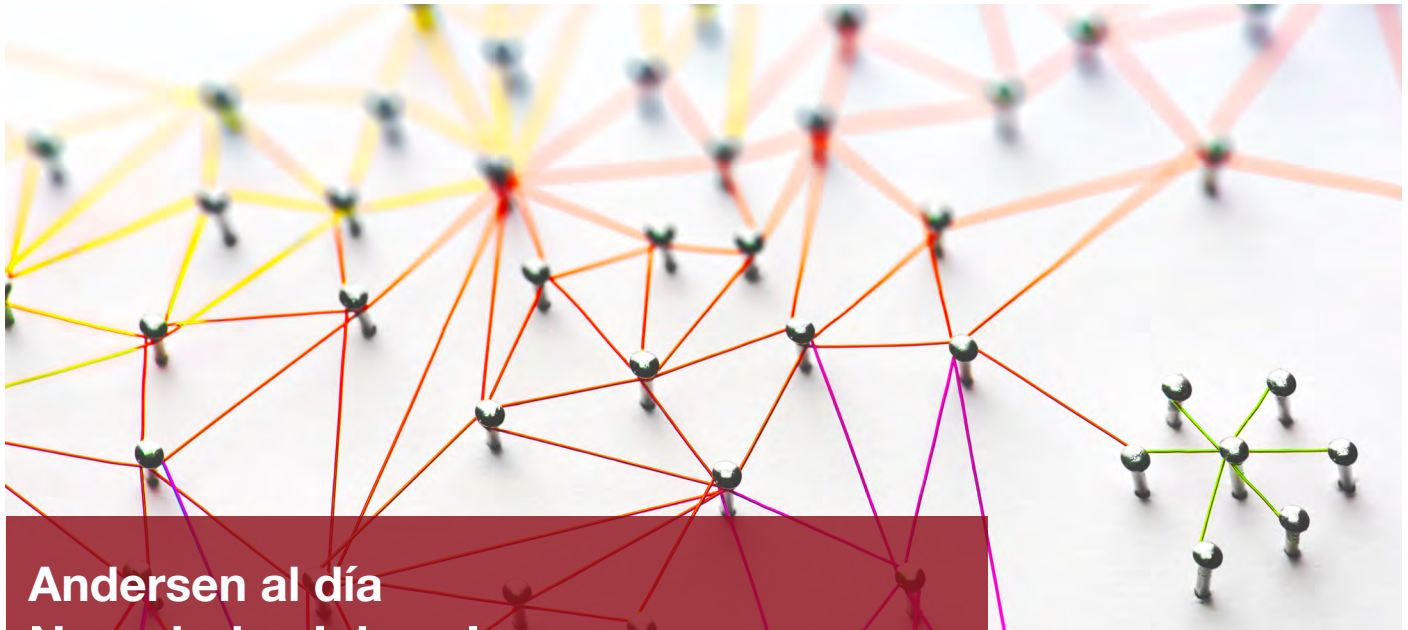




Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible. La movilidad al trabajo se convierte en un elemento estructural de la organización laboral.

- > La Ley 9/2025 establece que las empresas con más de 200 trabajadores, o 100 por turno, deben elaborar Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo ("PMST"), basados en un diagnóstico previo y sujetos a negociación colectiva. Estos planes deberán incluir medidas de transporte sostenible, movilidad activa, teletrabajo, seguridad vial y compensación de huella de carbono, aplicables a empleados, proveedores y visitantes.

Además, la Ley crea el Espacio de Datos Integrado de Movilidad ("EDIM") para garantizar trazabilidad y gestión de la información, refuerza el seguimiento mediante informes bianuales y establece un régimen sancionador específico, convirtiendo la movilidad laboral en un ámbito fiscalizable por la autoridad laboral.

Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre. Revalorización de pensiones para el año 2026 y medidas complementarias en materia de Seguridad Social.

- > El Consejo de ministros aprobó el citado Real Decreto-ley, que actualiza las pensiones del sistema de la Seguridad Social, Clases Pasivas y otras prestaciones públicas para el año 2026.

Entre las modificaciones, cabe destacar diversos ajustes técnicos en materia de cotización, incluyendo la actualización de bases mínimas y grupos de cotización conforme al SMI, la fijación de la base máxima de cotización en 5.101,20 euros, así como la cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional en el 0,90%.

También se actualiza la cotización adicional de solidaridad y se prorrogan en 2026 los tramos de rendimientos netos aplicables a trabajadores autónomos.

Finalmente, se revisan las tarifas de primas por contingencias profesionales para adaptarlas a los nuevos códigos CNAE.

Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo General del Sector de la Construcción.

