

Novedades Laborales Post Vacacionales

Lo que viene (y lo que no)

BOLETÍN LABORAL



El Plan Anual Normativo 2025 recoge las iniciativas legislativas y reglamentarias en materia laboral que el Gobierno pretende aprobar a lo largo de ese año. A pesar de lo mediático de algunas de ellas, el actual contexto de inciertas mayorías parlamentarias hace complicado que muchas reformas sean finalmente aprobadas.

Seguramente, los dos focos principales de atención mediática son:

- El Proyecto de Ley sobre reducción de jornada laboral, registro horario y derecho a la desconexión digital.
- La adecuación o no la normativa europea de nuestro marco interno de indemnizaciones por despido improcedente.

Estos desarrollos podrían traer cambios significativos en el panorama laboral, por lo que conviene informar sobre la situación real actual, y hasta qué punto es previsible o no que prospere cada una de las novedades laborales anunciadas.

I. Jornada laboral, registro horario y desconexión digital

El Proyecto de Ley 121/58, de 16 de mayo. Plantea:

- Reducción de la jornada máxima legal de 40 a 37,5 horas semanales.
- Registro horario digital obligatorio.

- Desarrollo del contenido del derecho de desconexión digital.

Es probable que una enmienda a la totalidad frene su avance y lo devuelva al diálogo social.

Alternativamente, podría aprobarse un RD sobre el registro horario digital, aunque con limitaciones legales por el escaso margen que permite el actual art. 34.9 ET.

Si el Proyecto sigue adelante, se esperan enmiendas parciales que transformen su contenido.

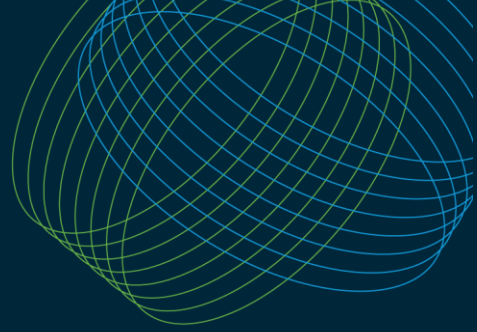
II. Indemnización por despido improcedente

Estamos a las puertas del Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que, el próximo 16 de julio, resolverá sobre si nuestro sistema interno de indemnizaciones tasado en caso de despido improcedente, se ajusta o no a las previsiones de art. 24 Carta Social Europea.

Cobra, nuevamente, especial interés la recomendación del Comité Europeo de Derechos Sociales, que vendría a afirmar la falta de adecuación del sistema indemnizatorio a la norma internacional.

Tampoco debe desconocerse el impacto de la reciente STS 19 de diciembre 2024 (Pleno), que por unanimidad inadmitió indemnizaciones adicionales en despidos improcedentes sobre la base de una aplicación directa del art. 10 tratado OIT 158, cuyo contenido coincide esencialmente con el del art. 24 CSE.





A la espera de una sentencia TS, que aclare definitivamente si esa norma tiene aplicación directa, el Ministerio de Trabajo podría convocar una mesa de diálogo social.

Es poco probable que se impulse una reforma con indemnizaciones sin tope o readmisión obligatoria, como sugiere el CEDS.

III. Estatuto del Becario

El Proyecto de Ley sobre formación práctica no laboral, conocido como "Estatuto del Becario", sigue estancado y nunca ha sido formalmente presentado.

El Ministerio de Trabajo anuncia su reactivación para después del verano, pero los precedentes invitan al escepticismo.

Si prospera, se esperaría un Real Decreto que desarrolle los contratos formativos del art. 11 ET, en coherencia con esta normativa.

IV. Transposición de Directivas Europeas

Condiciones laborales transparentes (Directiva 2019/1152):

- Plazo agotado.
- Proyecto de Ley bloqueado con enmiendas discutidas.
- Su desbloqueo sería sorprendente, pero posible por la presión de la UE.

Permiso parental (Directiva 2019/1158):

- Falta aclaración sobre la retribución o no del permiso en el art. 48 bis ET.
- A pesar de que la reciente y mediática SJS Nº 1 Barcelona nº 168/2025 de 30 de junio, ha declarado el carácter retribuido del permiso, no parece claro que deba ser la empresa quien asuma la obligación. El art. 8 Directiva habla de garantizar "una remuneración o una prestación económica" lo que parece dejar al arbitrio de los Estados miembros la opción de la remuneración por la empresa o bien vía prestación económica pública.

Salario mínimo (Directiva 2022/2041):

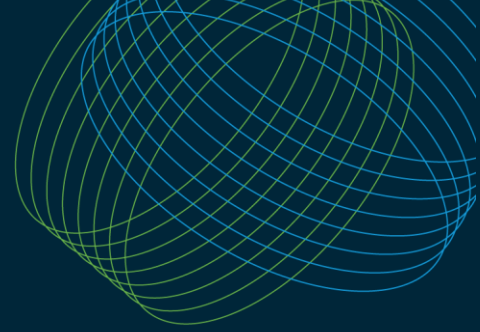
- Obliga a que los Estados con salario mínimo legal fijen seguir criterios transparentes y claros para fijarlo y revisarlo.
- Podría derivar en una reforma del art. 27 ET.

Transparencia retributiva (Directivas 2023/970)

- Introduce una serie de medidas para fomentar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, destacando la reducción del umbral de brecha salarial al 5 %.
- La Directiva entró en vigor automáticamente el 6 de junio de 2023. Sin embargo, la transposición a derecho nacional debe realizarse antes del 7 de junio de 2026.

Plataformas digitales (Directiva 2024/2831):

- Establece nuevas obligaciones laborales y de transparencia que los Estados miembros, incluida España, deben incorporar antes del 2 de diciembre de 2026



V. Prevención de riesgos laborales

Aunque no figura dentro de las prioridades a corto plazo, se prevé una reforma profunda de la Ley 31/1995, adaptada a:

- Nuevos riesgos
- Medio ambiente
- Cambios del mercado laboral

VI. Seguridad Social: jubilación e incapacidad temporal

El Gobierno podría presentar en otoño una propuesta de reforma sobre:

- Jubilación flexible e Incapacidad temporal.

También sigue pendiente:

- El posible aumento del permiso de nacimiento de 16 a 20 semanas para ambos progenitores.
- La adaptación normativa a la jurisprudencia sobre familias monoparental.



Antonio Pedrajas Quiles
Socio - Director Abdón Pedrajas Littler
Profesor Derecho del Trabajo CUNEF



Jesús Lahera Forteza
Catedrático Derecho del Trabajo U. Complutense
Consultor Abdón Pedrajas Littler