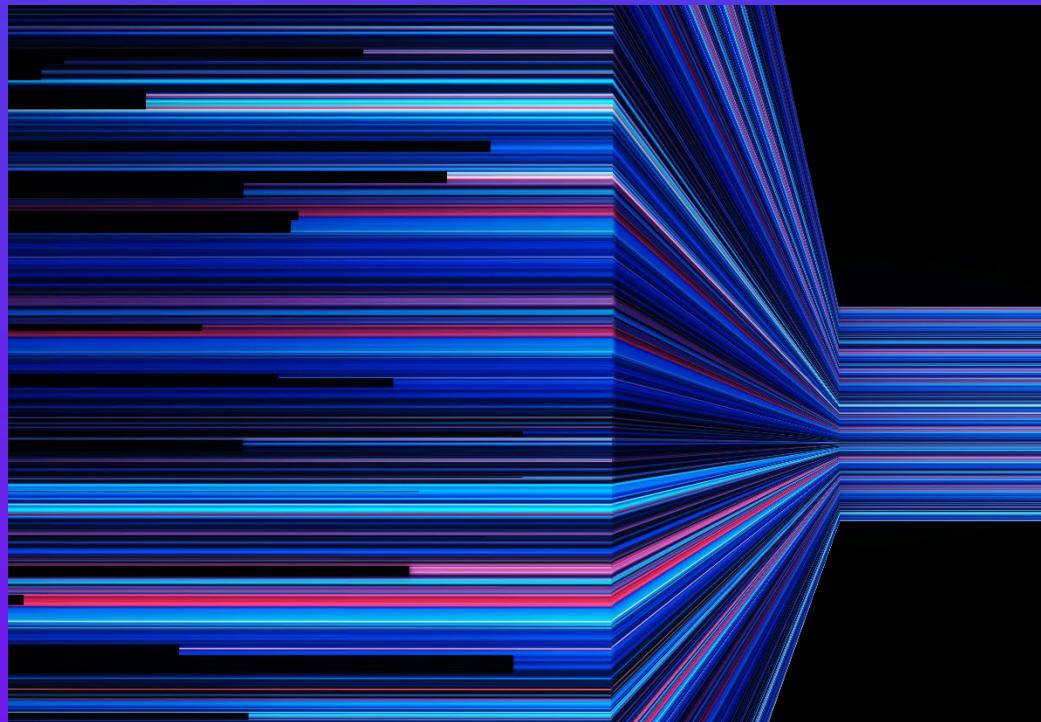


Newsletter LABORAL

N.º 1 Septiembre a Diciembre 2025





Índice

| | | |
|-----------|-----------------------|----|
| 01 | Opinión | 02 |
| <hr/> | | |
| 02 | Actualidad Normativa | 07 |
| <hr/> | | |
| 03 | Convenios Colectivos | 11 |
| <hr/> | | |
| 04 | Sentencias de interés | 14 |

01

Opinión



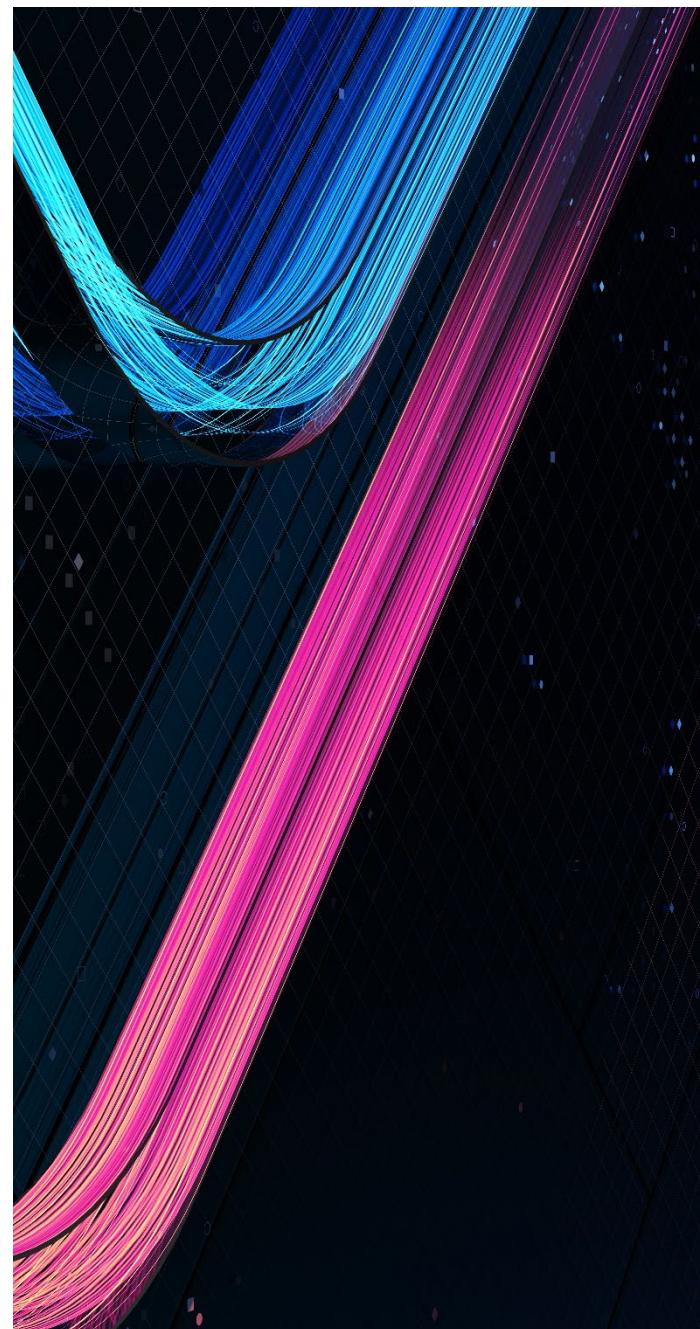
¿Vale todo en los sistemas de retribución variable? El TS nos vuelve a marcar el camino

No cabe duda de que, en la **relación jurídica** que surge entre una empresa y una persona trabajadora, la retribución variable es uno de los recursos que, bien empleados, mayor eficacia tiene para satisfacer una serie de legítimos intereses que pueden tener las dos partes del contrato de trabajo.

En este ámbito, las empresas suelen buscar atraer, fidelizar y retener el talento de sus plantillas a través de su involucración directa en la buena marcha de la compañía, de tal suerte que, si la empresa obtiene buenos resultados económicos, ello puede repercutir en un **incremento de la retribución** de las personas trabajadoras quienes, por su parte, pueden verse más identificadas con el proyecto empresarial a largo plazo, además de disfrutar del evidente atractivo que tiene el componente económico que figura en el trasfondo de la retribución variable.

