

Los principales hitos laborales de 2025

 Abdón Pedrajas | Littler



El año 2025 ha estado marcado por una intensa actividad normativa y jurisprudencial en materia laboral, pese al contexto de inestabilidad parlamentaria. A lo largo del ejercicio se han aprobado reformas de gran calado y se han dictado sentencias relevantes tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que han redefinido aspectos clave de las relaciones laborales. Estos son los principales hitos del año, siguiendo su orden cronológico y temático.

1. Trabajo y jubilación

El ejercicio se inició con la aprobación del Real Decreto-ley 11/2024, en vigor desde el 1 de abril de 2025, que introdujo modificaciones sustanciales en los regímenes de jubilación activa y jubilación parcial. La norma flexibiliza el tradicional principio de incompatibilidad entre el cobro de la pensión de jubilación y el trabajo remunerado, ampliando las excepciones y permitiendo una mayor compatibilidad entre empleo y jubilación, con el objetivo de prolongar la vida laboral de forma voluntaria.

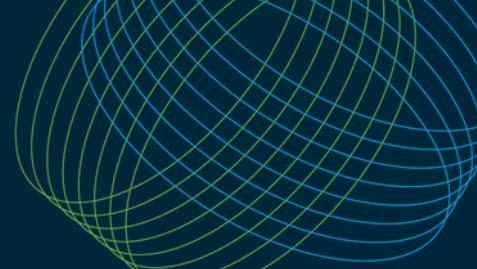
2. Extinción del contrato por incapacidad permanente

La Ley 2/2025, de 30 de abril, reformó profundamente la regulación de la extinción del contrato por incapacidad permanente. Hasta entonces, la declaración de incapacidad suponía la extinción automática del contrato sin indemnización. Esta automatización fue cuestionada por la STJUE de 18 de enero de 2024, que impuso la obligación empresarial de realizar ajustes razonables. La reforma deroga la extinción automática y crea un nuevo artículo 49.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo la extinción solo cuando los ajustes razonables supongan una carga excesiva, no exista un puesto compatible o el trabajador rechace el cambio propuesto.

3. Indemnización adicional por despido improcedente

Uno de los pronunciamientos más relevantes del año fue la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2025, que cerró definitivamente el debate sobre la posibilidad de incrementar judicialmente la indemnización por despido improcedente.





El Pleno concluyó que los jueces no pueden superar la indemnización legalmente tasada, sin que ello vulnere la Carta Social Europea, confirmando la doctrina ya fijada en diciembre de 2024.

4. Aumento de los permisos por conciliación familiar

El RDL 9/2025 (BOE 30 de julio) amplía de forma relevante los derechos de conciliación. Se incrementa el permiso por nacimiento de hijo a 17 semanas para cada progenitor, con 6 semanas obligatorias tras el nacimiento, adopción o acogimiento y 11 semanas de disfrute flexible hasta que el menor cumpla doce meses, financiadas por la Seguridad Social. Asimismo, se permite la acumulación del permiso de lactancia de ambos progenitores hasta tres semanas, a cargo de la empresa. Se introduce un permiso parental retribuido de dos semanas, financiado por la Seguridad Social, y se mantiene un permiso parental no retribuido de ocho semanas, ambos utilizables hasta que el hijo o hija cumpla ocho años.

5. Extensión de la garantía de indemnidad a las personas trabajadoras. STC 9 de septiembre de 2025

El Tribunal Constitucional amplía la protección de la garantía de indemnidad a las reclamaciones formuladas ante los representantes legales de los trabajadores. Al tratarse de una vía legítima de control del cumplimiento de la normativa laboral y potencialmente previa a una acción judicial, cualquier represalia empresarial derivada de su uso vulnera dicha garantía.

6. Tiempo de trabajo efectivo en desplazamientos de trabajadores sin lugar fijo de trabajo. STJUE 9 de octubre de 2025

La jurisprudencia europea considera tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos de trabajadores sin centro fijo cuando la prestación se realiza exclusivamente en los centros de clientes. En estos supuestos, los trayectos desde el domicilio o base al primer cliente y desde el último al finalizar la jornada, realizados conforme a las instrucciones empresariales, con vehículo de empresa y dentro de un ámbito territorial variable, forman parte integrante de la actividad laboral.



Be YOU at Littler



7. Contratos de trabajo formativos - RDL 1065/2025

La reforma de los contratos de trabajo formativos del art. 11 ET, articulada en su día a través del Decreto-Ley 32/2021, con origen en un acuerdo social, es ahora completada con el desarrollo reglamentario del Real Decreto 1065/2025 (BOE 27 de noviembre 2025).

8. Ley 9/2025 de movilidad sostenible (BOE 4 Diciembre 2025)

Finalizamos con el año con una norma transversal que tendrá un notable impacto laboral. Entre otras medidas, incluye un nuevo deber de negociar en los convenios colectivos, cuya comisión negociadora se constituya a partir del 5 de diciembre de 2025, medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible en los centros de trabajo. O, además, la obligación de centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno, de disponer de planes de movilidad sostenible, para lo que cuentan con un plazo de 24 meses.



Antonio Pedrajas Quiles

Socio Director Abdón Pedrajas Littler
Profesor Derecho del Trabajo CUNEF

