

Newsletter Laboral

España

GARRIGUES

Noviembre de 2025

Índice

1. Jubilación obligatoria e igualdad	2
2. Actualidad	5
3. En el radar	5
4. Sentencias	6
5. Blog Laboral	7
6. En Latinoamérica	8
7. Garrigues Laboral y Sostenible	8
8. En prensa	9

1. Jubilación obligatoria e igualdad

Las posibilidades de jubilación obligatoria a la edad ordinaria de jubilación previstas en convenio colectivo cuentan con importantes limitaciones y dificultades para su aplicación

Federico Durán López

Tras los sucesivos vaivenes normativos que ha conocido, desde la inicial aprobación del Estatuto de los Trabajadores (ET), la posibilidad de establecer, legal o convencionalmente, edades de jubilación forzosa (en realidad, de extinción del contrato de trabajo por edad, ya que la jubilación efectiva queda en todo caso a la decisión del trabajador), y entre pulsiones contradictorias (la prolongación de la vida activa, la libertad de trabajo, el relevo generacional, el reparto del trabajo), la disposición final 1.1 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, da nueva redacción a la disposición adicional décima del Estatuto, sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Severamente limitada la posibilidad de establecer legalmente una edad máxima de permanencia en el trabajo y de fijar, en consonancia con ello, la “incapacitación para trabajar y de forma directa e incondicionada la extinción de la relación laboral” a esa edad, ya desde la temprana sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio, la cuestión se ha centrado en las posibilidades de establecer, en la negociación colectiva, edades que permitan la extinción del contrato de trabajo por motivos de política de empleo (de “reparto del trabajo”), a los que alude también la doctrina constitucional y judicial. Y en esta perspectiva se sitúa la nueva redacción de la disposición adicional (DA) décima del ET. En ella se contemplan dos posibilidades para la negociación colectiva: una primera, la de establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo a partir del cumplimiento por el trabajador de 68 años, para facilitar el relevo generacional mediante la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador. Y una segunda, que permite, excepcionalmente, la extinción del contrato de trabajo a la edad ordinaria de jubilación cuando ello se produzca para favorecer el empleo femenino, mediante la contratación indefinida y a tiempo completo de una mujer.

Si la primera posibilidad viene siendo ya aplicada, con aval de la doctrina judicial, la segunda plantea numerosos problemas interpretativos que requerirán la pertinente aclaración judicial. A esos problemas interpretativos voy a dedicar esta tribuna.

Ante todo, lo que regula la DA décima en su segundo apartado es una opción abierta a la negociación colectiva con carácter excepcional. “Excepcionalmente” dice la norma, con las consecuencias interpretativas que ello ha de tener, se podrá extinguir el contrato de trabajo a la edad de jubilación ordinaria, en caso de infrarrepresentación del trabajo femenino en la actividad o actividades económicas (definidas por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE) incluidas en el ámbito funcional del convenio (tasa de ocupación femenina inferior al 20%). En segundo lugar, existe cierta confusión con el CNAE a tener en cuenta para decidir si se da la infrarrepresentación femenina que abre la vía de esta posibilidad excepcional. Si primero se habla de la tasa de ocupación “en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio”, luego se habla de “cada una de las CNAE correspondientes” (incluidas en el ámbito del convenio aplicable), y por último se refiere la norma al CNAE “al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula”.

Parece que la tasa de ocupación femenina de cada una de las actividades incluidas en el ámbito funcional del convenio activa, en un primer momento, si es inferior al 20%, la posibilidad de que el convenio regule esta modalidad excepcional de extinción contractual. Y, producida esa regulación, a la hora de aplicarla habrá que tener en cuenta, exclusivamente, el CNAE al que esté adscrito el trabajador cuyo contrato se pretenda extinguir.

Por otra parte, la tasa de ocupación no se mide en la empresa sino en la actividad económica que desarrolle. Puede, así, darse la paradoja de que una empresa con una elevada tasa de ocupación femenina pueda recurrir a esta posibilidad excepcional si en el ámbito de su actividad económica dicha tasa es inferior al 20%.

La Seguridad Social es la que ha de facilitar la tasa de ocupación a estos efectos y ha de hacerlo refiriéndola a la fecha de constitución de la comisión negociadora. Por tanto, parece que el convenio solo puede regular la posibilidad extintiva excepcional de la DA décima, apartado 2, del ET, si a la fecha de constitución de su comisión negociadora la tasa de ocupación femenina del CNAE correspondiente es inferior al 20%.