Pese a ser altamente frecuentes en la práctica, la realidad es que el legislador laboral ha guardado un llamativo mutismo sobre la **regulación de los sistemas de retribución variable**, lo que ha provocado que su régimen jurídico haya ido perfilándose poco a poco a través la doctrina judicial y que, precisamente por ello, hayan sido una fuente generadora de conflictos judiciales.

Pues bien, en este contexto, la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo** ha dictado este año la Sentencia de 13 de marzo de 2025 en el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina nº2128/2020 en la que, de forma especialmente ilustrativa, aborda dos de los aspectos que más controversia generan en esta materia por ser encontrarse con más habitualidad y recurrencia en los criterios y reglas de aplicación que se suelen asociar a los sistemas de retribución variable:



¿Vale todo en los sistemas de retribución variable? El TS nos vuelve a marcar el camino



1. El primer aspecto de interés de esta resolución tiene que ver con la exigencia que, en ocasiones, se introduce en las condiciones de los sistemas de retribución variable de que las personas trabajadoras permanezcan en **situación de alta en la compañía** en el momento del pago de la retribución variable para tener derecho a su percepción, aun cuando este último se sitúe temporalmente en un momento posterior a su periodo de devengo.

Para un mejor entendimiento de la situación planteada, puede ser oportuno proyectar el aspecto al que nos estamos refiriendo a través de un ejemplo:

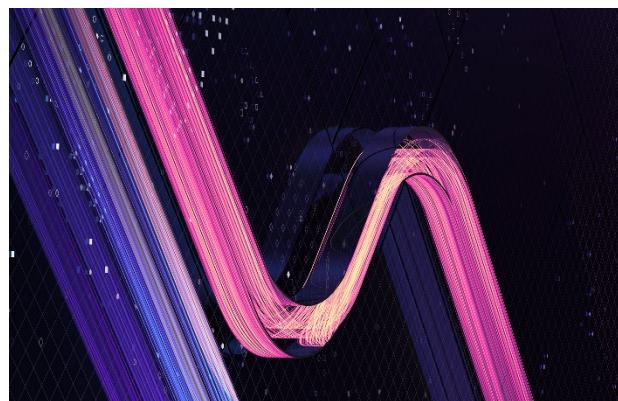
- a. Un determinado sistema de retribución variable tiene un periodo de devengo del año natural desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.
- b. La fecha de pago prevista para la retribución variable se encuentra fijada en el mes de marzo del año siguiente, de manera que:
 - Se exige a la persona trabajadora estar de alta en la compañía en el momento del pago para poder percibir la retribución variable.
 - En consecuencia, la persona trabajadora no tendría derecho a la percepción de la retribución variable si causa baja antes del momento fijado para su abono, aunque la baja tenga lugar una vez finalizado el periodo de devengo (en nuestro ejemplo, en el mes de febrero del año siguiente al periodo de devengo).

Pues bien, sobre esta cuestión, en el pronunciamiento indicado nuestro Alto Tribunal recuerda su asentado criterio de **considerar no ajustada a Derecho la práctica empresarial de exigir que la persona trabajadora esté de alta en el momento del pago** de la retribución variable cuando el abono de esta última tiene lugar en un momento posterior a su periodo de devengo.

Para ello, el Tribunal Supremo, partiendo de la regla general de que el salario devengado debe abonarse en el lugar y la fecha convenidos, nos indica que, una vez finalizado el periodo de devengo de una retribución variable y habiéndose generado esta última por la persona trabajadora, **su cobro no puede quedar supeditado ni condicionado** a una exigencia de permanencia en la compañía hasta el momento del pago, cuando este último, se insiste, tiene lugar una vez ha finalizado el periodo de devengo.

Esta práctica es calificada como ilegal por el Tribunal Supremo ya que uno de los derechos básicos de las personas trabajadoras pasa por **percibir puntualmente la remuneración pactada**, sin que su cobro pueda subordinarse a ninguna circunstancia impeditiva acontecida una vez ha sido devengada.

En este caso, el Tribunal Supremo es particularmente expeditivo y concluyente con este tipo de prácticas ya que, además de calificarlas de ilegales, las considera **claramente abusivas** e, incluso, generadoras de un enriquecimiento injusto a favor de la empresa que ya habría percibido los frutos del trabajo, pero se estaría eximiendo de remunerarlos por una circunstancia de carácter meramente temporal acontecida más tarde de su efectivo devengo.



¿Vale todo en los sistemas de retribución variable? El TS nos vuelve a marcar el camino



2. El segundo aspecto de relevancia que analiza la sentencia del Tribunal Supremo tiene que ver con los efectos jurídicos que tiene sobre la retribución variable la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora, no en el momento del pago, sino **durante su periodo de devengo**.

En el ejemplo que hemos puesto anteriormente, nos estaríamos refiriendo a que:

- La extinción del contrato de trabajo se produjera entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año natural que se establece como periodo de devengo en el sistema de retribución variable.
- Y en las reglas y criterios del sistema de retribución variable se contemplara, expresamente y con claridad, el requisito de que la persona trabajadora tuviera que, necesariamente, estar de alta durante todo el periodo de devengo para poder ser acreedora de la retribución variable.

Pues bien, el Tribunal Supremo, en este mismo pronunciamiento, nos clarifica cuál es la clave para la resolución de este vidrioso debate.

Para ello, nos indica que la premisa inicial pasa por realizar una distinción entre las situaciones en las que el incumplimiento de la permanencia durante el periodo de devengo se produce por una **extinción que responde a la voluntad de la persona trabajadora** y entre aquellas otras en las que el incumplimiento se explica a partir de una extinción motivada en causas ajenas a su voluntad y tiene origen en una decisión unilateral de carácter empresarial.

Así, por ejemplo, en aquellos casos en los que la extinción se produce por una baja voluntaria, el criterio mantenido por el Tribunal Supremo pasa por sostener que, si así consta expresamente en

el sistema de retribución variable, el hecho de que la causa extintiva provenga de la propia voluntad de la persona trabajadora puede permitir no abonar la retribución variable si la extinción tiene lugar durante su periodo de devengo.

Lo anterior, a juicio de nuestro Alto Tribunal, no supondría dejar al arbitrio del empleador la validez y cumplimiento del sistema de retribución variable, en la medida en que la persona trabajadora es libre de abandonar la empresa voluntariamente antes de la finalización del periodo de devengo, de tal forma que el incumplimiento de la exigencia de cumplir con el periodo de permanencia durante el periodo de devengo no puede ser imputable a la voluntad unilateral de la empresa.

