



Actualidad Jurisprudencial

El período destinado a la comida no tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo cuando existe una desconexión total y la persona trabajadora deja de estar a disposición de la empresa.

El artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece un permiso parental de duración no superior a ocho semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, a disfrutar de manera continua o discontinua hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Pues bien, los sindicatos de una empresa interpusieron una demanda de conflicto colectivo solicitando que se reconociera el carácter retribuido del mismo.

En concreto, alegaban que dicho permiso se estableció por una directiva europea (la Directiva (UE) 2019/1158) y que la misma indicaba que el permiso debía ser remunerado. Igualmente, entendían que el Gobierno no había transpuesto correctamente dicha Directiva a la normativa interna y consideraban que ello implicaba la aplicación directa de la normativa comunitaria, debiendo la Empresa asumir el pago del permiso en cuestión.

Así, la Audiencia Nacional, en Sentencia de 30 de septiembre de 2025, valoró que la Directiva en cuestión no imponía de manera inequívoca que el permiso parental fuera retribuido.

Por tanto, manifestó que era correcto que el artículo 48 bis del ET no tuviera carácter retribuido, ya que estaba configurado como un supuesto de suspensión contractual sin derecho a remuneración, a diferencia, por ejemplo, de la suspensión por nacimiento y cuidado de menor o de la suspensión por adopción, guarda y acogimiento.

Finalmente, la Sala señaló que la eficacia directa de la Directiva no podía operar para crear obligaciones de pago a cargo de las empresas, puesto que la disposición en cuestión no era suficientemente precisa e incondicional, además de no corresponder al órgano judicial determinar si el permiso parental debía ser retribuido a cargo del empresario o cubierto mediante una prestación económica, ya que ello era competencia exclusiva del órgano legislativo.

Vulnerar el derecho a la igualdad retributiva puede implicar tener que abonar las diferencias salariales dejadas de percibir y una indemnización por daños morales

Unas trabajadoras que prestaban servicios para una Delegación del Gobierno interpusieron una demanda en materia de tutela de derechos fundamentales por entender que habían sido discriminadas en su retribución salarial, en tanto que estaban percibiendo un salario inferior al establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

Así pues, reclamaban una indemnización por el lucro cesante derivado de dicha conducta, es decir, las cantidades dejadas de percibir, y otra por daños morales.

En este sentido, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 22 de octubre de 2025, resolvió que es lícita la acumulación de la indemnización por lucro cesante derivada de las diferencias salariales no percibidas y la indemnización por daños morales.

Todo ello porque, en el derecho a percibir la remuneración correspondiente, el daño a resarcir no es solo uno, sino dos. Por una parte, la pérdida de la parte del salario que debe atribuirse al incumplimiento empresarial y, por otra, el daño moral que produce la conculcación del derecho fundamental.

Por este motivo, acreditada la vulneración del derecho a la igualdad retributiva, el Tribunal terminó condenando a la Delegación al pago de las dos indemnizaciones referidas.

El índice de precio al consumo (IPC) negativo puede neutralizar el incremento salarial pactado en convenio colectivo, pero no reducirlo si no se acuerda así expresamente.

El Convenio Colectivo de una Empresa preveía un incremento salarial para 2021, en los siguientes términos:

“Año 2021: incremento salarial = IPC 2020 + 0,5 por ciento sobre los conceptos fijos (salario base, complemento, complemento consolidación y complemento Ad Personam), excepto en los casos donde su incremento salarial sea mayor por su regularización”.

Cabe destacar que el IPC del año 2020 fue de -0,5 %.

Pues bien, uno de los sindicatos solicitó que el incremento del año 2021 se calculase computando el IPC negativo de 2020 como si fuera cero, de manera que el incremento salarial del año 2021 fuera del 0,5 %, sobre la base del siguiente cálculo:

$\text{IPC de 2020 (0) + 0,5 \% = 0,5 \%}$

No obstante, la Empresa sostuvo que debía restarse el IPC negativo del año 2020 (-0,5 %) del incremento salarial pactado (0,5 %). De este modo, el incremento salarial del año 2021 sería cero, sobre la base de este cálculo:

$\text{IPC de 2020 (-0,5 \%) + 0,5 \% = 0}$

Pues bien, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 23 de octubre de 2025, concluyó que la finalidad de la cláusula del convenio colectivo era que las personas trabajadoras mantuvieran su poder adquisitivo, y que

el hecho de que el IPC de 2020 hubiera sido negativo significaba que, con el mismo salario que percibían el año anterior, podían adquirir más bienes y servicios.