Ahora bien, eso parece referirse a la regulación de la posibilidad de que se imponga la extinción del contrato por el convenio colectivo, no a su aplicación, por cuanto la DA exige que se mida nuevamente la tasa de ocupación femenina del CNAE al que esté adscrito el trabajador cuyo contrato va a extinguirse, “a la fecha de efectos de la decisión extintiva”.

Existe, pues, una doble exigencia:

- Que la tasa de ocupación femenina en la actividad, o actividades, incluidas en el ámbito funcional del convenio (definidas por el CNAE) sea inferior al 20% en el momento de constitución de su comisión negociadora.
- Que la tasa de ocupación femenina en el CNAE al que esté adscrito el trabajador cuyo contrato va a extinguirse, sea igualmente inferior al 20% en la fecha de efectos de la decisión extintiva.

La regulación es ciertamente confusa. La tasa de ocupación femenina inferior al 20%, que debe existir en el momento de constitución de la comisión negociadora del convenio, permite que este desarrolle la previsión de la DA 10ª.2 del ET, pero no cubre las extinciones que, en aplicación de ese desarrollo, puedan posteriormente producirse. Para estas extinciones es necesario acreditar que, en el momento de cada extinción, el porcentaje de ocupación femenina en el CNAE al que esté adscrito el trabajador afectado sea también inferior al 20%.

Esto exige que la Seguridad Social facilite la tasa de ocupación femenina en un doble momento. Y en empresas de plantilla numerosa, en las que pueden producirse numerosas extinciones contractuales al amparo de esta normativa, pueden generarse dificultades de gestión, debiendo solicitar continuamente información de la tasa de ocupación femenina.

Por último, la exigencia de simultaneidad en la contratación de la mujer (apartado c) de la DA 10ª.2) también suscita problemas interpretativos. ¿Extinción y contratación han de producirse en unidad de acto? No parece que eso tenga mucho sentido, teniendo en cuenta que los procedimientos de selección pueden estar, sobre todo en empresas grandes, altamente formalizados. Parece que esta es una exigencia que debería interpretarse flexiblemente, pudiendo procederse a un proceso de selección y contratación antes de la extinción contractual y con vistas a la misma; o abrirse dicho proceso inmediatamente después de la extinción, para cubrir a la mayor brevedad la plaza correspondiente. Aunque no cabe olvidar que la excepcionalidad predicada legalmente puede llevar a los órganos jurisdiccionales a una interpretación restrictiva de esta vía de extinción contractual.

Es, pues, altamente aconsejable que la negociación colectiva aborde esta cuestión de la simultaneidad y establezca pautas razonables al respecto, que en todo caso habrán de ser validadas por los tribunales. Lo que sí debe quedar claro es qué contratación se produce por cada extinción. Y una última observación: esta regulación debería justificar la convocatoria de plazas reservadas a mujeres cuando tales plazas estén previstas para “sustituir” a los trabajadores cuyo contrato vaya a extinguirse por la cláusula convencional que lo permita en los términos del apartado 2 de la DA 10ª del ET.

2. Actualidad

[El Consejo de Ministros aprueba el anteproyecto del Estatuto del Becario](#)

El texto pretende evitar que las becas sustituyan puestos de trabajo y deberá tramitarse en sede parlamentaria.

[Luz verde al Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible, que obliga a implantar planes de movilidad](#)

El objetivo del texto, que deberá continuar ahora su tramitación parlamentaria, es reconocer el derecho a una movilidad segura, accesible y sostenible y modernizar su planificación, financiación y gobernanza.

[Publicado en el BOE el calendario laboral en España para 2026](#)

El calendario incluye siete festivos nacionales, a los que se suman los propios de las diferentes comunidades autónomas.

3. En el radar

[El Gobierno planea ampliar los permisos por fallecimiento y regular los permisos para la atención de personas en cuidados paliativos](#)

El Gobierno ha manifestado su intención de modificar los permisos contemplados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, ampliando el permiso de fallecimiento a 10 días hábiles o 12 en caso de desplazamiento. Asimismo, se prevé la posibilidad de distribuir dicho permiso en días continuos o discontinuos en un periodo de cuatro semanas.

También se incluiría un permiso vinculado a las situaciones en las que el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad precisen de cuidados paliativos.

[El Consejo de la UE aprueba una directiva revisada que modifica la regulación de los comités de empresa europeos](#)

El [Consejo ha adoptado una directiva revisada](#) cuyo objetivo es dar mayor eficacia a la representación de los trabajadores en las grandes empresas multinacionales y modificar la regulación en lo que respecta a la constitución de los comités de empresa europeos, sus recursos y la protección de sus miembros.

