



Newsletter Derecho Laboral

Septiembre 2025

forv/s
mazars

Normativa: El 11 de septiembre de 2025 se publica en el BOE la Resolución de 9 de septiembre de 2025, por la que se ordena la publicación de la Acuerdo de convalidación del RDL 9/2025 por el que se amplía en tres semanas el permiso de nacimiento y cuidado de menor y lo incrementa a 32 semanas para familias monoparentales.

Se adjunta en el siguiente enlace el acceso directo a nuestra [alerta](#) donde se desarrollan los cambios introducidos por este Real Decreto-ley.

Normativa: Se publica en el BOE el nuevo Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social que marcará su hoja de ruta durante los próximos tres años (2025-2027).

El plan busca adaptar la actividad inspectora a los retos actuales teniendo en cuenta el contexto social y económico del país fijando diecisiete objetivos agrupados en dos ejes: uno centrado en las prioridades de actuación en relaciones laborales, seguridad y salud, igualdad, empleo y lucha contra el trabajo no declarado; y otro orientado a medidas organizativas y operativas para ofrecer un servicio público más eficaz y de mayor calidad.

Para lograrlo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social refuerza sus recursos humanos y tecnológicos, incorporando 500 nuevos inspectores y subinspectores, fortaleciendo las direcciones territoriales y creando equipos multidisciplinares. Avanza también en la digitalización, con expediente electrónico, sede electrónica y automatización de procedimientos sancionadores, al tiempo que unifica criterios de actuación en todo el territorio y utiliza

herramientas de análisis masivo de datos y laboratorios de informática forense para detectar fraude laboral y de Seguridad Social. Además, se amplían las competencias de los subinspectores en materia de prevención de riesgos laborales, reforzando la vigilancia de la seguridad y la salud en las empresas.

Este escenario implica para las empresas un control más exigente en varios frentes: detección de empleo irregular y falsos autónomos, verificación de cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social, supervisión de la prevención de riesgos laborales y adaptación a la digitalización de la relación con la Administración.

Ante estas novedades, resulta fundamental revisar y actualizar los sistemas de compliance, los modelos de contratación y las políticas internas, fomentando la colaboración entre departamentos jurídicos y de recursos humanos y promoviendo la formación continua de los equipos para anticiparse a los riesgos y garantizar el cumplimiento normativo.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Normativa.

Jurisprudencia: El Tribunal de Justicia de la Unión Europea resuelve una cuestión prejudicial planteada por la Corte suprema di cassazione (Italia) en relación con la Directiva 2000/78/CE y la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad.

La sentencia del TJUE de 11 de septiembre de 2025 reconoce expresamente que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se extiende también a los trabajadores que, sin ser ellos mismos discapacitados, resultan perjudicados en el

empleo por la atención que prestan a un familiar con discapacidad (discriminación por asociación).

El litigio se originó la trabajadora solicitó ajustes permanentes en sus condiciones de trabajo (horario fijo) para poder atender a su hijo menor con discapacidad grave. La empresa denegó la petición, concediendo únicamente medidas provisionales.

Planteada la cuestión prejudicial en relación con la Directiva 2000/78/CE el TJUE ha acabado declarando que la protección frente a la discriminación indirecta por motivos de discapacidad alcanza también a los trabajadores que, sin ser discapacitados, se ven perjudicados en el trabajo por atender a un familiar con discapacidad (“discriminación por asociación”).

Por ello, la negativa del empresario a adaptar condiciones laborales, cuando ello afecta al trabajador en su rol de cuidador familiar, puede constituir discriminación indirecta prohibida por la Directiva 2000/78, interpretada a la luz de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE y la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Sin embargo, la obligación de realizar ajustes razonables del art. 5 de la Directiva 2000/78 solo se impone respecto a las personas con discapacidad, no respecto a los cuidadores. Estos últimos están protegidos frente a tratos discriminatorios, pero el empresario no está obligado jurídicamente a adaptar sus condiciones de trabajo en los mismos términos que si se tratase del trabajador discapacitado.

