

ACTUALIDAD LABORAL



SUMARIO

1. DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS
 2. CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A LAS SUBCONTRATAS
 3. MATERIAL ERGONÓMICO PARA TELETRABAJADORES
 4. INCLUSIÓN EN EL RETA: INGRESOS MÍNIMOS Y HABITUALIDAD
 5. TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO COMPUTABLE COMO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO
 6. CONVENIOS COLECTIVOS
-

1. DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS

El Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, publicado en el BOE el 27 de noviembre de 2025 y que entrará en vigor el 17 de diciembre de 2025, establece un nuevo marco regulador para los contratos formativos, desarrollando el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y adaptándose a los cambios de la reforma laboral, la formación profesional y universitaria.

El objeto de este real decreto es el desarrollo del régimen del contrato formativo en sus dos modalidades:

- Contrato de formación en alternancia.
- Contrato para la obtención de práctica profesional.

Contrato de formación en alternancia

- La duración del contrato de formación en alternancia será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo y **no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años**.
- No podrá concertarse ningún tipo de período de prueba.
- La retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Para su formalización se requiere:
 - Acreditar que la persona trabajadora está matriculada y cursando la formación vinculada o, en el caso de formación vinculada al Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, la especificación en el contrato de la formación concreta a recibir.
 - Incluir, como anexo, el plan formativo individual e incorporar el convenio de cooperación suscrito entre el centro o entidad formativa en la que la persona trabajadora desarrolle su formación y la empresa.
 - Jornada: Se establecen una serie de reglas para la determinación del tiempo de trabajo efectivo que no podrá superar el 65 % de la jornada máxima el primer año ni el 85 % el segundo año. No podrán realizar horas extraordinarias, trabajo nocturno o a turnos. Además, la jornada de trabajo debe garantizar la compatibilidad con la vida académica de la persona trabajadora.

Contrato para la obtención de práctica profesional

- La duración de este contrato **no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año**. En caso de personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o en situación de exclusión social, la duración máxima podrá ampliarse **hasta los dos años**.
- Deberá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los estudios o de los certificados profesionales del sistema de formación profesional. Si el contrato se concierta con una persona con discapacidad o con capacidad intelectual límite, este plazo será de cinco años.
- El período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que por convenio colectivo se establezca una duración inferior.
- La retribución no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato de formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Para su formalización se requiere:
 - Incluir el plan formativo individual y la titulación de la persona trabajadora.
 - Facilitar a la empresa copia del título, certificado o acreditación oficial de la finalización de los estudios correspondientes.
- Jornada: se regirá por lo previsto para el resto de las personas trabajadoras en el convenio colectivo aplicable. No podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Número máximo de contratos formativos

El número máximo de contratos formativos vigentes al mismo tiempo en cada centro de trabajo de la misma empresa respetará la siguiente escala:

- a) Centros de trabajo de hasta 10 personas trabajadoras: tres contratos.
- b) Centros de trabajo de entre 11 y 30 personas trabajadoras: siete contratos.
- c) Centros de trabajo de entre 31 y 50 personas trabajadoras: diez contratos.
- d) Centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras: 20% del total de la plantilla.

Para determinar la plantilla de personas trabajadoras, no se computarán las vinculadas a la empresa por un contrato formativo. Cada persona con contrato a tiempo parcial o de duración determinada computará como una persona trabajadora. Las personas trabajadoras con discapacidad o con capacidad intelectual límite contratadas mediante contratos formativos no serán computadas a efectos del número máximo de estos contratos detallado anteriormente.

Los convenios colectivos sectoriales podrán reducir los límites de contratos formativos en función, entre otros, del número de contratos indefinidos existentes en el centro de trabajo o en la empresa en su conjunto. Dichos convenios también podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos indefinidos.

Bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social

La remisión que figura en el artículo 19 del Real Decreto a una futura orden ministerial para regular el régimen económico de las bonificaciones arroja una incertidumbre jurídica y económica tanto para las empresas como para los centros formativos, pues hasta la publicación de dicha orden se mantiene un sistema transitorio.