Por el contrario y, en claro contraste con lo anterior, el Tribunal Supremo ratifica su criterio de que, si la extinción del contrato responde a una **causa ajena a la voluntad de la persona trabajadora** (como así sucedería con los despidos) no sería admisible no abonar importe alguno en concepto de retribución variable si la extinción se produce durante su periodo de devengo al suponer ello dejar al arbitrio de una de las partes (la empresa, que es quien decide el despido) el cumplimiento de una serie de condiciones laborales a las que puede tener derecho la persona trabajadora.

A este respecto, nuestro Alto Tribunal realiza un repaso muy ilustrativo de diversas resoluciones judiciales en las que **ha mantenido este criterio en supuestos de despidos improcedentes o, incluso, despidos objetivos**, añadiendo en este pronunciamiento (y esto es lo relevante) la tipología extintiva que prevé el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Vale todo en los sistemas de retribución variable? El TS nos vuelve a marcar el camino



Como se conoce, el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores legitima que las personas trabajadoras puedan solicitar la extinción indemnizada de su contrato de trabajo ante la realización previa por la empresa de una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo** por la que resulten perjudicadas.

Pues bien, también para los supuestos extintivos previstos en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal Supremo mantiene su criterio de que si la extinción por dicha causa se produce durante el periodo de devengo de la retribución variable ello no supone un incumplimiento del periodo de permanencia que determine, por sí mismo, la imposibilidad de que la persona trabajadora pueda percibir la retribución variable devengada.

Para ello y, sobre la base de varios argumentos jurídicos, el Tribunal Supremo sostiene que la extinción del contrato del supuesto previsto en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores, por más que se materialice a través de una solicitud de la persona trabajadora, tiene en el origen una **decisión unilateral empresarial** (la modificación sustancial de las condiciones de trabajo) que impide que pueda ser calificada como una extinción que responda a la voluntad de la persona trabajadora.

En nuestra opinión, la sentencia puesta de relieve refuerza, no sólo **la controversia a la que se prestan los sistemas de retribución variable**, sino, también y muy especialmente, la importancia de recibir un adecuado asesoramiento jurídico laboral en una materia de especial complejidad técnica en la que el objetivo último debe ser conciliar dos aspectos capitales: por un lado, la **máxima seguridad jurídica** para que el sistema de retribución variable tenga validez y despliegue plenos efectos jurídicos y, por otro lado, la **mejor protección de los intereses** de la parte que recibe el asesoramiento jurídico laboral.

“



La sentencia puesta de relieve refuerza, no sólo la controversia a la que se prestan los sistemas de retribución variable, sino, también y muy especialmente, la importancia de recibir un adecuado asesoramiento jurídico laboral en una materia de especial complejidad técnica ”.

Eduardo Martínez Pérez
Área Laboral KPMG Abogados

02

Actualidad normativa



Las **novedades** de este periodo son las siguientes:

Reglamentos de Ejecución

[REGLAMENTO DE EJECUCIÓN \(UE\) 2025/2001 de la Comisión, de 6 de octubre de 2025](#)

(DOUE 07/10/2025), por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la descripción de las variables que deben recogerse cada ocho años sobre organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral y accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo en el ámbito de la población activa.

Leyes

[LEY 9/2025, de 3 de diciembre](#)

(BOE 04/12/2025), de Movilidad Sostenible.

La Ley de Movilidad Sostenible (LMS) -con entrada en vigor el 5 de diciembre de 2025- tiene por objeto establecer las condiciones necesarias para que los ciudadanos y ciudadanas, así como las entidades públicas o privadas puedan disponer de un sistema de movilidad sostenible, justo e inclusivo como herramienta para:

- Lograr una mayor cohesión social y territorial.
- Contribuir a un desarrollo económico resiliente.
- Alcanzar los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero y otros contaminantes y mejora de la calidad del aire.

En definitiva, la norma introduce un nuevo marco regulatorio integral para promover la movilidad sostenible en España, con **especial afectación a medianas y grandes empresas**.

Como señala su Exposición de Motivos, buena parte del contenido de la LMS -contiene 110 artículos, 38 disp. adicionales, 10 disp. transitorias, 22 disp. finales y 2 Anexos- tiene un carácter programático, dejando un amplio espacio para el **posterior desarrollo normativo** por parte de las Administraciones a quienes compete formular sus propias políticas de movilidad sostenible.

(Leyes)

Uno de los pilares de la norma son los **planes de movilidad sostenible al trabajo** (arts. 25, 26 y 27). La ley obliga a que, en el plazo de **24 meses** desde la entrada su entrada en vigor (hasta el **5 de diciembre de 2027**), las empresas -públicas o privadas- que cuenten con centros de trabajo de **más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno** cuyo centro de trabajo(1) habitual sea dicho centro de actividad, deberán disponer de un **plan de movilidad** para ese centro.

✓ Contenido mínimo de los Planes de Movilidad

Los planes de movilidad deberán incluir **soluciones de movilidad sostenible** que contemplen, entre otras medidas:

- I. el impulso de la movilidad activa,
- II. el transporte colectivo,
- III. la movilidad de bajas emisiones, movilidad compartida/colaborativa,
- IV. facilidades para uso y recarga de vehículos cero emisiones o
- V. el teletrabajo, en los casos en los que sea posible.

✓ Negociación y seguimiento del Plan de Movilidad Sostenible

El plan deberá ser objeto de **negociación** con la **representación legal de las personas trabajadoras** y, en caso de no existir ésta, se deberá constituir una **comisión negociadora** con los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa.

Además, los planes de 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 2 años desde su aprobación**, las empresas deberán elaborar un **informe de seguimiento** sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se **repetirá cada 2 años de vigencia del plan.**

Los planes de movilidad sostenible (y sus revisiones e informes de seguimiento) deberán **comunicarse a la autoridad autonómica** designada para su **incorporación** al EDIM en **plazo de 3 meses** desde su adopción. Las empresas que ya tengan planes al entrar en vigor la ley, dispone de igualmente del plazo de 3 meses para comunicarlos y deberán actualizarse según los criterios de la ley.

Asimismo, **se modifica el Estatuto de los Trabajadores** para añadir un párrafo al art. 85.1 con el **deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo** que será de aplicación en la **negociación de los convenios colectivos** cuya comisión negociadora se **constituya** a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley de Movilidad Sostenible (es decir, **a partir del 5 de diciembre de 2025**).

✓ Centros de alta ocupación

Adicionalmente, las empresas con centros de trabajo de **más de 1.000 trabajadores**, situados en municipios o áreas metropolitanas de **más de 500.000 habitantes**, deberán incluir en sus Planes de Movilidad medidas que permitan:

- I. reducir los **desplazamientos en horas punta o durante la jornada**,
- II. fomentar el uso de **medios de transporte de bajas o cero emisiones** y servicios de movilidad colaborativa,
- III. impulsar la **movilidad activa y facilitar la recarga de vehículos** eléctricos.

