



Newsletter Derecho Laboral

Diciembre 2025

forv/s
mazars

Normativa: Entra en vigor la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

La nueva Ley de Movilidad Sostenible introduce nuevas obligaciones para las empresas como el requisito de contar con planes de movilidad sostenible en el ámbito laboral

La Ley 9/2025 establece por primera vez en el ámbito estatal un marco integral que vincula la movilidad sostenible con el acceso al trabajo y la organización de la actividad productiva. Desde una óptica laboral, introduce obligaciones concretas para las empresas privadas respecto a los desplazamientos de las personas trabajadoras, tanto en los trayectos al centro de trabajo como durante la jornada laboral.

La principal obligación es la elaboración y aplicación de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST), siendo esto exigible a los centros de trabajo —entendidos como unidades productivas con organización propia— que cuenten con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno. El plan debe analizar los desplazamientos reales de la plantilla y establecer medidas para reducir el uso del vehículo privado motorizado, promoviendo alternativas sostenibles.

El contenido del PMST trasciende lo meramente ambiental y afecta directamente a la organización del trabajo. Incluye medidas como la promoción de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas o cero emisiones, la movilidad compartida, la seguridad vial laboral y, de forma expresa, el teletrabajo y la flexibilidad horaria como instrumentos de política de movilidad. El plan se extiende también a otras personas usuarias del centro de trabajo (proveedores, visitantes) y debe coordinarse con los planes públicos de movilidad.

Desde el punto de vista procedimental, el PMST debe negociarse obligatoriamente con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su ausencia,

con una comisión negociadora sindical, reforzando su naturaleza como instrumento de diálogo social y planificación laboral colectiva.

La ley impone obligaciones reforzadas a los centros de alta ocupación (más de 1.000 personas trabajadoras en áreas metropolitanas de más de 500.000 habitantes), que deben incorporar medidas adicionales de reorganización de turnos, horarios y reducción de desplazamientos en horas punta.

El incumplimiento de estas obligaciones constituye infracción administrativa leve o grave, sancionable con multas de 101 a 6.000 euros, con plazos de prescripción de seis meses para las leves y tres años para las graves.

Los planes y sus informes de seguimiento deberán comunicarse a la autoridad autonómica competente para su incorporación al Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM), garantizando el acceso público a datos agregados, respetando la normativa de protección de datos.

La ley, que ha entrado en vigor el pasado 5 de diciembre de 2025, concede a las empresas obligadas un plazo de 24 meses, es decir, hasta el 5 de diciembre de 2027, para negociar, aprobar e implantar plenamente el PMST.

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

Jurisprudencia: Los permisos retribuidos por hospitalización y fallecimiento deben disfrutarse en días laborables, no siendo válido que el convenio colectivo los configure como días naturales, si no supone una mejora respecto del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal Supremo confirma la nulidad del término “días naturales” previsto en los

apartados b) y d) del artículo 30.1 del III Convenio Colectivo del Sector de Contact Center, al considerar que dicha regulación no mejora el régimen mínimo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras su modificación por el Real Decreto-ley 5/2023.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo recuerda su doctrina consolidada según la cual los permisos retribuidos tienen como finalidad permitir la ausencia del trabajo y, por tanto, deben proyectarse sobre días laborables, salvo que exista una mejora convencional real respecto del régimen legal.

La Sala subraya que, tras la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, el artículo 37.3 ET reconoce estos permisos en días laborables y que el convenio colectivo no puede rebajar este estándar mínimo. Aunque el convenio mantuviera el mismo número de días que el Estatuto, su configuración como días naturales podía reducir en la práctica el disfrute efectivo del permiso, especialmente cuando coincidía con días no laborables.

Asimismo, el Tribunal destaca que la flexibilidad prevista en el convenio (posibilidad de disfrute dentro de un plazo de diez días naturales) no compensa la pérdida cualitativa que supone no garantizar el disfrute íntegro del permiso en días laborables, ni satisface la finalidad de conciliación y cuidado que inspira este tipo de permisos.