2. CONVENIO COLECTIVO APlicable A LAS SUBCONTRATAS

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de fecha 23 de septiembre de 2025, ha establecido que, si la actividad principal de la empresa auxiliar empleadora no coincide con la actividad que desarrolla una contrata, los trabajadores quedan encuadrados en el convenio de aplicación en la actividad subcontratada, que, a su vez, puede coincidir o no con el aplicable a la empresa principal.

El caso analizado por la sentencia trata de una empresa subcontratada para prestar servicios de reparto para Amazon. Su objeto social es la prestación de servicios como recadería, mensajería y reparto de paquetería. Al no cumplir los requisitos administrativos de registro y autorización, no se incluye en el ámbito funcional del transporte de mercancías. No obstante, la sentencia de la Audiencia Nacional (AN), dictada en el proceso de conflicto colectivo, declara aplicable a los trabajadores de la subcontrata el convenio colectivo provincial de transporte de mercancías por carretera correspondiente, según la ubicación de los centros de trabajo de la empresa.

La empresa demandada recurrió la sentencia, centrando la cuestión en determinar cuál es el convenio colectivo aplicable a una contrata cuando la actividad principal de la empresa contratante no coincide con la actividad concreta llevada a cabo por los trabajadores de la contrata.

Lo que la empresa demandada denuncia en el recurso es la falta de coherencia entre los hechos probados y las conclusiones jurídicas de la sentencia de la AN. Resulta contradictorio afirmar que la actividad de la mercantil está excluida del II Acuerdo General de Transporte y a la vez considerar que la desarrollada en la contrata sí queda bajo su ámbito, especialmente cuando del propio contrato con la comitente se desprende que el objeto es el reparto de paquetería en vehículos ligeros, explícitamente excluidos del citado acuerdo.

Según lo previsto legalmente, el convenio aplicable a los trabajadores de una contrata es, prioritariamente, el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, pero ello queda supeditado a la inexistencia de un convenio sectorial aplicable. En el supuesto de convenio propio de la contratista, se aplica este último. Pese a ello, no debe confundirse la actividad principal de la empresa contratante con la actividad efectivamente desarrollada en la contrata, pues ambas pueden no coincidir.

Para determinar cuál es el convenio aplicable a una contrata, no hay que confundir la actividad preponderante que realiza la empresa auxiliar con la actividad que se desarrolla en determinada contrata. Es cierto que ambas pueden coincidir y, de hecho, coincidirán en bastantes ocasiones. Pero, cuando no haya esa coincidencia, se debe aplicar el convenio correspondiente a la actividad subcontratada, que, a su vez, puede coincidir o no con el aplicable a la empresa principal o comitente.

3. MATERIAL ERGONÓMICO PARA TELETRABAJADORES

El Tribunal Supremo (TS), en sentencia del pasado 10 de septiembre, se ha pronunciado rechazando la demanda en materia de conflicto colectivo interpuesta por un sindicato mayoritario, requiriendo que la empresa facilite sillas ergonómicas a todas las personas trabajadoras que desarrollan sus actividades en régimen de teletrabajo.

El TS desestima el recurso del sindicato y ratifica lo sentenciado por la Audiencia Nacional. No resulta exigible que las empresas proporcionen sillas ergonómicas a todas las personas que teletrabajen. Razona el Alto Tribunal que ni la ley ni el convenio ni los acuerdos de trabajo a distancia imponen tal obligación.

Además, de conformidad con la Ley de trabajo a distancia, las empresas están obligadas a abonar una cuantía (compensación de gastos en teletrabajo). En este sentido, la empresa abona a toda su plantilla 30 euros brutos al mes en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios, generados por la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. Esta condición supone una evidente mejora de lo contemplado en el convenio colectivo, tanto en la cuantía como en el alcance y ámbito subjetivo, pues se abona con independencia del periodo durante el que la persona teletrabajadora haya prestado servicios en esta modalidad durante el mes. Por lo tanto, la empresa ha garantizado también este derecho económico.