En conclusión, la sentencia amplía la doctrina Coleman (C-303/06), confirmando que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad también protege a los cuidadores familiares, pero delimita los contornos de la obligación empresarial: no existe un deber automático de ajustes razonables en favor de estos cuidadores, aunque sí deben garantizarse condiciones laborales no discriminatorias.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Sentencia.

Jurisprudencia: Se reconoce el derecho de una trabajadora a teletrabajar para poder atender a su madre enferma como medida de adaptación de jornada.

[La sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de 5 de septiembre, confirmó la solicitud realizada por la trabajadora ante el incumplimiento por parte de la empresa de su obligación de negociar de buena fe, justificar la negativa y ofrecer alternativas.](#)

De esta manera, aunque el derecho de adaptación de jornada recogido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores no es un derecho absoluto, por lo que las empresas sí pueden negarse a las peticiones recibidas, debe respetarse un procedimiento en el que se garantice la buena fe comercial y ofrecer alternativas realistas.

Sin embargo, en este caso concreto, la empresa se limitó a rechazar la solicitud presentada por la trabajadora, sin solicitar aclaraciones adicionales, ofrecer posibles alternativas ni acreditar porqué las razones operativas alegadas impedían la prestación vía teletrabajo.

En consecuencia, la Sala reconoció el derecho de la trabajadora a teletrabajar como medida de adaptación de jornada válida e impuso a la empresa la obligación de abonarla una indemnización de 3.750 euros por daños y perjuicios derivados del incumplimiento de su obligación de negociar de buena fe.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares confirma la

improcedencia del despido disciplinario de una trabajadora por supuesta vulneración de las políticas internas de la empresa.

El caso se originó tras la apertura de un expediente disciplinario en el que la empresa acusaba a la trabajadora de ocultar su relación sentimental con un superior jerárquico, remitir el currículum de su hija para un puesto en la compañía y utilizar dispositivos corporativos para fines personales.

El Tribunal consideró que, aunque estas conductas podían suponer incumplimientos de las políticas internas de la empresa, no quedó demostrado que afectaran de manera relevante a la labor profesional de la trabajadora ni que generaran un perjuicio económico a la compañía. El uso personal de los medios informáticos fue calificado como residual, y la relación sentimental no se acreditó que influyera en la objetividad de su desempeño ni en la operativa empresarial.

En consecuencia, la Sala confirma la declaración de despido improcedente, condena a la empresa al pago de costas procesales y recuerda que la infracción de normas internas, por sí sola, no basta para justificar un despido disciplinario si no existe un impacto real en la prestación de servicios o en los intereses de la organización.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Constitucional establece que el despido motivado por una reclamación ante la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) es susceptible de lesionar la garantía de indemnidad de los trabajadores.

El Pleno del Tribunal declara nulo el despido de un trabajador que reclamó ante el presidente del Comité de Empresa por incumplimientos laborales.

El Tribunal Constitucional aprobó, casi por unanimidad -11 a uno- una sentencia que amplía la garantía de indemnidad, una figura protegida por la Constitución Española para evitar las represalias empresariales frente a trabajadores que reclaman derechos ante ellas, tales como el despido.

En este caso, se ampara a un trabajador que fue despedido dos semanas después de que acudiera al presidente del Comité de Empresa para que planteara una reclamación por lo que alegaba era una modificación injusta de sus condiciones de trabajo, en agosto de 2021.

Lo que ocurrió es que los cuadrantes de guardias vigentes en la empresa demandada fueron modificados de forma unilateral por la patronal de manera sorpresiva y con una antelación insuficiente.

Al ser despedido el trabajador como represalia por esta reclamación frente a la RLT, se dictó inicialmente Sentencia declarando el despido nulo por considerar vulnera la garantía de indemnidad del trabajador. Esta Sentencia fue revocada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias considerando el despido como improcedente y, posteriormente, el Tribunal Supremo inadmitió el recurso de casación presentado por el trabajador.

Es así como, el empleado llegó al Tribunal Constitucional en amparo, que sí ha apreciado vulneración de la garantía de indemnidad del trabajador que simplemente trató de que el presidente del Comité de Empresa intermediara para la resolución de un problema acaecido en la empresa y se encontró con su despido “fulminante”.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso a la Nota Informativa publicada por el Oficina de Prensa del Tribunal Constitucional.

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

