 en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

MOVILIDAD SOSTENIBLE

- Ley 9/2025: planes de movilidad sostenible al trabajo
- En un plazo de dos años, las empresas deberán aprobar un plan de movilidad si cuentan con centros de trabajo con más de 200 empleados (o 100 por turno) cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.
- Estos planes deberán negociarse con la representación de la plantilla
 - En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector
- Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las entidades públicas y empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan

Contenido de los planes de movilidad

- Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros.
- Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes. Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.
- Los planes podrán contemplar la compensación de la huella de carbono para aquella movilidad emisora de gases de efecto invernadero sobre la que no se haya podido actuar.

Gestor de movilidad

- Reglamentariamente se podrá establecer la figura de gestor de movilidad para los centros de trabajo referidos en este artículo

Centros de trabajo de alta ocupación

- En relación con los centros de trabajo de alta ocupación, que son aquellos que cuentan con más de 1.000 personas trabajadoras situados en municipios o áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes, las entidades públicas y privadas deberán incluir medidas que permitan reducir la movilidad de las personas trabajadoras en las horas punta o durante la jornada laboral y promover el uso de medios de transporte de bajas o cero emisiones y de servicios de movilidad colaborativa, así como impulsar la movilidad activa, incluyendo herramientas para facilitar la recarga pública o privada de este tipo de medios de transporte.
- En los centros de trabajo anteriores, las Administraciones competentes en materia de transportes y movilidad velarán por la inclusión de dichas medidas.

Actualidad jurisprudencial

Despidos

Indemnización de despido tasada

- Se reitera jurisprudencialmente que la indemnización legal de despido no se puede incrementar en vía judicial.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 736/2025, 16 Jul. Rec. 3993/2024

Despido procedente por denuncia falsa en el canal de denuncias

- el demandante activó el protocolo interno de acoso frente a su superior jerárquico para evitar que la empresa extinguiera su relación laboral, dados los resultados de su bajo rendimiento durante el primer trimestre del 2023. Asimismo, que no se produjo ninguna situación de acoso.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5^a, Sentencia 713/2024 de 18 Nov. 2024, Rec. 516/2024

Despido procedente de quien es engañado para hacer un “pago urgente” a un interlocutor desconocido

- El trabajador activó un total de 85 tarjetas de recarga de Google Play y Amazon (3.750 EUR), enviándole al interlocutor desconocido fotos de cada una de ellas con el código de descarga, que fue utilizado inmediatamente para vaciarlas, pese a saber que esa no era la forma establecida por la empresa para hacer pagos, y sin consultar con sus superiores para cerciorarse de la realidad de lo que se le estaba pidiendo.
- TSJ Canarias, Sala de lo Social, Sentencia 837/2024, 31 Oct. Rec. 98/2024

Despido procedente por elevado número de accesos a redes sociales desde dispositivo de la empresa

- Existía en la empresa, y era conocido por todos los empleados, la prohibición del uso personal de internet y de las herramientas informáticas.
- Sin embargo, en un período de un mes y dos días, una empleada realizó nada menos que 411 accesos a redes sociales (Twitter, TikTok, Snapchat, Instagram, Pinterest, Facebook y LinkedIn).
- Esta cantidad de accesos permite calificar el incumplimiento de la empleada como una falta muy grave por la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, según el artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sancionable con el despido.
- TSJ Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 858/2024, 4 Nov. Rec. 713/2024

Despido procedente en empresa de traducción

- Despido procedente por caída de pedidos en empresa de traducción: impacto de los sistemas de IA en la actividad de traducción.
- El importe neto de la cifra de negocios de la empresa demandada se viene reduciendo cada ejercicio, motivado en su mayor parte por la situación de su sector cuya competencia se ha visto incrementada los últimos años por los traductores automáticos de internet y la inteligencia artificial.
- STSJ CyL\Valladolid 15 de septiembre 2025 (rec. 2003/2025)

Despido procedente por tratar repetidamente de “señor” a persona que se identifica como “señora”

- Con fecha 15-11-2021, encontrándose la demandante atendiendo a una ciudadana que acudió al Consulado para la realización de determinados trámites -Dª Yanara, mujer transgénero de nacionalidad española-, la actora se dirigió a la misma utilizando el trato de "señor", aún cuando la afectada solicitó que se dirigiera a la misma como "señora", no habiéndolo efectuado la demandante por quien se reiteró el trato dado a la misma como "señor", no habiendo pedido disculpas con posterioridad la demandante en momento alguno, habiéndose producido una fuerte discusión, en la que intervino el Cabo de la Guardia Civil que se encontraba presente, ofreciendo él mismo, tales disculpas, en nombre de la actora, lo que no fue admitido por la afectada, profiriendo determinados insultos y expresiones groseras y procaces, dirigidos a la hoy demandante, solicitando la presentación de un escrito de queja contra la misma, habiendo sido llamado el Vicecanciller del Consulado, para la resolución del conflicto creado.
- TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sentencia 494/2024, 27 Jun. Rec. 282/2024