En este sentido, el incremento salarial del 0,5 % no podía ignorar el IPC negativo, ya que los negociadores del convenio querían regularizar el salario de manera que se ajustara al IPC; hubo una voluntad de proteger a las personas trabajadoras de las pérdidas de poder adquisitivo causadas por la inflación mediante la vinculación del salario al IPC y el pago de un incremento sobre dicha inflación.

Por tanto, debía aplicarse el mismo criterio en caso de IPC negativo. Es decir, que la operación matemática correcta sería la sostenida por la Empresa: IPC de 2020 (-0,5 %) + 0,5 % = 0. La tesis contraria causaría revalorizaciones irreales para el futuro.

Igualmente, el Alto Tribunal razonó que un IPC negativo no podría provocar una reducción salarial, salvo que se hubiera pactado expresamente; pero en este caso concreto, las personas trabajadoras no tuvieron que reintegrar cantidad alguna ni se produjo reducción de su salario.

Actualidad Normativa

Se publica el Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el cual se desarrolla el régimen del contrato formativo

El reciente Real Decreto desarrolla el marco normativo del contrato formativo, y concretamente de las dos modalidades establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores: el contrato de formación en alternancia y el contrato para la obtención de la práctica profesional.

En primer término, se limita el número de contratos formativos que pueden estar vigentes de forma coetánea en cada centro de trabajo (aunque los límites son susceptibles de modulación a través del convenio sectorial):

- 3 contratos en centros de hasta 10 personas trabajadoras
- 7 contratos en centros de entre 11 y 30 personas trabajadoras
- 10 contratos en centros de entre 30 y 50 personas trabajadoras
- 20 % del total de la plantilla del centro, en centros de más de 50 personas trabajadoras

Dentro del cómputo de plantilla del centro no computan las personas trabajadoras vinculadas por un contrato formativo; por otra parte, tampoco computan dentro del número máximo de contratos aquellos formativos suscritos con personas con discapacidad.

Se establece la necesidad de que se formalicen por escrito, con indicación expresa de la duración y de la posición. Deben comunicarse en el plazo de diez días al Servicio Público de Empleo, constanding los anexos exigidos en cada uno.

De su contenido destacamos:

Contrato de formación en alternancia:

- La duración dependerá del plan o programa formativo y no podrá ser inferior a tres meses ni superior a dos años (susceptible de prórrogas en caso de que no se haya concertado por la duración máxima, hasta la obtención de la titulación). En caso de que se prevean distintos períodos formativos, el límite opera sobre la suma de todos ellos. En el caso de personas con discapacidad podrá ampliarse un año más.
- Para la jornada se tiene en cuenta tanto el tiempo de trabajo efectivo como el tiempo dedicado a la formación, y debe estar sujeta a los límites que establezca el programa formativo. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, el trabajo nocturno y el trabajo a turnos (salvo excepciones).
- En cuanto a la retribución, no puede ser inferior al 60 % el primer año y al 75 % el segundo, respecto de la fijada por convenio colectivo correspondiente a las funciones desarrolladas. Igualmente, en ningún caso puede ser inferior al SMI (todo ello en proporción al tiempo de trabajo efectivo).
- No puede establecerse período de prueba.
- Se prevén bonificaciones por la realización de estos contratos, si bien el incumplimiento de la tutorización puede implicar su devolución.
- Se establece la obligación de suscribir convenios de cooperación o colaboración con el servicio público, entidad o centro que corresponda. En el marco de cada uno de estos convenios podrán suscribirse distintos contratos formativos. Asimismo, deberá suscribirse un plan formativo individual. Se establece el contenido mínimo tanto de los convenios de cooperación como de los planes formativos individuales.
- Cada contrato debe tener asignado un tutor/a tanto por parte del centro o entidad de formación como por parte de la empresa, estableciéndose toda una serie de obligaciones de seguimiento y supervisión.
- Se incluye la obligación de las empresas de poner a disposición de la persona trabajadora un documento acreditativo de la formación complementaria realizada.