✓ Grandes centros de actividad

Por su parte, los centros que, de acuerdo con los **criterios fijados por el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible y el Ministerio de Trabajo**, sean considerados **grandes centros de actividad**, deberán disponer de planes de movilidad sostenible

(1) A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

(Leyes)

y definir los hitos cuantificables que dichos planes deberán alcanzar.

Entre los criterios para identificar “grandes centros” se tendrán en cuenta, entre otros, la superficie del centro, el número de empresas y personas trabajadoras por turno, la afluencia de visitantes/usuarios y la movilidad en días y horas punta.

Estos planes deberán aprobarse en el plazo de 18 meses desde la publicación de los criterios, revisarse al menos cada 5 años y contar con la designación de un gestor de movilidad. Asimismo, deberán remitirse a la entidad local correspondiente y registrarse en el EDIM, incluyendo los parámetros e indicadores más relevantes.

✓ Mecanismos de financiación

Con objeto de incentivar la implantación de planes de movilidad sostenible al trabajo, el Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible aprobará convocatorias de subvenciones para la financiación de planes de movilidad sostenible al trabajo a empresas que dispongan de centros de trabajo con más de 100 personas trabajadoras o 50 por turno, con criterios de concurrencia competitiva.

✓ Sanciones en caso de incumplimiento

El incumplimiento de estas obligaciones tendrá la consideración de infracción leve y podrá sancionarse con la multa de 101 a 2.000 euros.

(Podéis acceder a otras importantes novedades de la Ley de Movilidad Sostenible, en materia de infraestructuras y transportes, en este [Legal Alert](#)).

Reales Decretos-leyes

[REAL DECRETO-LEY 14/2025, de 2 de diciembre](#) (BOE 03/12/2025), por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

Este RD-ley 14/2025 -con entrada en vigor el mismo día de su publicación en el BOE; es decir, el 3 de diciembre de 2025- tiene por objeto establecer el **incremento retributivo del personal al servicio del Sector Público para los años 2025 y 2026**, respectivamente:

En líneas, generales, dicho incremento retributivo podrá experimentar:

- ✓ En el **año 2025, un incremento global máximo del 2,5% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2024**, incluido en estas últimas el incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5% recogido en el art. 6.2 del RD-ley 4/2024, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social.
- ✓ En el **año 2026, un incremento global máximo del 1,5% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025**, incluido en estas últimas el incremento retributivo aprobado en este RD-ley.

Asimismo, **con efectos de 1 de enero de 2026**, se aplicará, en su caso, **un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025**, incluido en estas últimas el incremento retributivo aprobado en este RD-ley, si la variación del IPC en el año 2026 es igual o superior al 1,5%, que se abonará en el primer trimestre de 2027.

Las Administraciones Públicas establecerán el **calendario de abono de los importes y atrasos correspondientes al ejercicio 2025**, en el marco correspondiente de la negociación sindical de cada ámbito de Administración.



(Reales Decretos-leyes)

Dicho abono podrá distribuirse durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028 o hacerse efectivo en el mes de diciembre de 2025.

En el sector público estatal el incremento correspondiente a 2025 se hará efectivo en el mes de diciembre de 2025, abonándose como atrasos los importes correspondientes desde el mes de enero de 2025.

Reales Decretos

[REAL DECRETO 817/2025, de 16 de septiembre](#)

(BOE 17/09/2025), por el que se modifica el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.

[REAL DECRETO 1065/2025, de 26 de noviembre](#)

(BOE 27/11/2025), por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Este Real Decreto -con entrada en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE; es decir, el 17 de diciembre de 2025- tiene por objeto el desarrollo del régimen del contrato formativo, previsto en el art. 11 del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET).

Los principales puntos relativos al contrato formativo, incluidos en esta norma son los siguientes:

- ✓ El contrato formativo se estructura en torno a dos modalidades:
 - Contrato de formación en alternancia: su objetivo es compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en los ámbitos de: la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

(Reales Decretos)

Los aspectos formativos del contrato de formación en alternancia desarrollados en el ámbito de la formación profesional o los estudios universitarios se regularán por sus normativas específicas.

- Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios correspondientes: el objetivo es **adquirir experiencia** en el ámbito en que la persona trabajadora ha obtenido un título universitario o un título o certificado de grado C, D o E del sistema de formación profesional.

La **actividad exclusivamente formativa en el ámbito de la empresa**, en los términos previstos en la normativa aplicable, queda **excluida** de este RD y no podrá ser objeto del contrato formativo.

- ✓ Con el fin de que el “contrato formativo” responda, efectivamente, a necesidades formativas, se garantiza que se pueda adaptar el contenido de las prácticas en formación salvaguardando, al mismo tiempo, los derechos laborales de las personas trabajadoras.
- ✓ El **número máximo de contratos formativos** vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa se ajustará a las capacidades reales de cada empresa para garantizar los derechos formativos de las personas trabajadoras, especialmente en lo referido a las obligaciones de tutorización y, en todo caso, respetará la siguiente **escala**:

| N.º de personas trabajadoras en el centro de trabajo | N.º máximo de contratos formativos |
|--|------------------------------------|
| hasta 10 | 3 |
| entre 11 y 30 | 7 |
| entre 31 y 50 | 10 |
| más de 50 | 20% del total de la plantilla |

- ✓ La representación legal de las personas trabajadoras: contará con una **copia básica del contrato formativo**, que podrá ser objeto de regulación en la negociación colectiva

Normativa laboral

(Reales Decretos)

