Sagardoy

Sagardoy Legal News

ACTUALIZACIÓN NORMATIVA

Diciembre 2025

Acontinuación, compartimos el análisis de Gemma Fabregat, Of Counsel de Sagardoy, sobre seis normativas recientes que abordan aspectos relevantes del derecho laboral. Este documento tiene como objetivo destacar los aspectos clave de cada norma y ofrecer una visión clara de sus implicaciones prácticas.

- Real Decreto-Ley 12/2025, de 28 de octubre (DANA).
- Calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos.
- Recuperación económica y social de la Isla de La Palma tras las erupciones volcánicas.
- Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo.
- Retribuciones en el ámbito del sector público.
- La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad sostenible

REAL DECRETO-LEY 12/2025, DE 28 DE OCTUBRE (DANA)

Real Decreto-ley 12/2025, de 28 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes de reactivación, refuerzo y prevención en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

El Real Decreto-ley 12/2025 actualiza y unifica las medidas laborales y de Seguridad Social vinculadas a la DANA de 2024. Su finalidad es sencilla: mantener el empleo, sostener a los autónomos y dar liquidez a las empresas mientras la actividad económica se recupera. Con ello, el Gobierno cierra la fase de urgencias y ordena un marco común de apoyo laboral y productivo en los municipios afectados.

En el ámbito de la Seguridad Social, la norma prorroga los aplazamientos especiales de cuotas con las mismas condiciones ventajosas que las aprobadas en 2024, y crea una nueva prestación extraordinaria por cese de actividad para los autónomos que seguían percibiendo la ayuda anterior. Ambas medidas buscan evitar cierres y asegurar ingresos allí donde la actividad continúa paralizada.

Para sostener el empleo empresarial, el Real Decreto-ley 12/2025 articula dos instrumentos: los préstamos ICO con tramo no reembolsable, destinados a empresas con disrupciones por la DANA, y una línea de avales del Estado activable en emergencias de protección civil. Su propósito es garantizar liquidez inmediata y evitar despidos o la desaparición de pymes en sectores clave.

Además, amplía plazos y flexibiliza requisitos en proyectos industriales y turísticos financiados con fondos europeos, evitando que la imposibilidad material de ejecutar obras lleve a la pérdida de inversiones y empleo asociado. También se extiende el plazo para reponer material ortoprotésico y productos de apoyo, asegurando que las personas con discapacidad mantengan las condiciones necesarias para trabajar.

Por último, Real Decreto-ley 12/2025, introduce subvenciones para adaptar edificios a riesgos de inundación y regula la baja definitiva de vehículos siniestrados, medidas que reducen futuras interrupciones de la actividad y facilitan la movilidad laboral. En conjunto, la norma consolida un marco laboral de continuidad destinado a evitar que una catástrofe excepcional se traduzca en destrucción permanente de empleo.

El Real decreto-ley entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, el 30 de octubre de 2025 -publicado en el BOE de 29 de octubre-.

CALENDARIO DE DÍAS INHÁBILES A EFECTOS DE CÓMPUTO DE PLAZOS

Resolución de 18 de noviembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se establece a efectos de cómputo de plazos, el calendario de días inhábiles en el ámbito de la Administración General del Estado para el año 2026.

La Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, de 18 de noviembre de 2025, aquí referida, aprueba, como cada año, el calendario de días inhábiles a efectos de cómputo de plazos administrativos para 2026 en la Administración General del Estado. Parte del artículo 30 de la Ley 39/2015, que obliga a la AGE a publicar este calendario antes de que empiece el año y a hacerlo siempre conforme al calendario laboral oficial. Esa referencia laboral ya había sido fijada por la Dirección General de Trabajo en octubre, y ahora Función Pública lo traslada al cómputo de plazos.

La resolución recuerda algo importante: que un día sea hábil o inhábil para plazos no significa que las oficinas públicas estén cerradas, ni que afecte a la jornada de los empleados, ni al funcionamiento de los registros. Solo tiene efectos para contar plazos.

El texto declara inhábiles los sábados, los domingos y los festivos nacionales no sustituibles. A esto se suman, para cada Comunidad Autónoma, sus propios días festivos; y para las entidades locales, los que determinen las respectivas CCAA para su ámbito, referidos después en un Anexo, con todo el detalle, y mes a mes, diferenciando entre los festivos nacionales comunes y los específicos de cada Comunidad.

Además de ordenar su publicación en el BOE, que se produjo el día 24 de noviembre de 2025, la Secretaría de Estado de Función Pública recuerda que también estará disponible en el Punto de Acceso General, de modo que ciudadanos y administraciones puedan planificar el cómputo de plazos del año.

RECUPERACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA ISLA DE LA PALMA TRAS LAS ERUPCIONES VOLCÁNICAS

Real Decreto-ley 13/2025, de 25 de noviembre, por el que se adoptan medidas complementarias urgentes para la recuperación económica y social de la isla de La Palma tras los daños ocasionados por las erupciones volcánicas.