La nueva norma aclara el ámbito de aplicación de las cuestiones transnacionales, para garantizar que las decisiones que afecten de manera significativa a trabajadores de dos o más Estados miembros den lugar a la obligación de informar y consultar a un comité de empresa europeo. Se establece igualmente que la empresa solo podrá retener información o tratarla como confidencial si se cumplen criterios objetivos y mientras persistan las razones que justifiquen dichas limitaciones.

La directiva entrará en vigor tras su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea. Los Estados miembros tendrán que transponerla al Derecho nacional en un plazo de dos años a partir de su entrada en vigor, y deberán aplicarla a más tardar tres años después de su entrada en vigor.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social publica la Guía de actuación inspectora sobre trabajo en plataformas digitales - tareas de reparto

La [Guía de actuación inspectora sobre trabajo en plataformas digitales](#) es un instrumento para mejorar la prevención de los riesgos laborales que implica esta actividad y pretende contribuir a mejorar la vida laboral del personal de reparto, en línea con el compromiso adquirido en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo.

El Congreso de los Diputados aprueba una iniciativa con el objetivo de fomentar el teletrabajo para revitalizar la “España vaciada”

El Pleno del Congreso ha aprobado una [Proposición no de Ley](#) relativa al “desarrollo de medidas que incentiven el teletrabajo para fijar población joven en entornos rurales”.

Con esta proposición, el Congreso insta al Gobierno a colaborar con las comunidades autónomas para adoptar medidas que promuevan el teletrabajo y el aumento de la población en entornos rurales.

4. Sentencias

Las dietas y kilometraje no se aplican a cambios permanentes de centro de trabajo

En su [sentencia](#) de 10 de septiembre de 2025, el Tribunal Supremo resuelve sobre el derecho de un vigilante de seguridad a percibir dietas y kilometraje tras ser destinado de forma permanente a un nuevo centro de trabajo en otra localidad. La sentencia concluye que el derecho a dietas y kilometraje solo se genera en supuestos de desplazamiento temporal y no cuando el cambio de centro de trabajo es definitivo y se convierte en el lugar habitual de prestación de servicios.

El silencio administrativo positivo opera en la inscripción de planes de igualdad y anula la denegación extemporánea de la Administración

El Tribunal Supremo confirma en su [sentencia](#) de 10 de septiembre de 2025 que, al haber transcurrido el plazo legal de tres meses [sin resolución](#) expresa sobre la solicitud de inscripción del plan de igualdad, opera el silencio administrativo positivo, por lo que la solicitud debe entenderse estimada.

La resolución subraya que el silencio administrativo positivo impide que posteriormente se dicte una resolución administrativa expresa denegatoria que contravenga lo estimado por silencio administrativo positivo, añadiendo que la Administración solo podría revisar el acto presunto mediante los procedimientos revisorios legalmente previstos. Por tanto, la resolución denegatoria dictada fuera de plazo carece de eficacia jurídica.

La Audiencia Nacional declara que el permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores no es retribuido

La [sentencia](#) de 30 de septiembre de 2025 de la Audiencia Nacional desestima las demandas de conflicto colectivo que pretendían el reconocimiento del permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores como retribuido. Razona que el legislador lo configuró como un supuesto de suspensión del contrato conforme al artículo 45.1.o) del Estatuto de los Trabajadores, por lo que se le aplica la regla general que exonera a las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Además, la sentencia señala que la Directiva (UE) 2019/1158 no

exige necesariamente salario, pues admite “remuneración o prestación económica”, a definir por cada Estado, de modo que el estándar mínimo de dos meses con cobertura económica puede cumplirse vía prestaciones públicas y otros permisos retribuidos.

Se declara la validez del requerimiento empresarial a la representación legal de los trabajadores de una justificación genérica del uso del crédito horario

En su [sentencia](#) de 18 de septiembre de 2025, el Tribunal Supremo declara la inexistencia de vulneración de la libertad sindical. En este caso, la empresa requería a los sindicatos y a los miembros del comité una justificación genérica del uso del crédito horario y, ante la falta de respuesta, abría expedientes a determinados representantes.

La sentencia considera que la presunción de corrección en el uso del crédito horario no impide una exigencia de justificación genérica y que dicha exigencia no resulta excesiva ni supone una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical.

No se considera discriminatorio un sistema que ajusta el incentivo en función de los días trabajados en situaciones de incapacidad temporal inferior a treinta días

Atendiendo a las circunstancias concretas, la Audiencia Nacional declara en su [sentencia](#) de 6 de octubre de 2025 que ese sistema no es discriminatorio ni contrario a la Ley 15/2022. Estaríamos en presencia de un complemento de calidad y cantidad de trabajo que se anuda a objetivos individuales, no colectivos; objetivos que se ajustan a los días trabajados en los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes inferiores a 30 días, es decir, se cobra el incentivo si se alcanzan los objetivos recalculados y se abonan en proporción a los días trabajados.