- ✓ Se regula el programa formativo individual como un derecho de las personas en formación laboral y será elaborado en el marco de los convenios de cooperación suscritos con las empresas por los servicios públicos de empleo competentes, las autoridades educativas de Formación Profesional, las universidades, los centros universitarios o del Sistema de Formación Profesional o las entidades y los centros acreditados o inscritos. Entre otras cuestiones:
 - La **actividad realizada** deberá estar **directamente relacionada** con la actividad formativa que justifica la contratación laboral.
 - **No se podrán celebrar 2 contratos formativos, a la misma persona, en el mismo nivel y sector.** Deberá acreditar: (i) los estudios y (ii) que no cuenta con experiencia previa en ese campo.
 - En el caso del Sistema Nacional de Empleo, las personas trabajadoras **no deben superar los 30 años.**
 - **Limitación de la jornada:** el tiempo de trabajo efectivo no (aunque la nota lo omite por error) podrá ser superior al 65% durante el primer año, ni al 85% durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o de la jornada máxima legal sin posibilidad de hacer horas extra, trabajo nocturno o a turnos. Además, la jornada debe garantizar la compatibilidad con la vida académica.
 - La **retribución** del contrato de formación en alternancia no podrá ser, **en ningún caso, inferior al SMI.** Se establecerá por convenio, proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo según el convenio colectivo de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- ✓ Las empresas deberán suscribir convenios de colaboración para poder celebrar contratos de formación y un plan formativo individual. En el itinerario formativo-laboral se concretarán: los contenidos de la actividad laboral en la empresa a lo largo del contrato; los sistemas de tutoría y evaluación de la actividad laboral desarrollada; y la identificación de la persona tutora asignada.
- ✓ Cada persona podrá **tutorizar** en la empresa a un **máximo de 5 personas trabajadoras** con contratos formativos **simultáneamente**, o de 3 en centros de trabajo de menos de 30 personas trabajadoras.
- ✓ Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y violencia sexual, que originen una suspensión del contrato, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato formativo.
- ✓ La **duración del contrato**, como norma general, **no podrá ser inferior a 3 meses ni exceder de 1 año.**



Órdenes Ministeriales

[ORDEN PJC/1146/2025, de 13 de octubre](#)

(BOE 16/10/2025), por la que se crea y regula la Comisión de Evaluación sobre la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

[ORDEN ISM/1200/2025, de 28 de octubre](#)

(BOE 30/10/2025), por la que se corrigen errores en la Orden ISM/821/2025, de 24 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2025 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

[ORDEN ISM/1199/2025, de 23 de octubre](#)

(BOE 29/11/2025), por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

Resoluciones

[RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2025](#)

(BOE 12/09/2025) de la Secretaría de Estado de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 26 de agosto de 2025, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027.

El Plan ITSS 2025-2027 constituye la hoja de ruta a seguir con el objetivo de alcanzar un alto nivel de calidad en la prestación del servicio público que tiene encomendado como garante del cumplimiento de las normas del orden social y de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Se estructura del modo siguiente:

Eje 1. Actividad inspectora: las personas, en el centro del servicio público.

Incorpora 10 objetivos que definen las materias prioritarias en las distintas áreas en las que la ITSS desarrolla su actividad: relaciones laborales individuales y colectivas, seguridad y salud en el trabajo, igualdad y no discriminación, promoción y protección del empleo, seguridad social y lucha contra el trabajo no declarado.

Eje 2. Una organización guiada por altos estándares de calidad.

Incluye 7 objetivos centrados en la identificación de medidas estructurales, organizativas y operativas. Se incorpora la internacionalización de la metodología de la inspección laboral, cada vez más demandada por organismos análogos de otros países, así como la planificación de visitas y asesorías técnicas.

En líneas generales, entre las novedades más destacadas figuran las siguientes:

- Refuerzo significativo de plantillas en la ITSS.

Normativa laboral

(Resoluciones)

- Potenciar la transformación digital del organismo. Se prevé la creación de un laboratorio de informática forense, para facilitar la inspección y el análisis de sistemas informáticos en casos de presunto fraude.
- Intensificar los controles en distintas materias, como las siguientes:
 - bonificaciones y otras ayudas para el fomento del empleo o formación; del registro de jornada;
 - el impacto de la utilización de inteligencia artificial y algoritmos en la empresa;
 - especialmente en procesos de selección, promoción y condiciones laborales;
 - en la lucha contra la discriminación por razón de sexo y el edadismo;
 - en la detección y control del fraude en la contratación temporal, en fijos discontinuos y en el uso fraudulento de la extinción durante el periodo de prueba;
 - sobre las plataformas digitales, con previsión de intercambio de información fiscal y con la Seguridad Social para identificar situaciones de empleo no declarado y encuadramiento indebido;
 - sobre falsos autónomos, utilizando cruces masivos de datos y colaboración con la AEAT.
- Priorizar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en sectores con mayor siniestralidad (por ej. la construcción, agricultura, pesca, etc.).

RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2025

(BOE 11/09/2025) del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2025

(BOE 22/09/2025) de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga y modificación al Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, para el acceso telemático a la historia clínica de los trabajadores protegidos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en los supuestos de prestaciones de la Seguridad Social que requieran un control y seguimiento médico.

RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2025

(BOE 22/09/2025) de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda de prórroga y modificación del Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, para el acceso telemático a los informes médicos de los expedientes administrativos del INSS.

(Resoluciones)

Resolución de 17 de octubre de 2025

(BOE 28/10/2025) de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2026.

Esta Resolución detalla la relación de fiestas laborales para el año 2026, de ámbito nacional y las de ámbito autonómico, de carácter retribuido y no recuperable.

Respecto a las fiestas de ámbito nacional, se distingue entre:

- I. las que tienen el carácter de no sustituible por las CCAA; y
- II. aquellas, respecto de las cuales las CCAA pueden optar entre celebrarlas en su territorio o sustituirlas por otras que les sean propias por tradición.

Legal Alerts

Ampliación del permiso de nacimiento y cuidados (convalidación del RD-ley 9/2025).

El 9 de septiembre de 2025 el Pleno del Congreso de los Diputados **convalidó el Real Decreto-ley 9/2025**, de 29 de julio, por el que se **amplía el permiso de nacimiento y cuidados**, cuya entrada en vigor se produjo el **31 de julio de 2025**.

El equipo de especialistas de KPMG Abogados resume, en líneas generales -en este [Legal Alert](#)-, en qué consiste la **ampliación del permiso de nacimiento y cuidados**, así como las **modificaciones legislativas** correspondientes, incluidas en el RD-ley 9/2025, tras su convalidación por el Congreso de los Diputados.

Ley Movilidad Sostenible: principales novedades

El 4 de diciembre de 2025 se publicó en el BOE la **Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible**.

La Ley tiene por objeto instaurar un sistema de movilidad sostenible, justo e inclusivo como herramienta para lograr una mayor cohesión social y territorial, contribuir a un desarrollo económico resiliente y alcanzar los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero y otros contaminantes y mejora de la calidad del aire.

Con este objetivo, además de imponerse nuevas obligaciones relativas al suministro y seguimiento de información sobre movilidad, una revisión de infraestructuras y concesiones existentes, desde el punto de vista de las **relaciones laborales** - respecto a los planes de movilidad- se imponen obligaciones empresariales que deberán asumirse tras su reciente entrada en vigor.

El equipo de especialistas de KPMG Abogados resume las novedades más relevantes en este [Legal Alert](#).



03

Convenios colectivos



Convenios Colectivos de Sector

Las **novedades** de este periodo son las siguientes:

Sector de recuperación y reciclado de residuos y materias primas.

[Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias, de 6 de noviembre de 2025](#) (BOE 21/11/25)

Cód. de Convenio

99004345011982

Sector del Corcho

[IX Convenio Colectivo estatal del corcho, de 24 de octubre de 2025](#) (BOE 05/11/25)

Cód. de Convenio

99010185011996

Sector de Agencias de Viajes

[Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, de 24 de octubre de 2025](#) (BOE 05/11/25)

Cód. de Convenio

99000155011981

Sector de la de *Contact Center* (antes *Telemarketing*)

[Acuerdo de modificación parcial del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *Contact Center* \(antes *Telemarketing*\), de 24 de octubre de 2025](#) (BOE 05/11/25)

Cód. de Convenio

99012145012002

Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos

[Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo relativa al V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos](#) (BOE 03/11/25)

Cód. de Convenio

99015595012005



Convenios Colectivos de Sector



Sector de la Estiba Portuaria

[Acta de la Comisión Negociadora del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales, de 14 de octubre de 2025](#)
(BOE 24/10/25)

Cód. de Convenio

99012545011993

[Resolución de 1 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del TS, Sala de lo Social, relativa al V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales](#)
(BOE 08/10/25)

Sector de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos

[Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio Colectivo, de 25 de septiembre de 2025](#)
(BOE 08/10/25)

Cód. de Convenio

99008725011994

Sector del Comercio de Flores y Plantas

[XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas, de 14 de octubre de 2025](#)
(BOE 24/10/25)

Cód. de Convenio

99001125011982

Sector de la Industria Textil y de la Confección

[Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, para los años 2024 a 2026, de 25 de septiembre de 2025](#)
(BOE 09/10/25)

Cód. de Convenio

99004975011981

Sector de Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales

[VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, de 17 de septiembre de 2025](#)
(BOE 01/10/25)

Cód. de Convenio

99012405011999

Convenios colectivos de Sector



Sector del Ciclo Integral del Agua

[VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, de 11 de septiembre de 2025](#)
(BOE 25/09/25)

Cód. de Convenio

99014365012003 11-09-25 25-09-25

Sector de Empresas de Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración

[Acuerdo parcial en materia salarial para el año 2025, de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración, de 11 de septiembre de 2025](#)
(BOE 26/09/25)

Cód. de Convenio

99100085012011

Sector de las Industrias de Turrones y Mazapanes

[Acta por la que se aprueban las tablas salariales para el año 2025 del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrones y mazapanes, de 4 de septiembre de 2025](#)
(BOE 15/09/2025)

Cód. de Convenio

99004975011981

Sector de la Industria de Producción Audiovisual (Técnicos)

[Acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual, técnicos, relativo a las tablas salariales para los años 2025 y 2026 del III Convenio colectivo, de 29 de agosto de 2025](#)
(BOE 11/09/2025)

Cód. de Convenio

99012985012002

Sector de Sociedades Cooperativas de Crédito

[Acuerdo de modificación parcial del XXIII Convenio Colectivo de las sociedades cooperativas de crédito, de 25 de agosto de 2025](#)
(BOE 04/09/2025)

Cód. de Convenio

99004835011981

04

Sentencias de interés





Algunas de las sentencias más **relevantes** de este periodo son las siguientes:

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

SALARIO MÍNIMO

El TJUE anula preceptos específicos de la Directiva (UE) 2022/2041, al suponer una injerencia directa en la determinación de las remuneraciones mínimas legales.

Sentencia del TJUE, Gran Sala, de 11/11/2025. Asunto C-19/2023

En este asunto el Reino de Dinamarca interpuso un recurso ante el TJUE solicitando la anulación de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE, argumentando que la misma infringe el art. 153.5 TFUE -al interferir directamente en la determinación de las remuneraciones, lo cual está excluido de las competencias de la Unión según dicho precepto- y se desvía de las competencias conferidas por los Tratados al legislador de la Unión.

En su argumentación, el TJUE señala que, en líneas generales, **la Directiva no supone tal injerencia directa**, ya que **no prescribe niveles específicos de remuneración ni armoniza los elementos constitutivos de los salarios**.

No obstante, el TJUE entiende que hay preceptos **específicos** que afectan a **materias excluidas expresamente de la competencia legislativa de la UE** por el art. 153.5 TFUE, al suponer una **injerencia directa** en la determinación de las **remuneraciones mínimas legales**, por lo que deben anularse:

- el art. 5.2, al imponer a los Estados miembros la obligación de incluir determinados elementos en los procedimientos de fijación y actualización de los salarios mínimos legales;
- en el art. 5.1, parte de la frase *“incluidos los elementos a que se refiere el*

apartado 2” está vinculada a la obligación impuesta en el art. 5.2, por lo que le aplican los mismos motivos de injerencia directa en la determinación de las remuneraciones; y

- en el art. 5.3, parte de la frase *“siempre que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal”* -al imponer una cláusula de no disminución de la cuantía del salario mínimo legal a los Estados miembros que utilicen un mecanismo automático de ajuste de indexación- también constituye una injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de las remuneraciones.

Asimismo, el Tribunal determina que el art. 4 de la Directiva, que fomenta la negociación colectiva, no regula directamente el derecho de asociación y sindicación, sino que se refiere al **derecho de negociación colectiva**, el cual está **dentro de las competencias de la Unión** según el art. 153.1 f) TFUE.

Concluye el TJUE anulando los preceptos -antes señalados- de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados, y señalando su conformidad a Derecho en todo lo demás.



Tribunal de Justicia de la Unión Europea

DISCAPACIDAD

El TJUE se pronuncia sobre la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad y los ajustes a los que está obligado el empresario.

Sentencia del TJUE, Sala Primera, de 11/09/2025. Asunto C-38/2024

Surge el litigio entre una persona trabajadora y su empresa empleadora, en relación con la negativa de esta sociedad a conceder a la primera un ajuste de sus condiciones de trabajo que le permitiera ocuparse de su hijo discapacitado,

En este contexto se presenta petición de decisión prejudicial con el objeto de que el TJUE interprete la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y, en particular, algunos de sus preceptos, a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 - aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de nov. de 2009.

El TJUE resuelve la controversia declarando que la interpretación debe realizarse en el sentido siguiente:

- Respecto a los arts. 1 y 2, apdos. 1 y 2 b) de la Directiva 2000/78/CE: la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado

de una discapacidad, que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado.

- El art. 5 de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que un empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta del art. 2. 2 b) de esta Directiva, a realizar ajustes razonables, en el sentido de su art. 5, 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.



