



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Real Decreto-ley 9/2025: se amplía el permiso por nacimiento y cuidado de menor.

- El Real Decreto-ley 9/2025, publicado el 30 de julio, amplía a 19 semanas en total el permiso por nacimiento y cuidado de menor, que alcanza las 32 semanas en casos de familias monoparentales.

La forma de disfrutar este permiso será el siguiente:

- Seis semanas serán obligatorias tras el parto.
- 11 semanas pueden disfrutarse de forma acumulada o interrumpida hasta los 12 meses de edad del hijo o hija. Esta ampliación de 10 a 11 semanas para nacimientos desde el 31 de julio de 2025.
- Dos semanas adicionales (cuatro en casos de monoparentalidad) hasta que el menor cumpla ocho años. Esta ampliación será aplicable con efectos retroactivos para menores nacidos desde el 2 de agosto de 2024, y solo podrán solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

La nueva normativa deja sin modificar el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, relativo al permiso parental de ocho semanas que parece que se mantiene como no retribuido, todavía pendiente de desarrollo reglamentario.

En el ámbito del empleo público, el RD Ley aclara que este permiso no es retribuido; sin embargo,

en el sector privado no existe tal precisión, lo que mantiene abierta la controversia sobre si debe o no abonarse, una cuestión que ya ha generado litigios y previsiblemente seguirá siendo objeto de debate judicial.

Nueva Estrategia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027: más medios y mayor control frente al fraude laboral.

- El Gobierno ha aprobado la Estrategia ITSS 2025-2027, que supone un refuerzo significativo de la actividad inspectora. En los próximos tres años se incorporarán más de 550 inspectores y subinspectores, además de personal técnico y administrativo. Este incremento de medios se orienta a atender el crecimiento de denuncias (un 43 % más entre 2021 y 2024) y a intensificar el control sobre materias especialmente sensibles para las empresas: contratación, jornada de trabajo, igualdad retributiva y condiciones salariales.

La estrategia incluye una inversión de 28,5 millones de euros en herramientas tecnológicas, como un laboratorio de informática forense para obtener evidencias digitales, algoritmos para detectar fraudes en tiempo real y un cruce masivo de datos con la Seguridad Social. Estas medidas anticipan un mayor escrutinio sobre el uso del teletrabajo, el registro horario, la correcta aplicación de convenios colectivos y las obligaciones en materia de Seguridad Social.

Para las empresas, este nuevo escenario exige



revisar de forma preventiva sus políticas internas de cumplimiento laboral, reforzar la documentación relativa a jornada y salario, y anticipar auditorías internas sobre igualdad y prevención de riesgos. La Inspección contará ahora con más medios para actuar y sancionar, lo que hace aconsejable una preparación proactiva para reducir riesgos jurídicos y reputacionales.

determinar el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, debe tomarse la actividad económica propia de cada empresa, y no la del grupo mercantil al que pueda pertenecer.

La sentencia aclara que no existe ninguna previsión legal relativa a los grupos empresariales ni constan motivos para realizar una aplicación extensiva a la actividad de dichos grupos, en primer lugar, porque se estaría soslayando la diferente personalidad jurídica de cada una de las empresas del grupo, y, en segundo lugar, porque aquello supondría hacer depender el tipo de cotización de una serie de circunstancias (configuración jurídica de la empresa, relación y vinculación con otras sociedades, dirección de los negocios, etc.) que son absolutamente ajenas al riesgo profesional al que se encuentran sometidos los trabajadores y que, en último término, es el que justifica la determinación de los diferentes tipos cotización.

Así, para la determinación del tipo de cotización general, se estará a la actividad concreta de la empresa. Sin embargo, la aplicación del epígrafe a) del Cuadro II (“personal en trabajos exclusivos de oficina”) es excepcional y exige comprobar, caso por caso, que el trabajador desarrolla labores exclusivamente de oficina, que se desempeñan solo en lugares destinados a oficinas y que no está sometido a los riesgos propios de la actividad de la empresa.