En consecuencia, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por la patronal del sector y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, declarando la nulidad del término “días naturales” en los permisos analizados, con la única excepción prevista para los supuestos de fallecimiento que exijan un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros.

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

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo reafirma la vigencia de la teoría del vínculo, resolviendo el conflicto de jurisdicción entre el orden civil y el social.

La Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo atribuye la competencia a los juzgados de lo mercantil ante un caso de cese de un alto directivo que, simultáneamente, compatibilizaba esa condición con la de integrante del consejo de administración de tres sociedades del grupo.

Mediante Auto de 25 de noviembre de 2025, el Tribunal Supremo confirma la vigencia de la doctrina de la teoría del vínculo cuando confluyen en una misma persona las funciones de alta dirección (relación laboral especial) y de administración orgánica (relación mercantil). En estos casos, debe primar la relación mercantil sobre la laboral y, por lo tanto, se debe desplazar la competencia jurisdiccional al orden civil.

Siendo esta doctrina pacífica, el principal valor que aporta este auto es su comentario sobre la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de mayo de 2022, la cual reconocía la condición de trabajador asalariado a quien de forma acumulativa ejercía las funciones de director y de miembro del órgano de administración, si bien en materia de disfrute de los derechos garantizados por la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Para la Sala española, no es incongruente que se realice un desplazamiento al orden civil en casos donde se cumpla la teoría del vínculo, aunque a estos administradores les puedan ser de aplicación determinadas directivas de contenido social como la señalada.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso al Auto.

Jurisprudencia: El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) condena a España por no proteger a una trabajadora frente a la represalia patronal tras denunciar una brecha salarial de género.

El TEDH, en su sentencia de 4 de diciembre de 2025 en el caso *Ortega Ortega v. España* reafirma un criterio clave en materia de derechos fundamentales: los Estados tienen la obligación positiva de garantizar una protección real y efectiva contra cualquier forma de represalia laboral, impidiendo que el ejercicio de acciones por discriminación salarial derive en un despido disciplinario.

La Sala insiste en que los tribunales españoles aplicaron un enfoque defectuoso al validar el despido de una directiva que utilizó datos de nóminas para probar que cobraba menos que sus homólogos varones. El TEDH subraya que considerar este acto como una "quiebra de la buena fe" o "revelación de secretos" sin ponderar el contexto de discriminación previa supone, en la práctica, dejar a la trabajadora sin protección alguna frente al poder de dirección de la empresa.

El Tribunal también subraya la importancia de realizar un juicio de proporcionalidad riguroso. Critica que la justicia nacional no valorara que la difusión de los datos fue estrictamente limitada a su defensa jurídica y que no causó un perjuicio real a la privacidad de terceros. Para el TEDH, cuando una trabajadora ha sufrido una discriminación salarial acreditada, el uso de información interna proporcional para denunciarla no puede ser motivo de sanción expulsiva.

Además, la sentencia consolida la doctrina sobre la garantía de indemnidad: los órganos judiciales deben investigar si la severidad de una medida disciplinaria es, en realidad, una reacción retaliatoria del empleador.

El fallo destaca que validar el despido en estas circunstancias anula los efectos de la igualdad retributiva, ya que la empleada pierde su puesto de trabajo precisamente como consecuencia de haber reclamado sus derechos.

En definitiva, la resolución reafirma que la clave no es la infracción técnica de un deber de confidencialidad, sino la necesidad de que los jueces actúen como garantes frente a la venganza corporativa, asegurando que denunciar la discriminación por razón de sexo no comporte el sacrificio de la carrera profesional.

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

Jurisprudencia: Modificación sustancial de condiciones de trabajo y "regularización" convencional: alcance del art. 41 ET.