- > Este Acuerdo fija nuevos incrementos en las tablas salariales, adaptándolas a la evolución económica y garantizando la actualización retributiva de los distintos niveles profesionales. Asimismo, introduce ajustes técnicos en el Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del sector, con el objetivo de mejorar su operatividad y adecuarlo a la normativa vigente.



La modificación establece también una remuneración mínima bruta anual por niveles profesionales, reforzando la homogeneidad salarial y la seguridad jurídica en la estructura retributiva. Además, se revisa una disposición adicional para estudiar la posibilidad de anticipar la edad de jubilación en actividades especialmente penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres, atendiendo a las particularidades del sector y a la necesidad de reforzar la protección de la salud laboral.

Aprobación del anteproyecto de Ley que regula la profesión de agente de igualdad y prórroga del Plan Estratégico de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

> El Consejo de ministros ha aprobado el anteproyecto de Ley que regula por primera vez el ejercicio profesional de los agentes de igualdad. La norma establece que el acceso se realizará mediante un título profesional habilitante (grado o máster oficial en estudios de género, feminismo o políticas de igualdad) y define sus funciones esenciales: diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de políticas y programas destinados a garantizar la igualdad efectiva y eliminar la discriminación por sexo. Se prevé un periodo transitorio de 10 años para acreditar la experiencia de profesionales ya en ejercicio.

Además, se ha prorrogado el Plan Estratégico de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2022-2025, asegurando la continuidad de sus medidas y objetivos mientras se elabora un nuevo plan adaptado a la realidad social actual.

Consulta pública previa a la elaboración de un anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

> La futura reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales actualizará el marco normativo para adaptarse a nuevos riesgos laborales, facilitar el cumplimiento en pymes y reforzar la protección de trabajadores, incluyendo perspectiva de género, riesgos psicosociales y trabajadores autónomos. Se busca dotar a las empresas de herramientas prácticas para entornos de trabajo más seguros y saludables, en el marco de un diálogo social con interlocutores especializados.

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 1165/2025, 2 de diciembre de 2025, Rec. 115/2024. El Tribunal Supremo aclara la vía procesal adecuada en los conflictos sobre aplicación de convenios colectivos.

> El Tribunal Supremo ha aclarado que los conflictos en los que no se discute la validez de un convenio colectivo, sino cuál debe aplicarse en una empresa o grupo, deben tramitarse a través del procedimiento de conflicto colectivo.

El caso analizado enfrentaba la aplicación de un convenio provincial frente a un convenio estatal. La pretensión sindical no era anular ninguno de ellos, sino determinar cuál debía considerarse el convenio sectorial de referencia. El Tribunal destaca que la demanda se presentó antes de que la empresa modificara su marco convencional y que la controversia se centraba exclusivamente en la correcta aplicación del sistema de prioridades entre convenios.

El Tribunal Supremo estima el recurso, anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia y ordena resolver el fondo del asunto, fijando doctrina sobre la modalidad procesal aplicable en este tipo de conflictos.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) nº 2571/2025, 2 de diciembre de 2025, Rec. 2042/2025. Reconocimiento del crédito horario a delegado de prevención no perteneciente al comité de empresa.

> El Tribunal Superior de Justicia ha confirmado que, aunque un convenio colectivo de empresa no contemple la designación de delegados de prevención ajenos al comité de empresa, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo permite.

En el caso analizado, un trabajador fue designado por el comité de empresa como delegado de prevención y la empresa aceptó la designación. La Sala subraya que esta condición implica, de forma automática, derechos y garantías legales, incluido el crédito horario necesario para ejercer sus funciones preventivas, sin



que el trabajador deba realizarlas fuera de su jornada laboral. Negar estas garantías sería incoherente y perjudicaría la defensa de los intereses colectivos. Además, la Sala establece una indemnización de 1.500 € por daño moral, reforzando la protección de los delegados de prevención frente a posibles perjuicios derivados de su labor.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº1209/2025, 9 de diciembre de 2025, Rec. 5538/2024. La indemnización pactada en despido colectivo que supere el mínimo legal computa como renta para el subsidio de desempleo.

El Alto Tribunal subraya que el carácter secreto del sufragio es una exigencia imperativa que garantiza la objetividad y regularidad del procedimiento. La sentencia refuerza la necesidad de un estricto cumplimiento de las reglas formales en los procesos de representación legal de las personas trabajadoras.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 1280/2025, de 17 de diciembre de 2025, Rec. 408/2025. Despido nulo por vulneración de derechos fundamentales: indemnización sin cuantificar el daño.

> El Tribunal Supremo ha precisado que, en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, solo tiene la consideración de indemnización legal la cuantía mínima obligatoria, fijada en 20 días de salario por año de servicio.