En la práctica, la resolución obliga a revisar encuadramientos y hace que no quepa aplicar de forma colectiva el tipo reducido en atención a la actividad del grupo ni utilizar esta actividad como “riesgo comparable”.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) n.º 734/2025, de 16 de julio de 2025, Rec. n.º 2695/2024. La cuantificación del daño moral por vulneración de derechos fundamentales queda a la prudente valoración judicial.

> El caso resuelto tiene su origen en la contratación de 722 personas por la Delegación del Gobierno en Ceuta, a quienes no se les aplicó el IV Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Una de las trabajadoras afectadas reclamó las diferencias salariales así como la discriminación retributiva y una indemnización por los daños morales

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Supremo (Pleno) n.º 736/2025, de 16 de julio de 2025, Rec. n.º 3993/2024. La indemnización por despido improcedente no puede incrementarse en vía judicial.

> El Tribunal Supremo ha concluido que la indemnización legal prevista para el despido improcedente (art. 56 ET) no puede ser aumentada por los tribunales más allá de la cuantía tasada por ley. La sentencia declara la suficiencia del sistema indemnizatorio español y cierra la vía judicial para reclamar indemnizaciones adicionales basados en las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) o en el artículo 24 de la Carta Social Europea.

La Sala distingue entre la fuerza persuasiva de los instrumentos internacionales y su aplicabilidad directa: los tratados y decisiones europeas pueden orientar la interpretación, pero no desplazan ni obligan a modificar la regla legal establecida por el legislador. El Tribunal Supremo reitera que la indemnización estatutaria tiene carácter objetivamente tasado y que su reformulación corresponde al legislador y no al juez.

Esta línea argumental ha sido la determinante para denegar la reclamación de una indemnización adicional por lucro cesante planteada en el caso concreto.

Sentencia del Tribunal Supremo (Contencioso) n.º 1096/2025, de 23 de julio de 2025, Rec. n.º 2948/2022: La actividad de la empresa fija el tipo de cotización, con independencia de la actividad del grupo.

> El Tribunal Supremo establece que, a efectos de



derivados de dicha discriminación. A pesar de que en primera instancia se reconoció el derecho a una indemnización por daños morales de 7.504 euros, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía redujo la indemnización a 300 euros atendiendo al artículo 183.2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y a la práctica habitual en supuestos semejantes.

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación por unificación de doctrina, confirmando los 300 €. La Sala subraya que el daño moral ligado a la vulneración de derechos fundamentales no puede traducirse en cálculos aritméticos, y que la indemnización debe fijarse de forma prudencial, tomando como referencia criterios orientadores (como las sanciones de la LISOS), pero siempre ponderando las circunstancias concretas de cada caso.

Con este fallo, el Supremo insiste en que la reparación por daño moral debe cumplir una doble función: compensar a la persona afectada y, al mismo tiempo, tener un efecto preventivo y disuasorio frente a futuras conductas vulneradoras. Así lo establece el propio artículo 183.2 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social al fijar que será el tribunal el que deba fijar prudencialmente el importe del daño cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño. Ello concede a los tribunales un margen de discrecionalidad que evita tanto la desproporción como la infravaloración de la indemnización.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) n.º 678/2025, de 2 de julio de 2025, Rec. n.º 219/2023. Obligación de acudir al procedimiento especial para impugnar modificaciones colectivas de condiciones de trabajo.

> El Tribunal Supremo confirma que las demandas referidas a materias comprendidas en el artículo 184 de la LRJS (como las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o “MSCT”) deben tramitarse necesariamente por la modalidad procesal específica prevista para tales supuestos, sin que sea admisible optar por otro procedimiento bajo el pretexto de invocar derechos fundamentales. La Sala precisa que, en estos casos, la tutela de derechos fundamentales

puede acumularse y al proceso se le dará carácter preferente, pero no puede sustituir el cauce procesal obligatorio.

Con esta doctrina, el Supremo da preferencia al régimen procesal especial frente a la invocación automática de tutela de derechos fundamentales, reafirmando la inexcusable sujeción al proceso de MSCT en todas las demandas que versen sobre modificaciones colectivas, incluyendo es este la tutela del derecho fundamental supuestamente vulnerado, no pudiendo agarrarse a esta última para esquivar el plazo de 20 días de caducidad para interponer demanda por MSCT.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) n.º 701/2025, de 4 de julio de 2025, Rec. 4512/2023. No hay derecho a desempleo en excedencia por cuidado de hijos tras un contrato temporal breve.