Por su parte, en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, señala el TS que la empresa demandada contaba con el plan de prevención de riesgos laborales, habiendo llevado a cabo la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Además, consta acreditado que si algún teletrabajador solicitara

material ergonómico diferente al que integra la dotación realizada por la empresa, como podría ser una silla ergonómica, la empresa se lo proporcionaría siempre que existiera prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales.

En definitiva, las empresas no tienen la obligación de proporcionar sillas ergonómicas en teletrabajo. Únicamente estarán obligadas a suministrar este tipo de sillas cuando así lo disponga el convenio, se pacte expresamente esta obligación o se incluya en el acuerdo de trabajo a distancia o bien por razones de salud debidamente acreditadas.

4. INCLUSIÓN EN EL RETA: INGRESOS MÍNIMOS Y HABITUALIDAD

La Sentencia 941/2025, de 10 de julio, del Tribunal Supremo analiza en detalle la incidencia de los ingresos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en la procedencia del alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA).

La sentencia del Tribunal Supremo aclara el papel que desempeña el nivel de ingresos respecto al SMI en la obligación de darse de alta en el RETA, estableciendo una distinción esencial entre **trabajadores no pensionistas y pensionistas de jubilación**.

Regla general: ingresos < SMI no excluyen la habitualidad

Para los trabajadores por cuenta propia **no pensionistas**, el hecho de obtener ingresos inferiores al SMI **no elimina por sí mismo** la obligación de alta en RETA.

El SMI solo actúa como un **índice**, no como un criterio determinante ni excluyente. La habitualidad debe valorarse según la naturaleza de la actividad y su continuidad. Por tanto, puede existir obligación de alta en el RETA aunque los ingresos sean bajos.

Se aplica un régimen específico para los jubilados pensionistas a través del artículo 213.4 TRLGSS que establece el siguiente régimen específico: Si los ingresos **anuales netos** derivados de actividades por cuenta propia **no superan el SMI**, la pensión de jubilación es compatible con dicha actividad **sin obligación de cotizar**.

El Tribunal Supremo confirma que, en estos casos:

- No procede el alta en RETA,
- Y no es necesario valorar la habitualidad.

Por tanto, un pensionista puede ejercer una actividad económica de forma continuada sin alta en RETA, siempre que no supere el SMI anual **neto**. El umbral relevante no son los ingresos brutos, sino el rendimiento neto fiscal.

Esta sentencia consolida una interpretación flexible del concepto de habitualidad para autónomos no pensionistas y confirma un régimen protector y específico para pensionistas de jubilación, donde el SMI actúa como límite objetivo y determinante.

5. TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO COMPUTABLE COMO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

El TJUE, mediante sentencia C-110/24, de 9 de octubre de este año, ha resuelto la cuestión prejudicial consistente en determinar si constituye tiempo de trabajo el tiempo invertido por los trabajadores en el desplazamiento con el vehículo de la empresa, desde la base a los espacios naturales donde realizan sus funciones y desde estos hasta la base, tanto al comenzar como al finalizar su jornada.

Concluye que el tiempo dedicado a los trayectos de ida y vuelta que los trabajadores están obligados a realizar junto a una hora fijada por su empresario y con un vehículo perteneciente a este, con el fin de desplazarse desde un lugar concreto («base») hasta el lugar («tajo») en que se prestan los servicios, debe considerarse tiempo de trabajo, en el sentido de la Dir 2003/88/CE art.2.1. Entiende que concurren los elementos constitutivos del concepto de «tiempo de trabajo» respecto al tiempo de desplazamiento de los trabajadores:

