



Actualitat Jurisprudencial

El permís parental de 8 setmanes del 48.bis de l'Estatut dels Treballadors no té caràcter retribuint

L'article 48.bis de l'Estatut dels Treballadors (ET) estableix un permís parental de duració no superior a vuit setmanes per la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, a gaudir de manera contínua o discontinua fins al moment en què el menor compleixi vuit anys.

Doncs bé, els sindicats d'una empresa van interposar una demanda de conflicte col·lectiu sol·licitant que es reconegué el caràcter retribuint del mateix.

En concret, al·legaven que aquest permís es va establir per una directiva europea (la Directiva (UE) 2019/1158) i que la mateixa indicava que el permís havia de ser remunerat. Igualment, entenien que el Govern no havia transposat correctament aquesta Directiva a la normativa interna i consideraven que això implicava l'aplicació directa de la normativa comunitària, havent l'Empresa d'assumir el pagament del permís en qüestió.

Així, l'Audiència Nacional, en Sentència de 30 de setembre de 2025, va valorar que la Directiva en qüestió no imposava de manera inequívoca que el permís parental fos retribuint.

Per tant, va manifestar que era correcte que l'article 48.bis de l'ET no tingués caràcter retribuint, ja que estava configurat com un supòsit de suspensió contractual sense dret a remuneració, a diferència de, per exemple, la suspensió per naixement i cura de menor i la suspensió per adopció, guarda i acolliment.

Finalment, la Sala va assenyalar que l'eficàcia directa de la Directiva no podia operar per a crear obligacions de pagament a càrrec d'empreses, doncs la disposició en qüestió no era suficientment precisa i incondicional, a més de no correspondre a l'òrgan judicial determinar si el permís parental era retribuint a càrrec de l'empresari o es cobreix mitjançant una prestació econòmica, perquè això era competència exclusiva de l'òrgan legislatiu.

L'omissió del procés negociador davant d'una sol·licitud d'adaptació de jornada, implica la seva acceptació

Quan una persona fa una sol·licitud d'adaptació de jornada per motius de conciliació familiar, l'article 34.8 de l'ET obliga a seguir el procediment establert en la negociació col·lectiva o, en la seva absència, a obrir un procés de negociació que s'ha de desenvolupar amb la màxima celeritat i, en tot cas, durant un període màxim de quinze dies. A més, l'article indica expressament que "se'n presumirà la concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini".

Doncs bé, un treballador va sol·licitar una adaptació de jornada per poder atendre a les seves filles menors, la mare de les quals estava en situació de desocupació.

L'Empresa va denegar la sol·licitud sense iniciar cap procés de negociació amb el treballador, al·legant raons organitzatives.

El Tribunal Suprem, en sentència de 24 de setembre de 2025, va concloure que el procediment negociador constitueix un tràmit essencial, i que la seva ommissió comporta l'acceptació de la mesura sol·licitada, excepte que aquesta sigui manifestament desraonada o desproporcionada.

En el cas concret, la sol·licitud del treballador era raonable i, atès que l'Empresa no va obrir cap negociació amb el treballador ni tampoc va proposar-li cap alternativa, el Tribunal va estimar la mateixa.

Per tant, és molt important que davant qualsevol sol·licitud d'adaptació obriu el procés negociador immediatament.

Si s'obliga les persones a acudir a un punt assignat, el temps de desplaçament des d'aquest punt fins al lloc de prestació de serveis, és temps de treball

Cada matí, unes persones treballadores acudien dels seus domicilis a un punt de sortida predeterminat per la seva empresa. En aquest punt (conegut com "la base") agafaven el material necessari per desenvolupar les seves tasques i, després, es desplaçaven al seu lloc de treball. De la mateixa manera, quan acabava la seva jornada primer acudien a la base, deixaven tot i, des d'allà, se n'anaven al seu domicili.