La denominada "regularización" convencional no exonera del cumplimiento del art. 41 ET cuando la empresa introduce modificaciones estructurales en las condiciones de trabajo

La Sentencia del Tribunal Supremo nº 1089/2025. De 14 de noviembre de 2025, analiza los límites entre la mera adaptación empresarial a las exigencias legales o convencionales y la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT).

El litigio trae causa de la decisión de Bridgestone Hispania Manufacturing, S.L. de integrar al colectivo SER en el convenio colectivo de empresa tras un requerimiento de la Inspección de Trabajo, alterando su sistema retributivo y determinadas condiciones laborales sin acudir al procedimiento del art. 41 ET.

El Tribunal Supremo confirma el criterio de la Audiencia Nacional y rechaza que la actuación empresarial constituya un simple cumplimiento obligatorio del convenio colectivo.

La sentencia precisa que la exclusión del art. 41 ET solo opera cuando la medida viene impuesta de forma

directa e ineludible por una norma, sin margen de decisión empresarial. En el caso enjuiciado, el convenio colectivo era previo al sistema SER y el requerimiento inspector no imponía una solución concreta, lo que deja a la empresa un espacio de configuración suficiente para calificar la medida como MSCT de carácter colectivo.

Desde un punto de vista material, la Sala destaca que la inexistencia de una reducción salarial global no impide apreciar una modificación sustancial cuando se produce una reordenación relevante de la estructura salarial, la creación de complementos personales no revalorizables o la alteración del régimen futuro de condiciones más beneficiosas. Se refuerza así una concepción cualitativa de la MSCT, alejada de criterios meramente nominales o cuantitativos.

La sentencia resulta también relevante por la protección del derecho a la negociación colectiva, al confirmar la vulneración de la libertad sindical derivada de la omisión del periodo de consultas y la procedencia de una indemnización por daños morales al sindicato demandante, con independencia del aval parcial de la actuación empresarial por la ITSS.

En materia de caducidad, el Tribunal opta por un criterio flexible, fijando el *dies a quo* en el momento del conocimiento individual y completo de la medida por los trabajadores afectados.

En definitiva, en esta Sentencia se consolida una doctrina clara: la denominada “regularización” convencional no exonera del cumplimiento del art. 41 ET cuando la empresa introduce modificaciones estructurales en las condiciones de trabajo, reforzando el papel de la negociación colectiva como garantía frente a decisiones unilaterales de alcance colectivo.

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

Jurisprudencia: No existe despido por dar de baja al trabajador en Seguridad Social tras agotarse los 545 días de baja médica.

El Tribunal Supremo (TS) establece que cuando la empresa procede a dar de baja a la trabajadora en Seguridad Social por haber agotado el periodo máximo de Incapacidad Temporal (545 días) esta situación no supone un despido tácito.

Este caso trata sobre una trabajadora que demandó a su empresa por despido improcedente después de que ésta la diera de baja en la Seguridad Social tras agotar el plazo máximo de 545 días de Incapacidad Temporal (IT). La empresa le entregó un documento de finiquito, y posteriormente, la trabajadora le fue declarada una Incapacidad Permanente Total (IPT).

Los tribunales de instancias inferiores desestimaron la demanda de la trabajadora, concluyendo que la actuación de la empresa no demostraba una voluntad real de extinguir la relación laboral, sino que era un cumplimiento de las obligaciones legales del artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

De esta manera, el TS reitera que ya ha estudiado asuntos similares en los que se confirmaba que para que pueda entenderse un despido tácito tiene que haber una clara voluntad por parte de la empresa de finalizar la relación laboral.

El Tribunal subraya que la baja en Seguridad Social de un trabajador que ha rebasado los 545 días de baja médica responde a una obligación administrativa de cursar la baja de cotización de acuerdo con la LGSS.

Al no existir una prueba concluyente de la voluntad extintiva del empresario, el TS desestima el recurso de casación, confirmando la inexistencia de despido y la firmeza de las sentencias anteriores.

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

Contacto

derecho.laboral@forvismazars.com