> El Tribunal Supremo ha estimado el recurso del Servicio Público de Empleo (SEPE) confirmando que una persona en excedencia por cuidado de hijos no puede acceder a la prestación contributiva de desempleo cuando, durante esa excedencia, firma un contrato temporal de un mes de duración en otra empresa y, al extinguirse, solicita la prestación sin pedir previamente su reincorporación en la empresa de origen.

El Tribunal concluye que los casos de excedencia por cuidado de hijos son diferentes a los de excedencia voluntaria. Así, cuando un trabajador que se encuentra en excedencia voluntaria encuentra un nuevo trabajo y luego cesa en él contra su voluntad, si no ha transcurrido todavía el plazo inicial de la excedencia que le impide solicitar la reincorporación al primer trabajo en que le fue concedida, no existe obstáculo legal que para que pueda acceder a las prestaciones de desempleo conforme a los periodos de cotización que acredite.

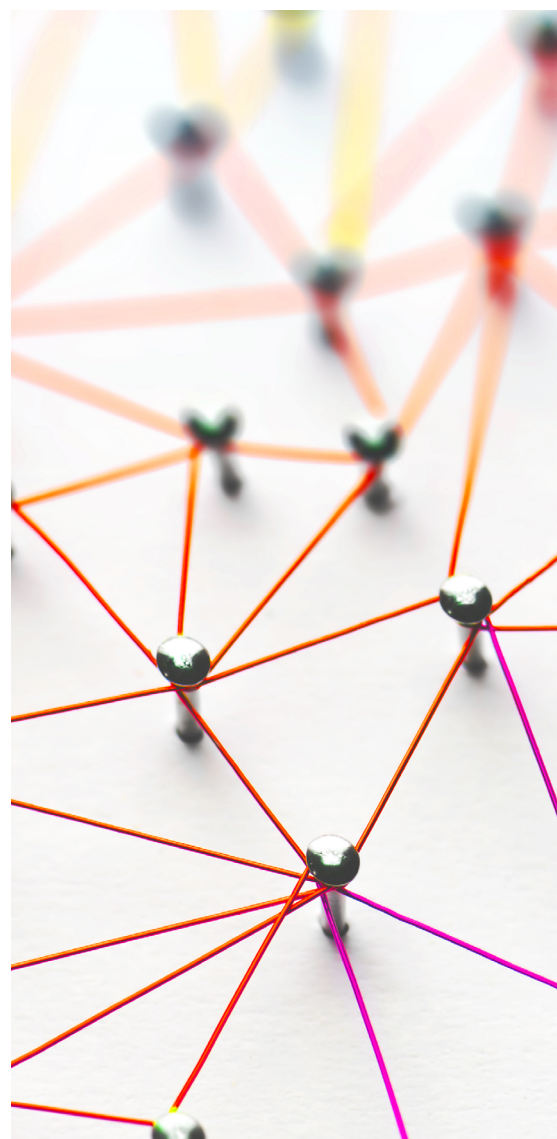
Sin embargo, a la situación de excedencia por cuidado de hijos, en la que no hay ningún condicionamiento para que el trabajador en esa situación pueda solicitar en cualquier momento el reingreso en la empresa, que se encuentra obligada a su readmisión.



En consecuencia, el trabajador en excedencia por cuidado de hijos que quiera y pueda trabajar, debe solicitar el reingreso en la empresa y no se encuentra en situación legal de desempleo a los efectos de percibir la prestación.