Las cantidades que superan ese mínimo y que se pactan durante el período de consultas tienen carácter mejorado, pero no alteran la naturaleza del despido ni pueden considerarse indemnización legal a efectos del cálculo de rentas para acceder al subsidio de desempleo.

En consecuencia, el Tribunal concluye que, para determinar si se supera el umbral de rentas exigido, sólo la indemnización legalmente establecida para el despido colectivo debe considerarse exenta de computar como renta, mientras que el exceso pactado debe computarse.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 1261/2025, 16 de diciembre de 2025, Rec. 5058/2023. Es nula la revocación de delegado de personal por votación a mano alzada.

> El Tribunal Supremo ha reiterado que la revocación del mandato de un delegado de personal debe realizarse mediante sufragio personal, libre, directo y secreto, no siendo válida la votación a mano alzada.

En el caso analizado, la revocación acordada en asamblea fue declarada nula al no respetarse estas garantías, pese a que la mayoría de los trabajadores votó a favor.

> El Tribunal Supremo resuelve si procede indemnización por daño moral en despidos nulos, aunque la parte no haya facilitado las bases para su cuantificación.

La Sala distingue entre daños y perjuicios, que deben acreditarse y, daños morales por vulneración de derecho fundamental. En estos últimos, se exige al trabajador de especificar la cuantía cuando resulte difícil su estimación, debiendo el juez determinarla prudencialmente.

Como criterio orientador, el Tribunal utiliza las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, ponderando las circunstancias concretas: antigüedad, persistencia de la vulneración, intensidad, consecuencias personales, reincidencia y actitud de la empresa.

La Sala concluye que procede reconocer indemnización por daño moral, aunque no se hayan aportado bases de cuantificación detallada, y mantiene la condena de 7.501 euros por vulneración del derecho fundamental.



Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 1152/2025, de 27 de noviembre de 2025, Rec. 3356/2024. Despido por ineptitud sobrevenida: nulidad por falta de ajustes razonables.

- El Tribunal Supremo ha confirmado que el despido por causas objetivas de un trabajador declarado no apto tras un periodo de incapacidad, pero con limitaciones funcionales equiparables a una discapacidad, debe calificarse como nulo si la empresa no ha explorado medidas de adaptación razonables ni intentado recolocarlo en un puesto compatible.

La Sala subraya que un informe de “no apto” no basta para justificar la extinción, y que la falta de ajustes convierte el despido en discriminatorio. Se confirma la readmisión del trabajador, con abono de salarios de tramitación y una indemnización de 12.000 euros por daño moral.



Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen
[Germán Martínez](#), Socio de Andersen

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) nº 1244/2025, de 11 de diciembre de 2025, Rec. 261/2024. Legalidad de la unificación del convenio colectivo aplicable mediante modificación sustancial colectiva cuando concurren causas organizativas y productivas y se negocia de buena fe.

- El Tribunal Supremo confirma que, en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una empresa puede unificar el convenio aplicable a su plantilla bajo el convenio correspondiente a su actividad principal, siempre que existan causas organizativas y productivas justificadas, se desarrolle un periodo de consultas de buena fe y no se reduzcan salarios ni condiciones esenciales.

En el caso analizado, la empresa de servicios informáticos sustituyó los convenios provinciales del metal por el convenio estatal de empresas de consultoría, negociando con propuestas y contrapropuestas, respetando acuerdos previos y garantizando la preservación de las condiciones de trabajo. La Sala rechazó las alegaciones sindicales de mala fe y de inaplicabilidad del convenio estatal, confirmando que el procedimiento seguido fue el más adecuado y seguro para este tipo de cambios colectivos.



EL COMENTARIO DEL MES

CAMBIO DE CONVENIO COLECTIVO -APLICABLE-: EL TRIBUNAL SUPREMO CONFIRMA LA POSIBILIDAD DE ACUDIR AL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (MSCT) DEL ART. 41 ET.

La recentísima Sentencia nº 1244/2025, de 11 de diciembre de 2025, del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) se pronuncia sobre una cuestión que no había sido pacífica en la jurisprudencia y que más bien de forma generalizada no venía obteniendo el visto bueno de los tribunales: la posibilidad de acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo del art. 41 ET para modificar el convenio colectivo aplicable.

Tradicionalmente, el cambio de convenio se había vinculado al régimen del descuelgue del art. 82.3 ET o a la negociación de un nuevo convenio, dadas las limitaciones derivadas del art. 41.6 ET. La sentencia clarifica este debate y admite dicha vía, aunque lo hace con importantes matices o condicionantes.