Tribunal Supremo

COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

El TS aclara qué debe considerarse como “cuestión transnacional” en un asunto en el que un Comité de Empresa Europeo reclama su derecho a ser informado y consultado.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 17/10/2025. Rec. 6/2024

Surge la controversia, cuando el Comité de Empresa Europeo (CEE) de un Grupo empresarial presenta demanda de conflicto colectivo con la pretensión de que se declarase -conforme al acuerdo de constitución de dicho órgano- que las medidas de reestructuración iniciadas en determinadas empresas del Grupo tienen la consideración de transnacionales; y como consecuencia de esta declaración, se obligue al Grupo a realizar los trámites de información y consulta con el CEE.

En líneas generales, el debate planteado ante el TS consiste en determinar las cuestiones siguientes:

I. Si la **situación** que motivó la adopción de diversas medidas de reestructuración de plantillas iniciadas en su momento por varias empresas del Grupo en respuesta a la crisis del COVID-19 constituye, o no, una cuestión de carácter **transnacional**.

El TS señala que se está ante un grupo de empresas de dimensión comunitaria en cuyo seno se ha constituido ya un CEE. En esta línea, la Ley 10/1997 -sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria- señala que se entenderá por **“cuestiones transnacionales: las que afectan al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al**

menos a dos empresas o centros de trabajo de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes” (art. 3.1.10.º).

El TS señala que las medidas adoptadas tenían carácter **transnacional**, al **afectar a trabajadores en diferentes países de la UE**; cuestión transnacional integrada por una situación compleja de crisis, que afectaba a distintas compañías y países. Concretamente, se generaba un **innegable interés en la representación europea de los trabajadores**, para conocer el **estado particular** de las dos compañías más directamente afectadas en un primer momento en cuanto a la situación económica, las previsiones de futuro y las medidas organizativas y de reestructuración previstas o en vías de aplicación.

Lo que es **transnacional** y lo que requiere la **intervención del CEE** es la consideración de **“una situación que genera un nivel de interlocución autónomo en un círculo concéntrico más amplio que el puramente nacional”**.

II. De manera relacionada con el anterior punto, se cuestiona si el Grupo tenía **obligación**, o no, de dar lugar a los oportunos **trámites de información y consulta** al CEE.



Tribunal Supremo

(continuación)

En este punto el TS hace hincapié en que “en este círculo concéntrico, las **obligaciones de información y consulta** no son meramente formales o enunciativas, sino que **integran derechos exigibles**; pero, del mismo modo, en muchas de las materias a las que se refieran no implicarán medidas ejecutivas en el ámbito transnacional. Así ocurre si la situación a considerar incluye, como es el caso, **medidas de reestructuración empresarial**, con respecto a las cuales el CEE debe ser **informado y oído**, pero sin repercusión posible en las concretas medidas en cada país, desde el momento en que el CEE no está llamado a participar en su proceso de adopción”.

Por ello, el TS afirma que en una situación como la del caso, **el CEE debe ser**:

- **informado de manera apropiada**; esto es, **suficiente** en función de la complejidad de la situación; y
- **consultado** para “**emitir un dictamen sobre la base de la información facilitada sobre las medidas propuestas acerca de las cuales se realiza la consulta**” -como apunta el art. 3.1.7.º y 7.º bis de la Ley 10/1997 y el Acuerdo de constitución del CEE-

Por lo expuesto, el TS casa y anula parcialmente la Sentencia de la AN recurrida y, en consecuencia, estima íntegramente la demanda de conflicto colectivo planteada por el CEE y, adicionalmente, reconoce a éste su derecho a haber realizado en su momento un trámite de consultas conforme al acuerdo de constitución de dicho comité, en relación con la situación transnacional considerada.



Tribunal Supremo

OBSTRUCCIÓN A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El TS afirma que el deber de colaborar con la ITSS es independiente del resultado de las labores de investigación y comprobación de los inspectores.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 01/10/2025. Rec. 1/2024

En esta interesante Sentencia el fondo del asunto versa sobre la presunción de certeza de las actas de infracción emitidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y la obligación de colaboración de las empresas con dicha inspección.

La controversia surge a raíz de la sanción de 150.000 euros impuesta por la ITTS, a una empresa, como consecuencia de un acta de infracción por obstrucción a la labor inspectora.

Consta que la empresa, además de no aportar parte de la documentación, retrasó la entrega de otra requerida sobre todos los trabajadores en alta en la cuenta de cotización en un período temporal de 4 años, diferencias de cotización derivadas del complemento de puesto de trabajo del convenio vigente y que afectaban a más de 4.500 trabajadores, de los que 1.500 no habían sido incluidos en las liquidaciones complementarias.

El art. 50 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) considera que concurre **obstrucción a la labor inspectora** cuando por parte del sujeto sometido a inspección se realicen conductas que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones que, en orden a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos tienen encomendadas los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.

La empresa sostiene que el acta de infracción por obstrucción no puede ser examinada hasta que se resuelva la firmeza del acta de infracción por infractotización. Argumenta que, si la sanción por cotización inferior es revocada, la sanción por obstrucción debería decaer automáticamente.

El juez sostiene -en la línea mantenida por las SSTS 1140/2024 y 436/2025- que las actas de infracción tienen presunción de certeza, siempre que los hechos constatados sean susceptibles de percepción directa por el inspector o deducibles de aquellos, y que la prueba aportada por la empresa no desvirtúa la presunción de certeza de los hechos constatados por los inspectores.

Señala el TS que la infracción por obstrucción se produce cuando existe perturbación, retraso o impedimento para el ejercicio de las funciones de la ITSS, **independientemente del resultado de la labor inspectora**.

El TS concluye que la resolución que impone la **sanción combatida no ha vulnerado ninguna norma o principio**, por lo que **desestima la demanda interpuesta por la empresa** contra el Acuerdo del Consejo de Ministros, como consecuencia del acta de infracción extendida por la ITTS, por ser conforme a Derecho



Tribunal Supremo

SALARIO

El TS avala el plus de 132€ a los trabajadores “veteranos”: no toda doble escala salarial es ilegal.

Sentencia del TS, Sala Cuarta, de lo Social, de 16/09/2025. Rec. 263/2023

Inexistencia de doble escala salarial. Diferenciación salarial contraria al principio de igualdad, al crear un "complemento no absorbible" de 132 euros anuales exclusivo para trabajadores contratados antes de su vigencia, mientras suprime el derecho para quienes ingresan posteriormente. El complemento proviene de la evolución de convenios anteriores, destinado a compensar la falta de ciertos beneficios económicos. Aplicando el juicio de proporcionalidad, la diferencia no constituye una discriminación arbitraria, considerando su mínimo impacto salarial y su naturaleza estática.