1. El trabajador debe estar en ejercicio de su actividad o de sus funciones. Se trata de trabajadores que ejercen sus funciones en espacios naturales y no se desplazan directamente desde sus domicilios, sino que deben llegar a un punto de partida (base) fijado por la empresa a una hora determinada y desde allí se desplazan en un vehículo de esta, con el material necesario para la ejecución de los servicios y conducido por un trabajador de la misma. Al finalizar, se trasladan en el mismo vehículo hasta la base, y desde allí regresan a sus domicilios por sus propios medios. Es decir, las condiciones relativas al desplazamiento vienen definidas por el empresario, que designa el medio de transporte empleado para el desplazamiento, el punto de partida y de regreso, la hora de salida del desplazamiento y el destino. De este modo, estos trabajadores no tienen un lugar de trabajo fijo y habitual, deben desplazarse para realizar sus prestaciones laborales y respetar las condiciones de desplazamiento impuestas por el empresario.

Son desplazamientos **inherentes al ejercicio de la actividad**, por lo que, durante esos tiempos, se considera que estos trabajadores están en ejercicio de sus funciones, al inicio y al término de la jornada laboral, desde el lugar fijado por el empresario hasta el lugar donde desempeñan sus funciones.

2. El trabajador debe **estar a disposición del empresario** durante ese tiempo; es decir, está obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empresario y a permanecer a su disposición para poder obedecer y realizar de forma inmediata sus instrucciones y las prestaciones correspondientes. Durante los desplazamientos señalados (de la base al lugar de realización de la prestación y viceversa), los trabajadores están obligados a **seguir las instrucciones de su empresario**, que les ordena reunirse en la base en un lugar determinado y a una hora determinada para desplazarse juntos, en un vehículo de su propiedad. En ese tiempo de trayecto, estos trabajadores no pueden disponer libremente de su tiempo ni **dedicarse a sus asuntos personales**, quedando a disposición del empresario.
3. El trabajador **debe permanecer en el trabajo** en el período considerado; cuando un trabajador que no tiene centro de trabajo fijo ejerce sus funciones durante el desplazamiento hacia o desde un cliente, se considera que permanece igualmente en el trabajo durante ese trayecto. En el caso analizado, durante los desplazamientos, los trabajadores se encuentran sin centro de trabajo fijo y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, por lo que debe considerarse que permanecen en el trabajo.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2025.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Comercio de Flores y Plantas.	CC	BOE 24/10/2025
Estiba Portuaria.	AC	BOE 24/10/2025
Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.	SE	BOE 3/11/2025
Agencias de Viajes.	CC	BOE 5/11/2025
Contact Center.	AC	BOE 5/11/2025
Corcho.	RS	BOE 5/11/2025

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE OCTUBRE DE 2025 Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2025.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Construcción.	CA	BOP	28/10/2025
	Carpintería y Ebanistería.	CA	BOP	3/11/2025
Álava	Comercio Textil.	RS	BOP	7/11/2025
Albacete	Hostelería.	CE	BOP	17/10/2025
Alicante	Mayoristas de Alimentación.	CC	BOP	31/10/2025
Andalucía	Contratos Públicos de Servicios Deportivos.	CC	BOJA	20/10/2025
Aragón	Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud.	RS	BOA	23/10/2025
Asturias	Limpieza de Edificios y Locales.	CE	BOPA	17/10/2025
	Mayoristas de Alimentación.	CC	BOPA	21/10/2025
	Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología.	RS	BOPA	12/11/2025
Badajoz	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	DOE	16/10/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	DOE	12/11/2025
Baleares	Vigilancia Acuática y Socorrismo.	RS	BOIB	16/10/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera.	AC	BOIB	18/10/2025
	Construcción.	CA	BOIB	23/10/2025
	Servicio de Ayuda a Domicilio.	CC	BOIB	6/11/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera.	AC	BOIB	6/11/2025
	Hostelería.	AC	BOIB	13/11/2025
Barcelona	Comercio de Tocineros-Charcuteros, Carniceros, Despojos Comestibles y Detallistas de Volatería, Huevos y Caza.	CC	BOP	4/11/2025
	Comercio de la Piel.	CE	BOP	11/11/2025
Cádiz	Oficinas y Despachos.	CC	BOP	5/11/2025
	Agencias Distribuidoras de Butano.	CC	BOP	10/11/2025
Cantabria	Transporte de Mercancías por Carretera.	CE	BOCA	5/11/2025
	Transporte de Viajeros por Carretera.	CE	BOCA	5/11/2025
Cataluña	Enseñanza Privada Reglada no Concertada.	CC	DOG V	28/10/2025
	Acción Social con Niños, Jóvenes, Familias y otros en Situación de Riesgo.	AC	DOG V	13/11/2025
Comunidad Valenciana	Panadería y Pastelería.	CC	DOG V	27/10/2025
	Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	CC	DOG V	27/10/2025
	Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.	RS	DOG V	6/11/2025
	Atención Especializada en el Ámbito de la Infancia, la Familia y la Juventud.	AC	DOG V	13/11/2025
Cuenca	Comercio en General.	CC	BOP	14/11/2025
Galicia	Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as en Ambulancia.	AC	BOG	23/10/2025
Girona	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	16/10/2025
Guadalajara	Comercio en General.	CC	BOP	20/10/2025
Huesca	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	5/11/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	5/11/2025
Las Palmas	Transporte de Mercancías por Carretera.	RS	BOP	24/10/2025
Lleida	Tracción Mecánica de Mercancías.	CC	BOP	7/11/2025

