

Índice



Congreso de los Diputados

PLANES DE MOVILIDAD PARA EMPRESAS**MOVILIDAD SOSTENIBLE.** Aprobado el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible[\[pág. 2\]](#)

Sentencias

NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO**LIBERTAD SINDICAL.** El Tribunal Supremo descarta vulneración de la libertad sindical cuando la empresa rechaza negociar un convenio colectivo de empresa durante un despido colectivo motivado por una situación económica y productiva insostenible[\[pág. 3\]](#)**INGRESO MÍNIMO VITAL****CÓMPUTO COMO PATRIMONIO. PLAZA DE GARAJE.** El garaje cuenta como patrimonio a efectos del IMV aunque la AEAT lo considere vivienda habitual[\[pág. 5\]](#)**PRESTACIÓN POR DESEMPLEO****REINICIO ACTIVIDAD FIJA DISCONTINUA.** El TSJ de Castilla y León confirma la suspensión del desempleo al reanudar actividad fija discontinua, aunque sea a tiempo parcial[\[pág. 6\]](#)

Sentencia TSJUE

SALARIOS MÍNIMOS. El Tribunal de Justicia confirma la validez de gran parte de la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea*Sin embargo, anula la disposición que enumera los criterios que deben tener en cuenta obligatoriamente los Estados miembros con salarios mínimos legales a la hora de fijar actualizar esos salarios, así como la norma que impide la disminución de los mismos cuando se sujetos a una indexación automática*[\[pág. 7\]](#)

Actualidad prevención riesgos laborales en el servicio del hogar familiar

RIESGOS EN EL HOGAR. Nueva regulación sobre prevención de riesgos laborales en el servicio del hogar familiar[\[pág. 9\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad del Congreso de los Diputados

PLANES DE MOVILIDAD PARA EMPRESAS

MOBILIDAD SOSTENIBLE. Aprobado el Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible

Fecha: 13/11/2025

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Nota del Congreso](#)

El [Pleno](#) del Congreso ha aprobado este jueves el [Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible](#). La iniciativa ha finalizado su tramitación tras el debate y votación de las [enmiendas](#) introducidas por el Senado.

Recuerda que este Proyecto afecta a:



Planes de movilidad sostenible al trabajo

Artículo 27 del Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible regula los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo

Establece que:

- Grandes centros de actividad (como polígonos industriales, universidades, hospitales u otras concentraciones de empleo) **deberán desarrollar e implantar planes de movilidad al trabajo** para sus empleados.
- Estos planes **deben incluir medidas para reducir el uso del vehículo privado**, fomentar el transporte colectivo, la bicicleta, la movilidad compartida o a pie.
- Se vinculan a políticas de sostenibilidad, eficiencia energética y reducción de emisiones contaminantes.
- La obligación será gradual, con criterios que se desarrollarán reglamentariamente.

Además, la disposición transitoria primera señala que el Gobierno negociará con los agentes sociales (sindicatos y patronal) la puesta en marcha y regulación detallada de estos planes.

Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Disposición final tercera del Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible regula los Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo

Objetivo:

- Facilitar la implantación de planes de movilidad al trabajo mediante **medidas organizativas o de flexibilidad horaria**, incluyendo la adaptación de horarios para fomentar el uso de transporte colectivo o compartido.

Reforzar la posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores participen en el diseño de medidas relacionadas con la movilidad al trabajo.

Sentencia

NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO

LIBERTAD SINDICAL. El Tribunal Supremo descarta vulneración de la libertad sindical cuando la empresa rechaza negociar un convenio colectivo de empresa durante un despido colectivo motivado por una situación económica y productiva insostenible

Fecha: 10/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 10/09/2025](#)

HECHOS RELEVANTES

- La empresa Mecanizados de Precisión Inde, SL sufría una pérdida total y acreditada de su cliente casi único (≈97 % de facturación), lo que provocó varios despidos objetivos previos y la decisión final de cierre.
- El delegado de personal (ELA) solicitó negociar un convenio colectivo de empresa pocos meses antes del despido colectivo.
- Durante el periodo de consultas del ERE, **la empresa rechazó abrir la negociación del convenio**, alegando su situación productiva terminal y la inutilidad de un convenio sin proyecto empresarial viable.
- El sindicato alegó que esa negativa constituía una represalia antisindical y acumuló acción de tutela de derechos fundamentales.

FALLO

El Tribunal Supremo desestima el recurso y confirma que:

- No existe vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) ni del derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE).
- La negativa a negociar el convenio fue legítima y objetivamente justificada por la situación de cierre inminente y la pérdida irreversible de actividad.
- El despido colectivo se declara ajustado a derecho.