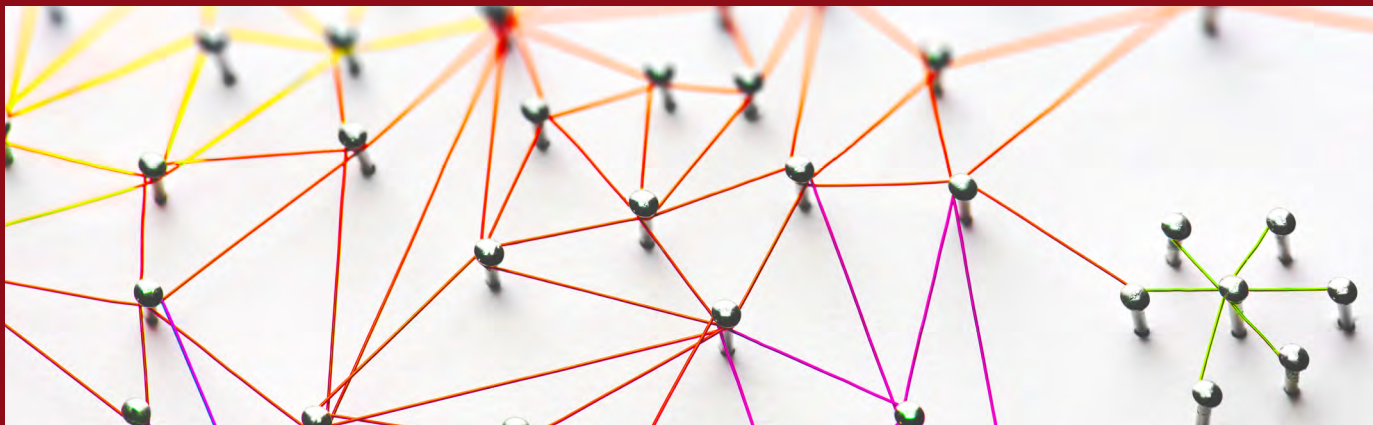
El caso parte de una pluralidad convencional histórica: la empresa aplicaba mayoritariamente el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, mientras que una parte minoritaria de la plantilla (115 trabajadores en 13 centros) seguía regulada por convenios provinciales de la industria y del comercio del metal, pese a que toda la organización desarrollaba una actividad homogénea. El procedimiento colectivo de MSCT se orienta a unificar esta cobertura convencional y homogeneizar las condiciones de los empleados, mediante la aplicación a la totalidad de la plantilla de un único convenio (el de empresas de consultoría).

El Tribunal Supremo considera legítimo el recurso al art. 41 ET, como premisa principal e imprescindible, porque el convenio de consultoría que se extiende a toda la plantilla a resultas del proceso colectivo de MSCT no es un convenio cualquiera, sino el que resulta objetivamente aplicable por el principio de universalidad y el criterio de la actividad preponderante, descartando así cualquier lógica de libre elección empresarial -habida cuenta que la determinación del convenio colectivo aplicable no es disponible ni renunciable para las partes-.

Debe añadirse, además, que los pronunciamientos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos citados en la sentencia se muestran de forma constante favorables a la aplicación del convenio estatal de consultoría a empresas con la actividad y el CNAE de la demandada, sin que exista un dictamen contradictorio de dicho órgano, siendo la única posición divergente la sostenida por la Comisión Paritaria del Sector del Metal.

No se trata, por tanto, de una inaplicación selectiva de condiciones convencionales, sino de una subsunción íntegra en el convenio correcto, lo que permite diferenciar este supuesto del descuelgue del art. 82.3 ET.

Además del expuesto, un elemento decisivo del razonamiento es que la medida no comporta reducción salarial para los trabajadores afectados. La garantía de mantenimiento del salario, articulada mediante complementos compensables y absorbibles, refuerza la proporcionalidad de la decisión y evita que el art. 41 ET se utilice como vía indirecta de degradación de las condiciones económicas.



En suma, la sentencia no legitima un cambio libre de convenio colectivo, pero sí aporta luz a la posibilidad de utilizar el art. 41 ET para homogeneizar la cobertura convencional, siempre que se aplique el convenio objetivamente procedente, exista negociación de buena fe y se preserve el núcleo económico de las condiciones de trabajo.

Supone, además, un paso importante para una cuestión que no es tan extraña en la práctica. No son pocos los supuestos en los que es necesario un cambio como el analizado, muchas veces por error en la elección del convenio, muchas otras por no existir una norma colectiva que se ajuste del todo a la actividad de la empresa, en otras ocasiones por mutar la actividad de ésta con el paso del tiempo, y llevábamos años con una suerte de laguna en el procedimiento a seguir para su corrección.

Rocío Vivo
Socia en Andersen