Malgrat l'anterior, l'empresa computava la jornada de treball només des del moment en què la persona iniciava les seves tasques (de tal manera que no comptaven el temps invertit en els viatges d'anada i de tornada de la base al lloc de feina). Per aquest motiu, les persones treballadores van interposar un conflicte col·lectiu.

El cas va arribar fins al Tribunal de Justícia de la Unió Europea el qual, en una sentència de 9 d'octubre de 2025 va recordar que el temps de treball es defineix, de conformitat amb l'article 2.1 de la Directiva 2003/88 com: "tot període durant el qual el treballador romanguí a la feina, a disposició de l'empresari i en exercici de la seva activitat o de les seves funcions, de conformitat amb les legislacions i/o pràctiques nacionals".

Per tant, va valorar que era molt important considerar si, durant aquell període la persona era lliure d'organitzar el seu temps com li semblés oportú o si, pel contrari, tot venia prefixat per l'empresari.

Aplicant l'anterior, el TJUE va entendre que – en aquest cas- l'empresa obligava aquestes persones treballadores a acudir a un punt predeterminat (la base), a agafar el material a una hora fixada, i que, a més, des d'allà, els ordenava desplaçar-se conjuntament amb un vehicle que era propietat empresarial. En conseqüència, va valorar que durant aquell període les persones treballadores no eren lliures de disposar del seu temps, sinó que estaven "a disposició" de l'empresa.

En conseqüència, va entendre que el temps dedicat als trajectes d'anada i tornada des de la base al lloc de treball sí que s'havien de considerar "temps de treball".

No es pot extingir un contracte laboral per l'adjudicació de la plaça a un funcionari

Una treballadora tenia un contracte temporal d'interinitat en una Administració Pública. Així les coses, es va convocar un procés selectiu per cobrir places d'aquesta categoria i la plaça que ocupava aquesta treballadora va ser adjudicada a un funcionari de carrera, cosa que va motivar l'extinció del seu contracte, sense que hi hagués amortització de la plaça laboral.

El Tribunal Suprem, en una sentència de 30 de setembre de 2025, va declarar que l'única via vàlida per extingir aquest contracte d'interinitat hagués estat la cobertura per una altra persona treballadora laboral o l'amortització de la plaça i que, en no haver-se fet així (ja que la plaça la va passar a ocupar un funcionari), calia considerar l'acomiadament com improcedent.

La sentència va reafirmar, per tant, la doctrina segons la qual l'extinció del contracte d'un indefinit no fix per cobertura de plaça per funcionari sense amortització prèvia de la plaça laboral és acomiadament improcedent, rebutjant la consideració d'acomiadament objectiu en aquests casos, i va clarificar que la cobertura per funcionari no és causa vàlida d'extinció del contracte laboral.

Actualitat Normativa

Aprovació dels festius laborables per l'any 2026

Per mitjà de resolució de 17 d'octubre de 2025, la Direcció General de Treball ha publicat la relació de festes laborables per a l'any 2026 per cada comunitat autònoma.

En concret, s'enumeren les festes laborals d'àmbit nacional, de caràcter retribuït i no recuperable, i aquelles respecte de les quals les comunitats autònomes poden optar entre la celebració en el seu territori o la seva substitució per altres que per tradició li siguin pròpies.

Pel que fa a Catalunya, els festius que s'estableixen són:

- 1 de gener: Any nou (Festa nacional no substituïble).
- 6 de gener: Epifania del Senyor (Festa nacional on no s'ha exercit substitució).
- 3 d'abril: Divendres Sant (Festa nacional no substituïble).

- 6 d'abril: Dilluns de Pasqua (Festa de la Comunitat Autònoma).
- 1 de maig: Festa del Treball (Festa nacional no substituïble).
- 24 de juny: Sant Joan (Festa de la Comunitat Autònoma).
- 15 d'agost: Assumpció de la Verge (Festa nacional no substituïble).
- 11 de setembre: La Diada (Festa de la Comunitat Autònoma).
- 12 d'octubre: Festa Nacional d'Espanya. (Festa nacional no substituïble)
- 1 de novembre: Tots els Sants (Festa nacional no substituïble).
- 6 de desembre: Dia de la Constitució Espanyola (Festa nacional no substituïble).
- 8 de desembre: Immaculada Concepció (Festa nacional no substituïble).
- 25 de desembre: Nativitat del Senyor (Festa nacional no substituïble).
- 26 de desembre: Sant Esteve (Festa de la Comunitat Autònoma).