Contacto equipo Laboral de Andersen

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





EL COMENTARIO DEL MES

ESTRATEGIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERIODO 2025-2027

El Consejo de ministros aprobó el pasado 26 de agosto una nueva estrategia del Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (OEITSS). Se anuncian más efectivos; más presupuesto; y más y mejores medios tecnológicos. La hoja de ruta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en los próximos años identifica la incorporación de 554 nuevos Inspectores y subinspectores durante los próximos tres años entre 2025 y 2027; la ampliación del presupuesto público en 28,5 millones de euros; y la creación de una nueva sede electrónica de la ITSS y fortalecimiento de sus recursos tecnológicos con la utilización más moderna y eficaz de nuevas reglas algorítmicas y cruce masivo de datos en la Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF) y la creación de un “CSI de la inspección laboral” con la puesta en marcha de un laboratorio de informática forense para la obtención de evidencias digitales mediante la aplicación de técnicas que permitan examinar los sistemas informáticos.

La ITSS es un servicio público regulado por la Ley 23/2015, de 21 de julio; y por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, que aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social y orienta sus actividades por planificación por campañas (80% de su actividad) y por denuncias sindicales o individuales de trabajadores o a instancia de otras entidades (Organismos Públicos y Tribunales) con un auge exponencial del buzón de denuncias y comunicaciones anónimas (20% de su actividad).

La ITSS vigila el cumplimiento por parte de las empresas de las normas jurídicas en cuatro áreas de actuación de materias: Empleo y relaciones laborales;

Empleo sumergido y trabajo de extranjeros; Seguridad Social; y Prevención de riesgos laborales.

Las 10 campañas prioritarias de la ITSS en el periodo 2025-2027, según la información disponible, versan sobre:

1. Falsos autónomos;
2. Cesión ilegal y “outsourcing”;
3. Tiempo de trabajo; registro de jornada y horas extras;
4. Igualdad y no discriminación y/o acoso laboral, colectivo LGTBI y derechos de conciliación y brecha salarial.
5. Contratos temporales, fijos discontinuos y discapacidad;
6. Despidos colectivos e individuales, planes de prejubilación, edadismo y jubilaciones anticipadas, parciales, flexibles y activas;
7. Seguridad Social: Cotizaciones por contingencias profesionales y cotización por retribución en especie y/o encuadramiento de administradores y/o no prorrateo en el periodo de devengo;
8. Trabajo no declarado e inmigración y fraude transnacional.
9. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; y
10. Salud mental y riesgos psicosociales y riesgos climáticos incluyendo perspectiva de género.



Hay preguntas clave que todas las empresas, directivos de recursos humanos y/o relaciones laborales y Consejos de Administración deben de estar preparadas para responder, entre otras:

- ¿Está la compañía informada de las sanciones y liquidaciones que puede afrontar en inspecciones laborales de horas extras y registro de jornada? ¿Y en inspecciones de cesión ilegal o contratos temporales o fijos discontinuos en fraude de ley?
- ¿Conoce las enormes contingencias económicas que puedes tener en inspecciones laborales en materia de CNAE o en los supuestos de retribución en especie de vehículos y teléfonos de empresa? ¿Y en los supuestos de derivación de responsabilidad por falta o diferencias de cotizaciones de sus contratistas?
- ¿Cuenta la compañía con productos y estructuras de “compliance” laboral solidas que ayuden a eliminar o reducir los riesgos de sanciones y recargos de prestaciones en caso de accidentes de trabajo?
- ¿Son conscientes los CEO, directores de RRHH y/o de Relaciones Laborales o los responsables de los Servicios de Prevención de cómo es posible evitar la aspersión de la responsabilidad penal para directivos o mandos en caso de accidentes de trabajo?
- ¿Necesitan acompañamiento antes de que la Inspección laboral firme Actas de Infracción y/o Actas de Liquidación o remita sus informes a la Fiscalía o a los Juzgados de Instrucción o a la Agencia Tributaria?