Utilización de una “foto inapropiada” en el perfil del “whatsapp” visible solo para otros trabajadores

- los hechos cometidos por el trabajador, en absoluto pueden considerarse como constitutivos de una infracción laboral grave, pues, aunque su conducta es a todas luces inadecuada, cuando, como en el caso sucede, en la empresa no existen instrucciones o protocolo respecto a la utilización del teléfono móvil, ni código ético o de conducta, y tampoco consta que se haya causado perturbación, inconveniente o molestia de cualquier tipo a ninguno de los restantes trabajadores para los que dicha imagen era visible, o se haya originado cualquier perjuicio a la imagen de la empresa, de cuyo ámbito interno no ha trascendido su visualización
- Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia 198/2024 de 21 Nov. 2024, Rec. 213/2024

Despido nulo – garantía de indemnidad – reclamaciones internas

- un trabajador efectuó varias reclamaciones internas y se puso en contacto, además con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, telefónicamente o mediante correo electrónico e inmediatamente después es despedido
- el trabajador había evidenciado indicios más que suficientes que podrían evidenciar que la conducta empresarial del despido pretendía cortar de raíz las legítimas reclamaciones del trabajador, deshaciéndose de un supuesto trabajador "molesto y reivindicativo".
- Como regla general, las reclamaciones internas en el seno de la empresa no activaban la garantía de indemnidad; sin embargo, la D.A. 3^a de la Ley 5/2024 ha establecido que "Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales".
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 1359/2024, 20 Dic. Rec. 523/2024

Impacto de indemnizaciones de despido que se perciben como rentas anuales

- No está exenta a efectos del subsidio por desempleo la cantidad indemnizatoria por encima de la mínima legal que se percibe anualmente tras un despido.
- Impacta al superar el 75 por 100 del Smi.
- TSJ Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 399/2025, 28 Ene. Rec. 1085/2024

Despido colectivo para eludir la subrogación en la internalización de una contrata de logística

- El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas del despido colectivo promovido por la empresa ISS Facility Services, S.A., es fraudulento por eludir la sucesión de empresa.
- Se declara la nulidad del despido colectivo.
- Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 1364/2024 de 20 Dic. 2024, Rec. 155/2024

No computan para el despido colectivo las subrogaciones operadas entre dos empresas

- el demandante pretende considerar como extinciones computables todas aquellas subrogaciones contractuales que tuvieron efecto el día 1-1-2.025, fecha a partir de la cual todo el personal de conducción y logística de la entidad Carbó Collbatallé paso a prestar servicios para el resto de sociedades demandadas, en virtud de una sucesión de empresas que es negada por la organización actora, pues niega que se haya transmitido empresa o unidad productiva autónoma de la misma en los términos del art. 44 E.T.
- se incurre por el sindicato demandante en un error de enfoque al considerar extinciones de contrato de trabajo, meras subrogaciones que no merecen la condición de tales.
- No es óbice a lo anterior, que esta Sala haya considerado como extinciones computables en nuestra SAN de 14-6-2.024- autos 52/2024- las bajas en una empresa para causar alta en otra empresa del grupo en el marco de una decisión de reestructuración empresarial clara, por cuanto que en ese supuesto no se acreditó que se mantuviesen en la nueva contratación las condiciones de trabajo esenciales que se tenían en la contratación originaria
- Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 58/2025, 28 Abr. Rec. 15/2025

Es discriminatorio establecer más indemnización para mayores de 54 años en un acuerdo de despido colectivo (Caixabank)

- la fijación de diversos importes indemnizatorios para los distintos grupos de trabajadores afectados en razón a la edad de los mismos, no es constitutiva de discriminación en la medida en la que se establece **mayor indemnización para los colectivos de menor edad**, que eran los mayores perjudicados por la extinción de su relación laboral, al encontrarse ante una mayor duración temporal hasta alcanzar la jubilación.
- la menor indemnización percibida por el actor en razón a su edad de 53 años, en lugar de la superior que hubiese percibido de contar con 54 años, es constitutiva de la discriminación prohibida por el artículo 14 de la Constitución, por lo que debemos declarar la nulidad radical de dicha actuación y ordenar su reparación, restableciendo al actor su derecho a percibir, por la extinción de su contrato de trabajo, las mismas condiciones que las establecidas para los trabajadores de 54 años.
- TSJ Andalucía, Sala de lo Social, Sentencia 3505/2024, 4 Dic. Rec. 4175/2024