A aquests cal sumar-los els dos que estableixi cada Ajuntament.

Projecte de Reial Decret en matèria de registre de jornada

Tot i que caldrà esperar a la seva aprovació, a continuació us resumim el més destacat del projecte de Reial Decret en matèria de registre de jornada del Ministeri de Treball i Economia social.

En primer terme s'estableix l'obligatorietat d'un registre diari per mitjans digitals, el qual compleixi tres requisits fonamentals: objectivitat, fiabilitat (impossibilitat de modificació i rastre de canvis autoritzats) i accessibilitat.

Tanmateix, es fixa el contingut mínim que es pretén que aquest contingui, consistent en:

- Identificació de la persona treballadora
- Règim de jornada (completa o parcial)
- Horaris concrets d'inici i finalització de la jornada
- Horaris d'inici i fi de pauses no computables com treball efectiu
- Indicació de si la jornada es realitza presencialment o a distància
- Identificació de les hores ordinàries, extraordinàries o complementàries, i la seva compensació o retribució
- Registre de temps d'espera o disposició
- Registre d'interrupcions vinculades a la desconexió digital
- Indicació de mesures de conciliació o flexibilitat utilitzades
- Totalització diària i mensual
- Identificació de modificacions i les seves autories

Aquest registre de jornada haurà de permetre l'accés a les persones treballadores, (que a més en rebran un resum juntament amb la nòmina), la representació legal de les persones treballadores i la Inspecció del Treball (immediat i en qualsevol moment). Així mateix, el registre haurà d'estar en un format llegible, tractable i compatible amb sistemes d'ús generalitzat.

Destaquem també que es preveu l'obligatorietat per cada empresa d'elaborar un Protocol d'organització i documentació del registre de jornada, prèvia informació i consulta a la representació legal de les persones treballadores (RLT), que inclogui: el procediment de pràctica i modificació d'assentaments, la informació registrada i criteris de minimització de dades personals, el sistema d'avaluació periòdica del funcionament del registre amb participació de l'empresa i la RLT.

Finalment, es preveuen particularitats pel que fa a les subcontractacions (l'empresa contractista ha de garantir que les persones treballadores puguin registrar la jornada al centre de treball on presten serveis), posada a disposició de les persones treballadores per ETT (el compliment de l'obligació correspon a l'empresa usuària), així com s'estén l'obligatorietat de registre de jornada a les relacions laborals de caràcter especial i a les jornades especials de treball.

Tot i així, com s'indicava, cal esperar al text definitiu de la norma i veure com i quan s'acaba aprovant. En aquest sentit, hi ha discrepàncies internes dins del govern sobre els terminis i la remissió de la mesura. A més, els sindicats reclamen negociar el text final, mentre la CEOE ja es prepara per recórrer el decret davant del Tribunal Constitucional.

Última hora

Inspecció de Treball reforça el control sobre jornada, contractació i salaris fins al 2027

El Pla Estratègic 2025-2027 de la ITSS reforçarà la vigilància sobre el registre horari, els falsos autònoms, els becaris, els acomiadaments durant el període de prova i el compliment dels salaris, inclòs el Salari Mínim Interprofessional. El pla inclourà la digitalització dels processos, la lluita contra el frau, la supervisió de riscos laborals i l'ús d'algoritmes per evitar discriminació. Per dur-ho a terme, la ITSS s'ampliarà amb 554 nous efectius i proposarà modificacions normatives per garantir els drets de les persones treballadores.