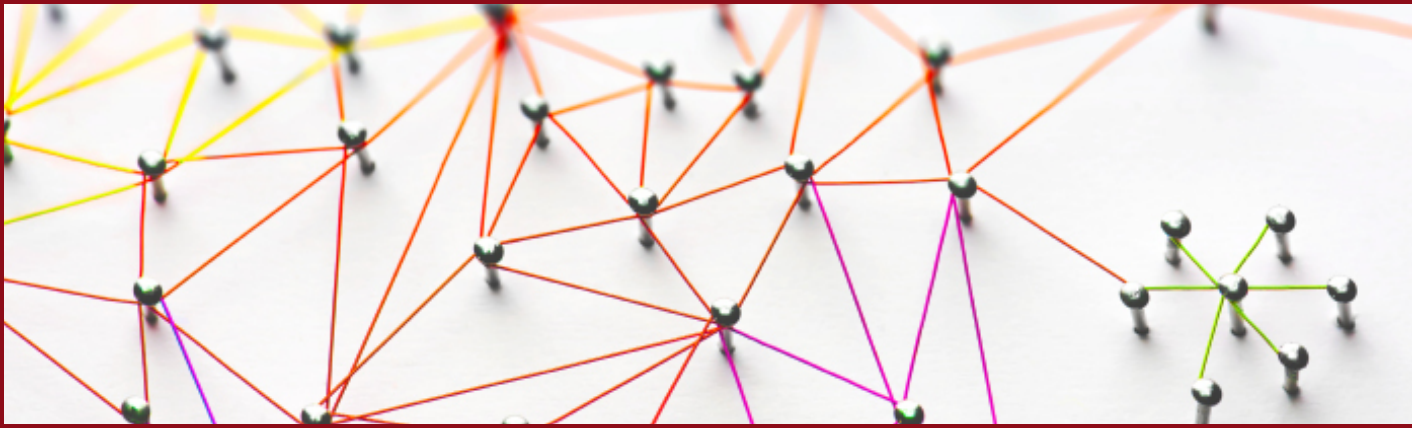
ANDERSEN cuenta con una unidad especializada en materia de inspecciones laborales con capacidades de asesoramiento integral 360 en toda España y con conocimiento especializado de los criterios técnicos y operativos e instrucciones (publicadas o no) que utilicen los Inspectores.

En este sentido, ANDERSEN aborda cada asunto y cliente de manera personalizada incluyendo un enfoque preventivo y un enfoque reactivo.

En el enfoque preventivo (antes de las inspecciones laborales), ANDERSEN está desarrollando una herramienta tecnológica que permita a las empresas disponer radar normativo y de obligaciones laborales (con desarrollo de hasta 75 asuntos) identificando normas y obligaciones laborales, mapas de riesgos y acciones de control, facilitando la puesta en marcha en las empresas de distintas soluciones legales, entre otras:

- Modificación de contratos mercantiles (autónomos) o laborales.
- Protocolos de “DO’S and DONT’S”.
- Auditoría de tiempo de trabajo; registro de jornada y horas extras.
- Auditoría de salarios y cotizaciones.
- Protocolos de gestión de accidentes de trabajo.
- Revisión de poderes notariales.
- Auditorías de salarios y cotizaciones incluyendo auditorías de códigos CNAE y epígrafes de ocupación.
- Formación de Consejos de Administración o Comités de Dirección.
- “Due Diligence” laboral en operaciones de fusiones y adquisiciones.

En el enfoque reactivo (en el curso de inspecciones laborales) el equipo de ANDERSEN ayuda a las empresas en las siguientes tres fases:



(i) Diagnóstico inicial de las actuaciones inspectoras (mapa de riesgos; revisión de documentación; preparación de pruebas y testimonios; informes periciales).

(ii) Negociación con Inspectores actuantes.

(iii) Alegaciones y recursos administrativos y judiciales contra actas de infracción o liquidación.

Toda empresa o directivo de RR.HH. y relaciones laborales debe conocer que la normativa laboral es muy exigente y cambiante; que los criterios técnicos y operativos y las instrucciones de los Inspectores no son públicos y su conocimiento durante una inspección laboral puede marcar la diferencia; que cada vez más hay una mayor complejidad técnica y con contingencias más elevadas en inspecciones que puedan afectar a centros de trabajo de varias CCAA; y que en ocasiones hay posibles sinergias con inspecciones tributarias y con actuaciones de la Fiscalía o Juzgados de Instrucción en delitos laborales, por lo que en ANDERSEN coordinamos las actuaciones de asesoramiento laboral con el asesoramiento tributario y penal.

CARLOS DE LA TORRE
Partner en Andersen


ANDERSEN®