Fundamentos jurídicos esenciales

- Aunque hay indicio temporal entre la solicitud de negociación y el ERE, la empresa demuestra que el despido colectivo deriva exclusivamente de causas productivas reales (desaparición del cliente esencial y cese total de actividad).
- **El derecho a la negociación colectiva no obliga a iniciar un convenio de empresa cuando la empresa carece de viabilidad o está en fase de cierre cierto y documentado** (art. 89.1 ET y jurisprudencia reciente).
- La negativa empresarial no es un obstáculo ilegítimo a la acción sindical, sino una decisión razonable, coherente con la situación objetiva e incompatible con la existencia de un futuro convenio.
- El periodo de consultas del ERE no exige abrir vías negociadoras adicionales que carezcan de utilidad real, y su rechazo no prueba mala fe ni represalia.

¿Negarse a negociar un convenio colectivo durante un ERE vulnera la libertad sindical?

El Tribunal Supremo responde ([TS 10/09/2025](#)): **NO**, cuando la empresa atraviesa una situación crítica que hace inviable su continuidad.



El TS declara que no hay vulneración de la libertad sindical (art. 28.1 CE) porque:

- ✓ El despido colectivo se basaba en causas productivas reales y acreditadas.
- ✓ La empresa estaba abocada al cierre, sin viabilidad para mantener un proyecto empresarial.
- ✓ Negociar un convenio propio carecía de sentido en un contexto de desaparición total de actividad.
- ✓ La negativa no fue un obstáculo a la acción sindical, sino una decisión objetivamente razonable.

Sentencia

INGRESO MÍNIMO VITAL

CÓMPUTO COMO PATRIMONIO. PLAZA DE GARAJE. El garaje cuenta como patrimonio a efectos del IMV aunque la AEAT lo considere vivienda habitual

Fecha: 18/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Andalucía de 26/06/2025](#)

HECHOS

- La beneficiaria del Ingreso Mínimo Vital (IMV) tenía reconocida la prestación.
- El INSS la extinguió al considerar que superaba el límite de patrimonio computable (**19.879,16 €**).
- Ese patrimonio **incluía una plaza de garaje**, distinta de la vivienda habitual, y saldos bancarios.
- **La AEAT había calificado el garaje como vivienda habitual a efectos fiscales**, a petición de la interesada.
- El Juzgado de lo Social estimó la demanda, excluyó el garaje del patrimonio y anuló la extinción.
- El INSS recurrió en suplicación ante el TSJ Andalucía.

FALLO

- El TSJ Andalucía (Granada):
- Estima el recurso del INSS.
- Revoca la sentencia de instancia.
- Desestima la demanda de la beneficiaria.
- Confirma la extinción del IMV, porque el patrimonio supera el límite.
- Informa de la posibilidad de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina.

Fundamentos jurídicos

- El RDL 20/2020 establece que **debe excluirse del patrimonio solo la vivienda habitual**, y esta excepción debe interpretarse de forma estricta.
- **Una plaza de garaje es un inmueble independiente**, con capacidad para generar renta, y no constituye vivienda habitual, salvo supuestos excepcionales (no presentes en el caso).
- **La calificación fiscal otorgada por la AEAT no vincula al INSS** ni determina el concepto de vivienda habitual a efectos del IMV.
- Con la plaza de garaje y los saldos bancarios, el patrimonio de la beneficiaria supera el límite legal (**16.917,60 €**), por lo que no concurre vulnerabilidad económica.

Sentencia

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

REINICIO ACTIVIDAD FIJA DISCONTINUA. El TSJ de Castilla y León confirma la suspensión del desempleo al reanudar actividad fija discontinua, aunque sea a tiempo parcial

Fecha: 23/06/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Castilla y León de 23/06/2025](#)

HECHOS

- La trabajadora, D^a Adela, venía percibiendo prestación por desempleo desde el 23 de julio de 2024 hasta el 22 de noviembre de 2024. Durante ese periodo, había trabajado en varios empleos a tiempo parcial, tanto como fija discontinua como mediante contrato temporal. El 1 de octubre de 2024, reanudó su actividad fija discontinua en la empresa "M.T. Servicios Educativos, S.L." y, el 7 de octubre, solicitó la reanudación del subsidio de desempleo, que fue denegada por el SEPE.
- Contra dicha resolución, formuló reclamación previa (también desestimada), y posteriormente presentó demanda ante el Juzgado de lo Social nº 4 de Valladolid, que tampoco estimó su pretensión. La trabajadora recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, invocando la compatibilidad del desempleo con el trabajo a tiempo parcial.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal desestima el recurso de suplicación de D^a Adela y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social, declarando que **la reanudación de la actividad como fija discontinua conlleva la suspensión de la prestación por desempleo, incluso cuando el trabajo es a tiempo parcial**. No se fija doctrina, pero se recuerda la existencia de norma especial aplicable.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El TSJ analiza los siguientes puntos clave:

1. Compatibilidad general del desempleo con trabajos a tiempo parcial:

El art. 282.1 de la LGSS permite dicha compatibilidad, deduciendo el importe proporcional trabajado. Esta compatibilidad es la regla general.