Otras materias

Potestad empresarial de imponer sanción inferior a la prevista en el convenio colectivo

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 559/2025, 10 Jun.
Rec. 3011/2023

La empresa no está obligada a facilitar a todas las personas teletrabajadoras la silla ergonómica

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 760/2025, 10 Sept. Rec. 14/2024

Adaptación del puesto (teletrabajo) para persona con discapacidad

- Otra cosa es que la empleadora, verificada la imposibilidad de llenar de contenido y definir las tareas del teletrabajo solicitado, alegue ser el teletrabajo una **carga excesiva**, se lo comunique a la trabajadora e incluso, en base a las exigencias de la buena fe, oferte una posible alternativa que, sin resultar carga excesiva, permita la adaptación del puesto de trabajo o un cambio de puesto de trabajo por razones de salud.
- Nada de esto ha hecho, sin embargo, la aquí empleadora, ni ha verificado si es posible llenar de contenido y definir las tareas del teletrabajo solicitado, ni nada le ha comunicado a la trabajadora al respecto, ofertando en su caso una posible alternativa. La empleadora recurrente simplemente **se ha enrocado en que la trabajadora no es apta** y, en consecuencia, nada hay que adaptar, y en que no ha dado contenido al teletrabajo solicitado.
- Motivos ninguno de los cuales se ajusta a la regulación sobre la adaptación del trabajo contemplada en las normas sobre prevención de riesgos laborales aplicables en relación con las normas internacionales, europeas y nacionales aplicables sobre la prohibición de discriminación por causa de discapacidad.
- TSJ Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 155/2025, 15 Ene. Rec. 5548/2024

Ajustes razonables para trabajadores con hijos discapacitados

- Obligación empresarial de adoptar ajustes razonables para permitir la atención a hijos discapacitados de los trabajadores (STJUE 11/9/25, Bervidi)
- un empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta, a realizar **ajustes razonables** respecto de un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, siempre que tales ajustes no supongan una **carga excesiva** para el empresario.

El permiso por hospitalización se extingue si el familiar obtiene el alta médica, aunque sea antes de los 5 días

- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 381/2025, 6 May. Rec. 104/2023

Disfrute de día alternativo cuando coincide un festivo con el descanso semanal (comercio textil)

- cuando coincide un festivo laboral con el descanso semanal debe concederse a la persona trabajadora afectada un día más de descanso a fin de que en su calendario laboral anual disfrute de igual número de días de descanso que quienes tienen establecido el mismo en el fin de semana.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 372/2025, 30 Abr. Rec. 113/2023

Teletrabajo total por razón de cuidado familiar

- La petición de la actora de prestar sus servicios en régimen de teletrabajo, una vez vencido el plazo de excedencia voluntaria, respondía a una situación de necesidad muy cualificada de prestar atención y cuidado especial y permanente a su hija, que en ese momento tenía 18 meses, a la que se tenían que aplicar pautas de estimulación, amén de supervisar el uso de la ortesis que le había sido prescrita para corregir la deformidad congénita que presenta en la pierna izquierda
- El otro progenitor presta servicios para una entidad aseguradora en horario de 9 a 8 horas y tiene que viajar con frecuencia al extranjero por motivos de trabajo, lo que dificulta la corresponsabilidad para desarrollar esas tareas con la continuidad y previsibilidad exigibles.
- cuanto mayor sea el tamaño de la empresa y el de su plantilla, y el de la sección a la que esté adscrita la interesada, menos problemático le resultará al empleador adaptar las condiciones laborales a sus necesidades familiares
- Son dos las actuaciones de la demandada a reseñar:
 - a) Suscribió un acuerdo de trabajo a distancia durante el 100 % de su jornada con un abogado del Departamento Corporate por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.
 - b) Ofertó puestos de abogado en otros Departamentos con posibilidad de trabajar a distancia todos los días en el caso de que el aspirante tuviese su residencia fuera de la Comunidad de Madrid.
- TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sentencia 945/2024, 18 Oct. Rec. 499/2024