El TS desestima el recurso de casación interpuesto contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, que declaró que la empresa no ha vulnerado el principio de igualdad retributiva.



Tribunal Supremo

Teletrabajo y PRL (obligación o no de proporcionar una silla ergonómica)

El TS resuelve un conflicto colectivo promovido por un sindicato por el que se pretende imponer a la empresa la obligación de proporcionar una silla ergonómica con carácter general a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en régimen de teletrabajo.

Sentencia del TS, Sala Cuarta de lo Social, de 10 de septiembre de 2025, Rec. Ord. 760/2025

En este pronunciamiento, el Tribunal Supremo resuelve una interesante cuestión en materia de teletrabajo que tiene que ver con la existencia o no de una **obligación general exigible a las empresas de proporcionar una silla ergonómica con carácter general a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en régimen de teletrabajo**. Sin perjuicio de que se trata de una cuestión casuística que depende de las particularidades del supuesto en cuestión, nuestro Alto Tribunal concluye que, en el caso analizado, no resulta posible atender a la petición del sindicato accionante.

Como fundamento para sostener esta conclusión, el Tribunal Supremo otorga relevancia a la circunstancia de que **ni en los acuerdos individuales de teletrabajo suscritos con las personas trabajadoras ni en la regulación del teletrabajo del convenio colectivo** que resulta de aplicación a la empresa demandada, **se establece expresamente la obligación para la empresa de proporcionar con carácter general una silla ergonómica para todas las personas trabajadoras en régimen de teletrabajo**.

De la misma manera, el Tribunal Supremo considera que **esta obligación tampoco puede imponerse indiscriminadamente y con carácter general desde la perspectiva**

de la prevención de riesgos laborales, ya que el riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniéndose en cuenta el concreto puesto de trabajo y demás circunstancias particulares de la prestación de servicios, no puede generar el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva como proporcionar una silla ergonómica con carácter general a toda la plantilla que teletrabaje.

Cuestión distinta es que, tras realizar la correspondiente evaluación de riesgos, si se llega a la conclusión de la existencia de un riesgo ergonómico, se prevea en la planificación preventiva esta obligación si efectivamente contribuye a eliminar o reducir este riesgo, lo que, de alguna manera, se encontraba previsto en el supuesto analizado, ya que la política de teletrabajo establecía que la empresa proporcionaría una silla ergonómica en aquellos casos en los que existiera una prescripción médica y la consiguiente aprobación del servicio médico de prevención de riesgos laborales.



Tribunal Supremo

Adaptación de jornada ex artículo 34.8 ET (proceso negociador obligatorio)

El TS clarifica las consecuencias jurídicas que se derivan para las empresas en aquellos casos en los supuestos de adaptación de jornada (art. 34.8 ET) en los que no se desarrolla entre las partes un proceso negociador y, directamente, se rechaza la solicitud de la persona trabajadora.

Sentencia del TS, Sala Cuarta de lo Social, de 24 de septiembre de 2025, RCUD 917/2024

En esta resolución judicial, el Tribunal Supremo aborda la interesante cuestión de establecer **las consecuencias jurídicas que se asocian al incumplimiento empresarial del procedimiento negociador que, conforme al artículo 34.8 ET, debe seguirse ante la solicitud de la persona trabajadora de una adaptación de la jornada de trabajo**, en defecto de previsión alguna sobre esta materia en la negociación colectiva.

El supuesto analizado tiene que ver con una solicitud de adaptación de la jornada de trabajo que formula una persona trabajadora al amparo del artículo 34.8 ET sobre la cual la empresa omitió abrir un proceso negociador individual con la persona trabajadora (tal y como así exige el precepto en cuestión en ausencia de previsión convencional) y se limitó a rechazar sin más la petición de la persona trabajadora.

En este contexto, nuestro Alto Tribunal realiza un repaso de la evolución normativa que ha experimentado el artículo 34.8 ET para terminar concluyendo que **la apertura del proceso negociador entre las partes en esta materia se configura en la ley como un trámite imperativo y obligatorio para la empresa**.

En este sentido, se destaca que este proceso negociador debe ser real y efectivo, en el sentido de tener que abrirse un debate con contenido y presidido por la buena fe con la persona trabajadora con miras a resolver la controversia, ponderando propuestas y contrapuestas con las consiguientes tomas de posición de unas y de otras, lo que permite al Tribunal Supremo llegar a la conclusión de que las empresas no están autorizadas a responder directamente a la persona trabajadora a

través de un rechazo de la solicitud en el que este proceso negociador ha estado ausente.

En consecuencia, **la omisión de este proceso negociador tiene la consecuencia jurídica de que la solicitud de la persona trabajadora tiene que aceptarse de forma automática en los términos en los que han sido planteados por esta última**.

Dicho de otra forma, en ausencia absoluta de este proceso negociador por la empresa, se activa una suerte de automatismo que se materializa a través de la aceptación de la petición de adaptación de la jornada de la persona trabajadora en las condiciones propuestas por esta última.

No obstante, el Tribunal Supremo realiza la relevante e importante precisión de que **la aceptación automática del planteamiento formulado por la persona trabajadora es la solución que debe acogerse judicialmente, siempre y cuando dicha petición no resulte irrazonable o desproporcionada** en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Esta **última salvedad** del Tribunal Supremo deja una puerta abierta para que, en aquellos casos en los que planteamiento de la persona trabajadora resulta claramente desmesurado, no se produzca este automatismo en el acogimiento de la solicitud formulada cuando no ha existido el controvertido proceso negociador.

Oficinas KPMG en España



A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 82 41
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Muelle de Levante, 8
Planta Alta
03001 Alicante
T: 965 92 07 22
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 29 00
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 73 00
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 01 20
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Bravo Murillo, 22
35003 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 32 32 38
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 34 00
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 14 60
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 69 28
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza
Calle de Porto Pi, 8
07015 Palma de Mallorca
T: 971 72 16 01
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 14 08
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 22 50
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 46 46
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Mapfre
Paseo de la Almeda, 35
46023 Valencia
T: 963 53 40 92
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Plaza Compostela, 20
36201, Vigo
T: 986 22 85 05
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 81 33
Fax: 976 75 48 96

Contactos

Francisco Fernández Díez

Socio responsable del área Laboral
KPMG Abogados
franciscofernandez@kpmg.es

Francisco Artacho Sánchez

Socio del área Laboral
KPMG Abogados
fartacho@kpmg.es

Eduardo Martínez Pérez

Associate Director del área Laboral
KPMG Abogados
joseeduardomartinez@kpmg.es

Esta newsletter se ha elaborado con la colaboración del equipo de Knowledge y el área de Laboral de KPMG Abogados.

kpmgabogados.es

kpmg.es



© 2025 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.