2. Norma especial para fijos discontinuos:

El artículo 6.5 del RD 625/1985 establece que, cuando un trabajador fijo discontinuo es llamado a la actividad, se suspende o extingue su derecho a prestación por desempleo, sin diferenciar si la jornada es completa o parcial.

3. Aplicación del principio de especialidad:

El tribunal considera que esta norma específica prevalece sobre la general de compatibilidad, por lo que no cabe continuar percibiendo la prestación si se ha reanudado una relación laboral fija discontinua, aunque sea parcial.

4. Imposibilidad de compatibilizar dos prestaciones:

No se puede mantener una prestación originada por un contrato extinguido (temporal) mientras se reanuda uno de carácter fijo discontinuo.

Sentencia del TSJUE

SALARIOS MÍNIMOS. El Tribunal de Justicia confirma la validez de gran parte de la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea

Sin embargo, anula la disposición que enumera los criterios que deben tener en cuenta obligatoriamente los Estados miembros con salarios mínimos legales a la hora de fijar y de actualizar esos salarios, así como la norma que impide la disminución de los mismos cuando están sujetos a una indexación automática

Fecha: 11/11/2025

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia y conclusiones asunto C-19/23](#)

Dinamarca recurrió al Tribunal de Justicia solicitando la anulación íntegra de la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Considera, en particular, que dicha Directiva menoscaba el reparto de competencias entre la Unión y los Estados miembros, ya que, a su modo de ver, supone una injerencia directa en la determinación de las remuneraciones dentro de la Unión y en el derecho de asociación y sindicación, que, según los Tratados, son de competencia nacional. El Tribunal de Justicia da la razón solo parcialmente a Dinamarca. Identifica una injerencia de esta naturaleza en dos disposiciones de la Directiva dirigidas a los Estados miembros con salarios mínimos legales, relativas a la fijación o la actualización de dichos salarios. Por lo demás, el Tribunal de Justicia desestima el recurso de Dinamarca y confirma de este modo la validez de la mayor parte de la Directiva en cuestión.

El 19 de octubre de 2022, el legislador de la Unión —es decir, el Parlamento Europeo y el Consejo— adoptó la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.¹ Con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión, esta Directiva establece un marco destinado, entre otros objetivos, a garantizar la adecuación de los salarios mínimos legales en los Estados miembros en los que estos existen y a fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios.

Dinamarca² interpuso un recurso ante el Tribunal de Justicia para que se anulara íntegramente³ dicha Directiva.

Alega que la Directiva vulnera el reparto de competencias entre la Unión y los Estados miembros, ya que supone una injerencia directa en la determinación de las remuneraciones dentro de la Unión y en el derecho de asociación y sindicación, ámbitos que, de conformidad con los Tratados,⁴ no son de la competencia de la Unión.

El Tribunal de Justicia considera que **la exclusión de la competencia de la Unión prevista en los Tratados en los dos ámbitos de que se trata no se hace extensiva a cualquier cuestión que guarde algún tipo de relación con las remuneraciones o con el derecho de asociación y sindicación.** Tampoco se refiere a cualquier medida que, en la práctica, incida o repercuta en la cuantía de las remuneraciones. De lo contrario, algunas competencias atribuidas a la Unión para apoyar y complementar la acción de los Estados miembros en materia de condiciones de trabajo⁵ quedarían vacías de contenido. Así, **la exclusión**

¹ [Directiva \(UE\) 2022/2041](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

² Apoyada por Suecia.

³ Con carácter subsidiario, Dinamarca solicitó que se anularan el artículo 4, apartado 1, letra d), o el artículo 4, apartado 2, de la Directiva, relativos al fomento de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios. Según Dinamarca, estos apartados invaden también competencias de los Estados miembros.

⁴ Artículo 153 TFUE, apartado 5

⁵ Según el artículo 153 TFUE, apartado 1, letra b).

de la competencia solo se aplica a la injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de las remuneraciones y en el derecho de asociación y sindicación.