Acomiadaments i indemnitzacions: la reforma laboral i judicial al focus

Els acomiadaments de les persones treballadores indefinides s'han disparat un 138% des de l'última reforma laboral. La majoria són disciplinaris, tot i què els motivats per causes objectives han crescut un 123%.

Al mateix temps, els jutges han augmentat un 9,3% de mitjana les indemnitzacions per acomiadament improcedent i el Ministeri de Treball ha obert converses per reformar-les considerant factors com l'edat, la mobilitat o les càrregues econòmiques de les persones treballadores, mentre sindicats i CEOE ja plantegen les seves posicions. Caldrà, per tant, veure si finalment s'acaba dictant una nova regulació pels contractes indefinits i pels acomiadaments.

Les baixes laborals per malaltia o incapacitat temporal marquen un rècord històric a l'estiu

Les dades posen de relleu l'augment de l'absentisme entre assalariats i autònoms, amb més del 5% dels ocupats afectats, superant els nivells de la pandèmia i destacant el seu impacte en l'organització del treball i els costos empresarials.

El govern aprova l'Estatut de les persones en formació pràctica no laboral

S'ha publicat que el Consell de Ministres ha aprovat, a proposta del Ministeri de Treball i Economia Social, l'Estatut de les persones en formació pràctica no laboral, col·loquialment denominat com a "Estatut del Becari", que pretén regular el règim jurídic de les persones durant el temps que desenvolupen aquesta activitat formativa en una empresa, institució o organisme.

Aquesta és només una primera aprovació, però encara cal efectuar el tràmit parlamentari. Per tant, caldrà veure si finalment s'acaba publicant la norma i en quins termes.

Els professionals de Vallbé, aquest mes a...

Cursos de Cursos de formació continuada: Formació impartida per **Sira Gómez Vilella i Albert Moreno Solé** al Doble Grau de Dret i Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Formació impartida per **Pau Martínez Signes** al Grau de Relacions Laborals de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Cursos de formació continuada: Continuació del cicle de vuit jornades sobre contractació pública, impartides per **Pablo Urrutia Royo i Martí Vidiella Curtó** per a Infraestructures de la Generalitat de Catalunya, sota l'organització de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona (ICAB), celebrades els dies 2, 16 i 23 d'octubre de 2025.

Cursos de formació continuada: Formació rebuda per l'**Angela Ramos Freire** al Postgrau d'Ocupació Pública impartit per la Universitat Autònoma de Barcelona.

Fòrum Social Aranzadi — Tertúlia sobre temes d'actualitat: Claus actuals sobre el temps de treball. Assistència de l'**Alda Mumbrú López** i el **Carlos Villarino Moreno** a aquest fòrum, celebrat el dia 7 i 8 d'octubre de 2025.

V Congrés Internacional de la Red Ibero-American Network International Association of Bioethics: Assistència de **Guillem Reig Loncán** a aquest congrés, celebrat el 8 d'octubre de 2025.

Jornada: Els límits en l'exercici dels drets derivats de la legislació de protecció de dades personals, accés a la informació pública i protecció de les persones alertadores: Assistència de **Guillem Reig Loncán** a la formació impartida per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) el 10 d'octubre de 2025.

IV Congreso de Igualdad y Recursos Humanos de los Servicios Públicos de Salud: Assistència de **Paco Carretero Palomares, Alda Mumbrú López i Rubén Romero González**, a aquest congrés celebrat del 22 al 24 d'octubre de 2025.

XIX Jornades universitàries d'ocupació pública: Assistència de **Paco Carretero Palomares, Angela Ramos Freire i Mireia Sanromà Aguilar**, a aquestes jornades realitzades a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) el 30 d'octubre de 2025.

Fòrum Social Aranzadi — Tertúlia sobre temes d'actualitat. Gobernanza de datos personales en entornos laborales: la transformación digital de l'empresa: Assistència de **Mireia Sanromà Aguilar** a aquest fòrum, celebrat el 30 d'octubre de 2025.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.