Lugo	Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento. Edificación y Obras Públicas. Materiales y Prefabricados para la Construcción.	CA CA CA	BOP BOP BOP	13/11/2025 13/11/2025 13/11/2025
Málaga	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	17/10/2025
Murcia	Empresas de Trabajo Temporal. Comercio General.	CC AC	BORM BORM	18/10/2025 25/10/2025
Navarra	Industria de la Construcción y Obras Públicas.	RS	BON	4/11/2025
Ourense	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	5/11/2025
País Vasco	Empresas Concesionarias del servicio de Limpieza en centros dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.	RS	BOPV	22/10/2025
	Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza.	RS	BOPV	23/10/2025
	Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de Enfermos/as y Accidentados/as.	CE	BOPV	24/10/2025
	Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza.	CE	BOPV	4/11/2025
	Transporte Sanitario por Carretera en Ambulancia de Enfermos/as y Accidentados/as.	CE	BOPV	4/11/2025
	Personal laboral docente y educativo del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.	CC	BOPV	6/11/2025
Palencia	Industria de la Madera.	CA	BOP	5/11/2025
Pontevedra	Hostelería.	CC	BOP	31/10/2025
	Hospitalización e Internamiento.	CC	BOP	11/11/2025
	Carpintería, Ebanistería y Actividades Afines.	CA	BOP	14/11/2025
Salamanca	Comercio en General.	CC	BOP	28/10/2025
Santa Cruz Tenerife	Comercio de Bazares.	RS	BOP	14/11/2025
Segovia	Transportes Urbanos de personas por carretera.	RS	BOP	27/10/2025
Tarragona	Elaboración y Venta de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería.	CC	BOP	14/11/2025
Toledo	Derivados del Cemento.	RS	BOP	27/10/2025
	Hostelería.	RS	BOP	27/10/2025
Valencia	Hostelería.	AC	BOP	10/11/2025
	Industria Vinícola y Comercio en General.	CE	BOP	10/11/2025
Zamora	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	27/10/2025
	Comercio.	AC	BOP	14/11/2025
	Comercio de Alimentación.	AC	BOP	14/11/2025
Zaragoza	Comercio del Metal.	CC	BOP	25/10/2025
	Industrias de la Madera.	CE	BOP	8/11/2025
	Transporte de Viajeros por Carretera.	AC	BOP	15/11/2025

AC: Acuerdo

CA: Calendario laboral

CC: Convenio Colectivo

CE: Corrección errores

DE: Denuncia

ED: Edicto

EX: Extensión

IM: Impugnación

LA: Laudo

NU: Nulidad

PA: Pacto

PR: Prórroga

RS: Revisión salarial

SE: Sentencia