El deslizamiento horario de una hora no constituye modificación sustancial de las condiciones de trabajo

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en su [sentencia](#) de 9 de septiembre de 2025, confirma la inexistencia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en un caso en el que la empresa comunicó al actor el retorno a su horario habitual de noche de 23 a 7 horas, tras haberlo adelantado de 22 a 6 horas en el año 2022 por necesidades organizativas vinculadas a un cliente, que posteriormente desaparecieron.

La sentencia, teniendo en consideración que el horario fijado coincide con el turno de noche habitual en el centro, concluye que el cambio no alcanza la intensidad requerida para ser calificado como sustancial, sino que es una manifestación del *ius variandi* empresarial.

5. Blog Laboral

El desafío del envejecimiento de la población impulsa nuevas políticas de empleo dirigidas al colectivo sénior

Ante el envejecimiento de la población, se están aprobando estrategias públicas orientadas al fomento del empleo del colectivo sénior, al tiempo que se incentivan las políticas en el ámbito de las empresas para favorecer la inclusión laboral y retención del talento sénior.

[¿Cuál es el coste del despido improcedente en España? Certezas y dudas](#)

Se ha debatido mucho sobre la indemnización por despido improcedente en España en los últimos tiempos. Aunque el Tribunal Supremo ha zanjado la cuestión a la luz de la legislación vigente, está en marcha una iniciativa legislativa para su reforma.

[Así cambiarán la jubilación y las cotizaciones a partir de 2026](#)

Con el nuevo año que se va acercando, comenzará la aplicación de nuevas normas para calcular la pensión de jubilación (ampliando periodos de cálculo de la base reguladora) y para la integración de lagunas en periodos de cotización. Además, se incrementarán la cotización al Mecanismo de Equidad Intergeneracional y la cotización adicional de solidaridad.

[¿Está tu empresa preparada para el nuevo Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2025-2027? Descubre sus 10 objetivos prioritarios](#)

El nuevo Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece las líneas prioritarias de la actuación inspectora para los años 2025-2027, definidas por 10 objetivos (como detectar el fraude en la contratación o en las cotizaciones, aflorar empleo no declarado, el control de la jornada, o garantizar los derechos a la igualdad e inclusión y a la seguridad y salud). Conocerlos es fundamental para las empresas para que puedan revisar su grado de cumplimiento en las áreas de actuación prioritaria.

6. En Latinoamérica

[Leyes de cuota de contratación de personal con discapacidad en Latinoamérica](#)

En los últimos años, la inclusión laboral de personas con discapacidad ha cobrado especial relevancia en la agenda legislativa de diversos países de Latinoamérica. Los marcos normativos de la región han evolucionado para establecer obligaciones concretas a los empleadores, con el objetivo de reducir las barreras de acceso al empleo y promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Analizamos este y otros temas relevantes en nuestra Newsletter Laboral de Latinoamérica.

7. Garrigues Laboral y Sostenible

[La CNMV aclara cómo aplicar la paridad en los consejos de administración y la alta dirección](#)

El organismo ofrece criterios prácticos y refuerza su papel en la supervisión y apoyo al cumplimiento de la normativa.

[El Parlamento Europeo fija posición sobre la propuesta que simplifica la normativa de reporte \(CSRD\) y diligencia debida \(CSDDD\) en materia de sostenibilidad](#)

La propuesta de la Comisión Europea, incluida en el paquete Ómnibus, entra ahora en la fase final de su tramitación.

8. En prensa

[El colectivo sénior, en el foco de las políticas de empleo ante el envejecimiento de la población trabajadora](#)

En este artículo publicado en *Confilegal*, se analiza cómo el envejecimiento de la población española está impulsando nuevas políticas de empleo centradas en el talento sénior. Nuestra socia de Laboral Cecilia Pérez subraya que el reto demográfico obliga a reforzar las estrategias públicas de apoyo activo al empleo para mayores de 45 años y a adaptar los sistemas de protección social para incentivar una jubilación más tardía o flexible.

Más información:

[Departamento Laboral](#)

Síguenos en:



Blog

GARRIGUES

Esta publicación contiene información de carácter general,
sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© **J&A Garrigues, S.L.P.**, quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación,
reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra,
sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.

Plaza de Colón, 2
28046 Madrid España
T +34 91 514 52 00 - F +34 91 399 24 08

garrigues.com