Tras examinar la finalidad y el contenido de la Directiva, el Tribunal de Justicia **solo identifica una injerencia de esta naturaleza en dos casos concretos.**

En primer lugar, la Directiva impone a los Estados miembros con salarios mínimos legales una serie de criterios⁶ que deben tenerse en cuenta en los procedimientos para la fijación y la actualización de dichos salarios. De este modo, **la Directiva supone una armonización de una parte de los elementos constitutivos de los salarios mínimos legales y, por consiguiente, una injerencia directa en la determinación de las remuneraciones.**

En segundo lugar, lo mismo ocurre en el caso de la **norma que impide la disminución** del salario mínimo legal cuando la normativa nacional prevea un mecanismo automático de indexación de esos salarios.

En con⁷secuencia, **el Tribunal de Justicia anula las disposiciones de la Directiva que suponen estas injerencias directas del Derecho de la Unión en la determinación de las remuneraciones, que, por ello, están fuera de la competencia legislativa de la Unión.**

El Tribunal de Justicia desestima el recurso de Dinamarca en todo lo demás.

En particular, el Tribunal de Justicia concluye que **la Directiva no supone una injerencia directa del Derecho de la Unión en el derecho de asociación y sindicación.** Llega sobre todo a esta conclusión por lo que respecta a la disposición de la Directiva dedicada al «Fomento de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios», debido, entre otros motivos, a que dicha disposición no obliga a los Estados miembros a imponer la afiliación de un mayor número de trabajadores a una organización sindical. El Tribunal de Justicia desestima asimismo el motivo de Dinamarca basado en que la Directiva fue adoptada sobre una **base jurídica errónea**⁸.

⁶ Conforme al artículo 5, apartado 2, de la Directiva, estos criterios incluyen al menos el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida, la cuantía general de los salarios y su distribución, la tasa de crecimiento de los salarios y los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo.

⁷ Artículo 5, apartado 3, de la Directiva.

⁸ En apoyo de su recurso de anulación íntegra de la Directiva, Dinamarca alega también que, aun cuando el objeto de la Directiva sea competencia de la Unión, la citada Directiva se funda en una base jurídica inadecuada. A juicio de Dinamarca, dado que la Directiva también versa sobre la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, debería haber sido adoptada por el Consejo por unanimidad, cuando lo fue por mayoría cualificada

Actualidad prevención riesgos laborales en el servicio del hogar familiar

RIESGOS EN EL HOGAR. Nueva regulación sobre prevención de riesgos laborales en el servicio del hogar familiar

Fecha: 11/11/2025 Fuente: interna Enlace: [RD 893/2024](#)

El Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, regula por primera vez de forma integral la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas empleadas en el hogar familiar. La norma introduce un marco preventivo adaptado al ámbito doméstico y otorga seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores.

Entrada en vigor y exigibilidad de obligaciones

- La norma entró en vigor el **12 de septiembre de 2024**.
- No obstante, sus obligaciones no resultan exigibles hasta seis meses después de la puesta a disposición de la herramienta oficial de evaluación de riesgos prevista en la Disposición Adicional Primera.
- Dicha herramienta se publicó el 14 de mayo de 2025 en **Prevencion10.es**.
- Por tanto, las obligaciones para los empleadores son exigibles desde el **14 de noviembre de 2025**.

Este calendario escalonado permite que las familias empleadoras dispongan del tiempo necesario para adaptar sus procedimientos y cumplir con los nuevos requisitos.

Contenido esencial de la norma

1. Ámbito de aplicación

Abarca a toda persona trabajadora que presta servicios en el hogar familiar, con independencia de la duración de la jornada o la modalidad contractual.

2. Obligaciones del empleador

Los empleadores domésticos deben:

- Evaluar los riesgos existentes en el domicilio.
- Adoptar las medidas preventivas adecuadas.
- Proporcionar instrucciones claras sobre el uso de productos y equipos.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras en tareas de limpieza, cocina, planchado, mantenimiento y cuidados.

3. Herramientas oficiales

El INSST y la plataforma **Prevencion10** ofrecen una herramienta específica y gratuita para realizar la evaluación de riesgos y generar la documentación preventiva.

4. Documentación mínima

Se prevén modelos simplificados adaptados al entorno doméstico y mecanismos de actualización cuando cambien las condiciones del domicilio o de la prestación de servicios.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

BARCELONA. COMERÇ DE LA PELL. Correcció d'errades del Conveni col·lectiu de treball del Sector del Comerç de la Pell de la província de Barcelona 2025 i 2026. [\[BOB 11/11/2025\]](#)

LLEIDA. TRACCIÓ MECÀNICA DE MERCADERIES. Conveni col·lectiu de treball de tracció mecànica de mercaderies de la província de Lleida per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2025 (codi de conveni núm. 25000355011994). [\[BOLL 07/11/2025\]](#)