El Real Decreto-ley 13/2025 continúa el paquete de medidas laborales y de protección social que se viene aplicando en La Palma desde la erupción de 2021. La idea de fondo es muy sencilla: cuatro años después, todavía hay fincas y zonas enteras donde no se puede trabajar por los gases o el calor residual de las coladas, y siguen existiendo colectivos que no han podido recuperar su actividad económica normal. Se trata de una norma, por tanto, que mantiene y amplía algunos mecanismos laborales y de alivio financiero que habían funcionado en años anteriores.

La parte laboral aparece sobre todo en el art. 3, que reabre un nuevo periodo de suspensión de cuotas de préstamos y créditos -con o sin garantía hipotecaria- para agricultores de los municipios más afectados (El Paso, Los Llanos de Aridane y Tazacorte) que figuren en el Registro de personas afectadas. Este mecanismo ya existía en el Real **Decreto-ley 20/2021 y en su prórroga posterior; ahora se vuelve a activar porque muchos** agricultores siguen sin poder acceder a sus tierras ni generar ingresos. La suspensión será de seis meses, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026, y puede solicitarse hasta el 15 de enero. Este alivio financiero es, en la práctica, una medida de sostenimiento de rentas: permite a las explotaciones agrarias sobrevivir sin tener que pagar préstamos mientras no pueden trabajar las fincas.

En paralelo, la norma mantiene otros elementos indirectamente laborales: la posibilidad de que Canarias destine 100 millones de euros de su superávit a ayudas directas para personas y entidades afectadas (art. 1), lo que incluye compensaciones por fincas dañadas y por infraestructuras necesarias para la reconstrucción. Aunque no es una medida laboral en sentido estricto, sí afecta a la estabilidad económica de agricultores y pequeños empleadores.

El art. 2 introduce una prolongación de la deducción en el IRPF para quienes viven en La Palma, lo que actúa como complemento a la capacidad adquisitiva de quienes han perdido actividad o ingresos por la falta de normalidad económica.

Finalmente, el art. 4 flexibiliza el marco de las ayudas ambientales vinculadas al volcán, eliminando el límite temporal para ejecutar proyectos de restauración. Aquí la dimensión laboral es más indirecta: estas actuaciones generan empleo local ligado a la reconversión medioambiental y a la protección del territorio.

En resumen, el Real Decreto-ley 13/2025 mantiene el escudo laboral y financiero para las personas trabajadoras y autónomos agrarios más afectados, prolonga la red de apoyo económico y facilita que la Comunidad Autónoma pueda seguir financiando ayudas.

El presente Real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», esto es, el 27 de noviembre de 2025 -BOE de 26 de noviembre-.

REAL DECRETO 1065/2025, DE 26 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA EL RÉGIMEN DEL CONTRATO FORMATIVO

Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El Real Decreto 1065/2025 supone el desarrollo reglamentario de los contratos formativos sustituyendo, definitivamente, toda la normativa anterior.

Su objetivo es dar seguridad jurídica, coherencia y fijar un marco único tanto al contrato de formación en alternancia como al contrato para la obtención de práctica profesional. Con ello, se cierra la etapa de dispersión normativa y se conecta, por primera vez de forma sistemática, la contratación laboral con los nuevos sistemas de Formación Profesional y universitarios.

El contrato de formación en alternancia permite compatibilizar trabajo retribuido y formación oficial. Para poder usarlo, la persona debe estar matriculada en FP, universidad o en una especialidad del Catálogo del Sistema Nacional de Empleo. La duración puede ir de tres meses a dos años, y la jornada, que suma trabajo efectivo y actividad formativa, no puede superar el 65 % el primer año ni el 85 % el segundo. La retribución también está tasada: nunca puede bajar del 60 % y 75 % del salario del puesto, según el año, ni del SMI proporcional. No se admite periodo de prueba, y la empresa está obligada a contar con un convenio de cooperación con el centro formativo y con un plan formativo individual. Además, la tutorización es dual: una persona tutora del centro y otra de la empresa, con límites estrictos de personas a su cargo y obligaciones claras de seguimiento. Cuando la formación pertenece al Catálogo del Sistema Nacional de Empleo, el decreto desarrolla aún más el sistema: especialidades, itinerarios, formación complementaria permitida hasta el 40 %, posibilidad de impartir formación dentro de la empresa y reglas específicas de acreditación y financiación.

El contrato para la obtención de práctica profesional se dirige a quienes ya han terminado estudios universitarios o de FP. Debe formalizarse dentro de los tres años siguientes a la obtención del título -cinco años en caso de discapacidad- y no puede durar menos de seis meses ni más de un año, salvo ampliaciones justificadas en colectivos protegidos. La empresa no puede utilizarlo si la persona ya trabajó en esa misma actividad más de tres meses (sin contar prácticas curriculares). La retribución debe ajustarse al convenio y nunca puede ser inferior ni al mínimo del contrato de alternancia ni al SMI proporcional. Aquí sí se permite un periodo de prueba, pero de un máximo de un mes. También exige un plan formativo individual, acciones formativas opcionales sin coste para la persona trabajadora, una persona tutora debidamente cualificada y una certificación final de la práctica realizada.

