



Legal

EN COLABORACIÓN CON **ARANZADI LA LEY** KARNOV GROUP

CRÓNICA DE BOLSA

El Ibex intenta mantenerse en zona de máximos

Ibex 35 **0,01%**

S&P 500 **0,64%**

Petróleo Brent **-0,03%**

Eurostoxx 50 **0,13%**

Valor del dólar en euros **-0,17%**



SUSCRÍBETE

Reformas y sentencias de 2025: así queda el nuevo mapa del derecho laboral español

Hay mayor protección al trabajador en áreas como incapacidad permanente, despidos, conciliación y movilidad. Se prevé más litigiosidad en 2026



DVD 1291 Madrid, 05/11/2025. Sede del Tribunal Supremo. / Pablo Monge
PABLO MONGE

CARLOS CAPA

Madrid - 22 DIC 2025 - 12:59

Actualizado: 24 DIC 2025 - 05:30 CET

El año que termina ha transformado el panorama de las relaciones laborales en España, con reformas legislativas y sentencias de alto impacto. 2025 destaca por una mayor protección al trabajador en áreas como incapacidad permanente, despidos, conciliación y movilidad, aunque anticipa alta litigiosidad en 2026.

Estas son las principales sentencias y reformas laborales del año.

Hiperactividad



Powered By **WeMass**

A pesar de la inestabilidad parlamentaria, 2025 registró intensa actividad con reformas que redefinen trabajo y jubilación, extinción por incapacidad, indemnizaciones por despido, conciliación, tiempo efectivo en desplazamientos y contratos formativos. **Antonio Pedrajas**, socio director de Abdón Pedrajas Littler y profesor en CUNEF, enfatiza que las empresas “deben revisar políticas internas, negociación colectiva y gestión de RRHH”. Entre las novedades legislativas sobresalen el nuevo marco de compatibilidad empleo-jubilación, cambios en extinción por incapacidad, ampliación de permisos de conciliación y la [Ley de Movilidad Sostenible](#), que establece planes de movilidad en centros de trabajo específicos.

Incapacidad

La [Ley 2/2025](#), vigente desde el 1 de mayo, elimina la extinción automática del contrato por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, condicionándola a la voluntad del trabajador y la capacidad de adaptación empresarial. **Silvia Palacios**, socia directora de Laboral en Selier Abogados, califica esto como un cambio de paradigma alineado con el TJUE, que refuerza el derecho a la estabilidad para personas con discapacidad, aunque genera preocupación por el uso de conceptos indeterminados como “carga excesiva”, pronosticando más conflictividad en 2026. Blanca Liñán, socia laboral de Ceca Magán, añade que el foco pasa de lo médico a la organización del trabajo, obligando a documentar ajustes y coordinar RRHH con prevención de riesgos laborales.

Indemnizaciones

La sentencia 736/2025, de 16 de julio, del Tribunal Supremo, se erige como el fallo del año al validar el sistema de indemnización tasada por despido improcedente conforme al artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. **Alfredo Aspra**, socio de Labormatters, explica que el Supremo considera el artículo 24 de la [Carta Social Europea](#) revisada como programático, no directamente aplicable para alterar la regulación interna, reservando mejoras al legislador o negociación colectiva. Liñán interpreta esta doctrina como un mensaje de estabilidad jurídica que frena tendencias judiciales inciertas y reduce la litigiosidad empresarial.

Conciliación

El [Real Decreto-ley 9/2025](#) amplía el permiso por nacimiento a 17 semanas por progenitor, introduce un permiso parental retribuido de dos semanas y fortalece los derechos de lactancia y parentalidad hasta los ocho años. Sobre teletrabajo, el Alto Tribunal ha fijado la competencia territorial por lugar efectivo de prestación, ampliando opciones al trabajador desde su domicilio. Blanca Liñán destaca que “se prioriza la realidad de la prestación frente a lo formalmente pactado y tiene una incidencia directa en la estrategia procesal de las empresas”.

Tiempo de trabajo

La sentencia del TJUE de 9 de octubre de 2025 declara tiempo de trabajo los desplazamientos desde domicilio o base al primer cliente y regreso con vehículo empresarial, bajo instrucciones y en ámbito territorial variable para trabajadores sin centro fijo. Pedrajas resalta su impacto en prestaciones exclusivas en clientes. La [Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible](#) integra movilidad en negociación colectiva, obligando planes en centros con más de 200 trabajadores (o 100 por turno) antes de diciembre de 2027, con evaluaciones bianuales

Sindicatos

En el terreno jurisprudencial, Liñán resalta la doctrina del Supremo sobre el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que “declara que el proceso de negociación no es un trámite formal, sino un elemento esencial del derecho a la adaptación de jornada”, de modo que, cuando la empresa vacía de contenido esa negociación, “el órgano judicial debe estimar la solicitud del trabajador salvo que resulte manifiestamente irrazonable o desproporcionada”.

La abogada advierte de que la sentencia “consolida una doctrina muy exigente para las empresas, que ya no pueden invocar razones organizativas genéricas, sino justificar de forma concreta la desproporción de la medida solicitada”, reforzando una lectura *pro persona* y de corresponsabilidad en la conciliación. Antonio Pedrajas alerta de que el Tribunal Constitucional “ha ampliado la protección de la garantía de indemnidad a las reclamaciones formuladas ante los representantes legales de los trabajadores” en su sentencia de 9 de septiembre de 2025.

La cláusula social del despido

Para Alfredo Aspra, socio de Labormatters, la STS de Pleno 736/2025, de 16 de julio, “marca un punto de inflexión en el debate sobre la indemnización por despido improcedente y el alcance del control de convencionalidad en materia laboral”. El fallo, recuerda, parte de la doctrina previa construida en torno al artículo 10 del Convenio 158 de la OIT para afirmar que el artículo 24 de la Carta Social Europea (CSE) revisada “debe ser interpretado con el mismo alcance, por razones de coherencia jurídica y de identidad de contenido”.

A partir de ahí, el Supremo considera que el mandato de la CSE “es un precepto programático que no identifica elementos concretos para fijar una importación económica” y que, por tanto, “no puede desplegar efectos directos que desplacen la regulación interna del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores”. Aspra destaca que el tribunal insiste en que corresponde al legislador a la negociación colectiva, y no al juez, fijar la cuantía de la indemnización o las reparaciones alternativas en caso de despido sin causa válida.

El abogado subraya que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales “no son directamente aplicables, carecen de eficacia ejecutiva y tienen como principal destinatario al legislador, de modo que “no pueden utilizarse como palanca para reconstruir judicialmente el sistema indemnizatorio español por la vía del control de convencionalidad”.