Prioridad aplicativa del convenio de empresa “anterior” al convenio de sector

- En efecto, el art. 84.2 del ET supone que, durante la vigencia de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, puede negociarse un convenio de empresa con prioridad aplicativa respecto de las materias resenadas en ese precepto: abono o compensación de horas extras, retribución específica del trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, etc.
- Se trata de una excepción a la regla de prioridad en el tiempo del art. 84.1 del ET, limitada a unas materias concretas: aunque haya un convenio colectivo vigente de ámbito superior, puede negociarse un convenio colectivo empresarial.
- Pero el art. 84.2 del ET no impide que, cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa, en cuyo caso el salario previsto en dicha norma colectiva se aplicará a los trabajadores aunque posteriormente se acuerde un convenio colectivo sectorial porque debe aplicarse la regla prior in tempore potior in iure.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 59/2025, 29 Ene. Rec. 202/2024

Derecho a percibir íntegro el plus de turnicidad por persona en reducción de jornada por guarda legal

- El plus de turnicidad retribuye la penosidad que debe soportar un trabajador que no presta servicios en el mismo turno de mañana, tarde o noche sino que rota de turno, con los desajustes personales que ello conlleva, en particular cuando se trata de turnos de mañana, tarde y noche.
- Aunque la actora presta servicios con una reducción de jornada del 50% por guarda legal, esa trabajadora continúa prestando servicios en turnos de mañana, tarde y noche porque la reducción de jornada se ha producido dentro de cada turno, con el trastorno que ello conlleva respecto del ritmo circadiano. Se trata de un complemento salarial que no está vinculado a la duración de jornada sino a la prestación de servicios en turnos distintos y sucesivos, por lo que debe abonarse en su integridad.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 4/2025, 14 Ene. Rec. 1038/2023

Ilegalidad de un protocolo empresarial sobre fechas de vacaciones

- El artículo 29 del Convenio Colectivo estatal para el sector del Contact Center establece que el disfrute de los (32) días de vacaciones "se podrán dividir en periodos de 7 días continuados, debiéndose disfrutar en periodo estival, preferentemente, al menos 14 días continuados, respetando las necesidades del servicio"
- No es conforme con este artículo la imposición unilateral de disfrute de dos semanas fuera del periodo estival, necesariamente una en el primer semestre y otra en el segundo.
- Tal previsión contenida tanto en el protocolo del año 2024 como en el del año 2025 ha de considerarse como contraria a lo establecido en el art.29 del Convenio.
- Sin acuerdo acreditado con la RLT la empresa no puede imponer una restricción como la descrita, imponiendo a los trabajadores la obligatoriedad del disfrute de las dos semanas restantes de vacaciones fuera del periodo estival en cada uno de los semestres.
- Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 27/2025, 18 Feb. Rec. 417/2024

Un plan de igualdad no requiere homologación administrativa para su validez

- STS, a 27 de mayo de 2025 - ROJ: STS 2699/2025
- Sala de lo Social Nº de Resolución: 461/2025 Nº Recurso: 111/2023

24 horas de preaviso no es razonable para cambios de jornada y horario

- El TS ya señaló que es excesivamente corto un plazo de **preaviso de 48 horas** para los llamamientos en el caso de contratos fijos discontinuos para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratas mercantiles o administrativas.
- Pero lo mismo debemos decir de un plazo, no ya de 48 sino de **24 horas**, para un cambio de horario y de régimen de turnos que parece permanente
- Especialmente si se tiene en cuenta que para una persona trabajadora sujeta a una distribución irregular de jornada, que con carácter ordinario no puede exceder del diez por ciento de la jornada de trabajo anual, disfrutando por tanto de una **previsibilidad de su jornada en el 90%** restante, la Ley fija un mínimo **inderogable de cinco días** de antelación temporal para los llamamientos.
- STS 13 de noviembre de 2025 - Sala de lo Social Nº de Resolución: 1080/2025 Nº Recurso: 87/2024

Acuerdos individuales de incremento salarial

- Son nulos los acuerdos individuales de incremento salarial a cuenta del futuro incremento pactado en convenio colectivo, por vulnerarse la autonomía colectiva y por ser discriminatorios por razón de sexo (afectan a un grupo de trabajadores (capataces) integrado exclusivamente por varones).
- TSJ Andalucía, Sala de lo Social, Sentencia 153/2025, 16 Ene. Rec. 937/2024

Perspectivas 2026

- Salario mínimo: absorción y compensación
- Nuevos permisos propuestos
 - Fallecimiento
 - Cuidados paliativos
- Reducción de jornada
- Registro de jornada
- Desconexión digital
- Indemnizaciones de despido
- Transposición de directivas
 - Conciliación (2019/1158): ya vencido el plazo.
 - Condiciones laborales transparentes (2019/1152): ya vencido el plazo.
 - Salarios mínimos (2022/2041): ya vencido el plazo.
 - Transparencia salarial (2023/970): 7 junio 2026.
 - Trabajo en plataformas (2024/2831): 2 diciembre 2026.