Ambas modalidades comparten reglas comunes: el contrato debe hacerse siempre por escrito y comunicarse a los servicios públicos de empleo; el plan formativo debe anexarse; las suspensiones como la incapacidad temporal, la maternidad, el acogimiento o la violencia de género interrumpen el cómputo de la duración; y la finalización por término del contrato no genera indemnización, aunque exige un preaviso de quince días. Si la empresa incumple las obligaciones formativas, si el contrato se prolonga más allá de los límites o si se configura de forma fraudulenta, se considerará un contrato indefinido ordinario.

Ambas modalidades cuentan con plena protección de Seguridad Social, incluido el desempleo.

Por último, el Real Decreto 1065/2025 fija un régimen transitorio para respetar los contratos anteriores y mantener temporalmente la financiación formativa anterior hasta aprobarse la nueva orden ministerial. La norma entra en vigor veinte días después de su publicación-BOE de 27 de noviembre-, completando así la arquitectura definitiva de la contratación formativa en España.

RETRIBUCIONES EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PÚBLICO

Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

El Gobierno ha aprobado el RDL 14/2025 para hacer efectivos, sin esperar a una nueva Ley de Presupuestos, los incrementos retributivos en el ámbito del sector público pactados con UGT y CSIF para 2025 y 2026. La prórroga presupuestaria obligaba a una solución inmediata, y esta norma permite aplicar ya las subidas acordadas en todo el sector público, incluidas las empresas públicas y el sector público institucional.

Para el año en curso, es decir, 2025, fija una subida consolidable del 2,5 %, con efectos desde el 1 de enero. En la AGE ésta se abonará íntegramente en diciembre, con atrasos desde enero; en el resto del sector público el pago podrá ordenarse entre 2026 y 2028, conforme a lo que se acuerde en cada ámbito de negociación.

Para 2026, el incremento será del 1,5 %, también con efectos desde el 1 de enero, con la posibilidad de un 0,5 % adicional si la inflación anual alcanza el 1,5 %. Ese complemento se abonará en el primer trimestre de 2027.

El Real Decreto-ley tiene carácter básico, de modo que sus efectos se extienden a todas las Administraciones y a todo el sector público -estatal, autonómico, local y empresas públicas- y entra en vigor el mismo día de su publicación, esto es, el 3 de diciembre de 2025.

LA LEY 9/2025, DE 3 DE DICIEMBRE, DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

La Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, crea por primera vez un marco jurídico laboral para ordenar cómo deben planificarse los desplazamientos al trabajo en clave de sostenibilidad, seguridad vial y reducción de emisiones. No es una ley de transportes, sino una norma transversal que penetra directamente en la organización laboral: impone a las empresas la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo, activa la negociación colectiva y convierte la movilidad en un nuevo ámbito estructural de diálogo social.

Su pieza central es el art. 26, que obliga a todas las empresas y entidades públicas con más de 200 personas trabajadoras -o más de 100 por turno- a disponer de un plan de movilidad sostenible al trabajo en 24 meses. Es un instrumento negociado con la representación laboral, comparable en técnica a los planes de igualdad o a los planes de

prevención, y que debe incluir medidas para reducir el uso del vehículo privado, fomentar el transporte colectivo, la movilidad activa y de bajas emisiones, incorporar medidas de seguridad vial y, cuando sea posible, prever el teletrabajo. La ley prevé incluso la futura figura del gestor o gestora de movilidad, institucionalizando una responsabilidad técnica dentro de la empresa.

El seguimiento es continuo: un informe cada dos años y obligaciones reforzadas para centros de más de 1.000 personas en grandes áreas metropolitanas. Además, los planes se integran en el Espacio de Datos Integrado de Movilidad, lo que obliga a su comunicación y actualización pública. Aunque el art. 27 omite por error al art. 26, su aplicación resulta inequívoca: los planes empresariales deben comunicarse y registrarse igual que el resto de planes de movilidad.

La ley también incorpora herramientas de apoyo: la disposición adicional vigesimoséptima prevé subvenciones para financiar estos planes en empresas con más de 100 personas trabajadoras (o 50 por turno), mientras que la disposición transitoria primera impone la apertura inmediata de la negociación colectiva para iniciar su elaboración, incluso antes del desarrollo reglamentario.

Finalmente, la disposición final tercera modifica el art. 85 ET para incluir expresamente la movilidad sostenible al trabajo como materia obligatoria de negociación colectiva. A partir de ahora, los convenios deberán abordar medidas para impulsar el transporte colectivo, la movilidad activa, las soluciones compartidas y la movilidad de bajas emisiones, vinculando la sostenibilidad a la prevención de riesgos, a la organización del trabajo y a la responsabilidad social empresarial.

En síntesis, la Ley 9/2025 integra de manera definitiva la movilidad sostenible dentro de la gestión laboral: la convierte en obligación empresarial, en materia negociada y en instrumento de planificación continua, alineando el funcionamiento de los centros de trabajo con los objetivos de calidad del aire, seguridad vial y descarbonización.

La Ley 9/2025 entra en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE -4 de diciembre-, esto es, el 5 de diciembre de 2025.

AUTORA
Gemma Fabregat
Of Counsel de **Sagardoy Abogados**
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la **Universitat de València**