Contrato para la obtención de la práctica profesional:

- Se especifica el título que debe tener la persona trabajadora para formalizar el contrato (título universitario o título o certificado de grado C, D o E del sistema de formación profesional o equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas).
- El contrato debe concertarse dentro de los tres años siguientes a la finalización de los estudios o homologación/reconocimiento del título (cinco en caso de personas con discapacidad).
- No puede celebrarse con personas que ya hayan suscrito uno en base al mismo título por un tiempo superior a tres meses (no computándose períodos de formación o prácticas exigidos curricularmente para la obtención del título). Asimismo, no puede volver a contratarse a una persona por esta modalidad por tiempo superior al máximo, aunque sea en otra empresa.
- En este sentido, la duración no puede ser inferior a seis meses ni superior a un año (pudiendo prorrogarse una única vez sin sobrepasar el límite).

- En cuanto a la retribución, deberá ser la fijada en el convenio colectivo para estos contratos o, en su defecto, la del grupo o nivel de las funciones desarrolladas (en proporción al tiempo de trabajo efectivo).
- La jornada debe ser la establecida en convenio colectivo de forma general, excluyéndose la posibilidad de realizar horas extraordinarias.
- Existe la posibilidad de establecer un período de prueba no superior a un mes (o inferior según convenio).
- Se establece el contenido mínimo del plan formativo individual, el cual deberá ser accesible, y será necesaria la designación de un tutor/a.
- Se incluye la obligación de las empresas de entregar, al finalizar la práctica, una certificación donde consten las horas de duración de las prácticas, el puesto de trabajo y el contenido de las principales tareas desarrolladas.

Finalmente, se recoge que las empresas podrán solicitar al Servicio Público de Empleo información sobre si las personas que se pretenden contratar ya han estado antes contratadas con este tipo de contratos. Esta información deberá trasladarse a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberador a efectos de no exceder la duración máxima de estos contratos. El Servicio de Empleo tendrá un plazo de diez días, y en caso de falta de remisión, la empresa quedará exenta de responsabilidad respecto a la duración máxima (salvo que la haya informado la propia persona trabajadora).

Esta nueva normativa no aplica a los contratos formativos suscritos con anterioridad a su entrada en vigor.

Boletín 11/2025 de la Tesorería General de la Seguridad Social

El pasado 26 de noviembre también se ha publicado el Boletín 11/2025 de Noticias RED de la TGSS, el cual, entre otros, regula el funcionamiento de la comunicación de las dos semanas adicionales de la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Estas, cuya posibilidad de disfrute está prevista a partir del 1 de enero de 2025, deberán solicitarse de la misma manera que el resto de prestaciones, debiendo enviarse el correspondiente certificado de empresa.

Por otra parte, se recuerda la obligatoriedad de comunicar en todos los procesos de incapacidad temporal el “puesto de trabajo” así como la “descripción de funciones” a través del fichero FDI, con el fin de tener un control más riguroso y ajustado del proceso de incapacidad temporal.

Última hora

Trabajo quiere obligar a las empresas a evaluar el riesgo para la salud mental

El ministerio de Yolanda Díaz quiere reformar la Ley de Prevención de Riesgos para exigir que las empresas evalúen los riesgos psicosociales (estrés, carga de trabajo, conflictos, etc.) y crear un reglamento específico para proteger la salud mental en el trabajo. La medida llega en un contexto de fuerte aumento de bajas por ansiedad y depresión (+86% desde 2018). El PSOE le da apoyo, pero la reforma necesitará mayoría en el Congreso, donde PP y Vox ya se han opuesto.

Trabajo no sancionará de momento a los empleadores del hogar que no hayan hecho la evaluación de riesgos

Aunque desde este viernes es obligatorio que los empleadores de trabajadoras del hogar hayan completado la evaluación de riesgos del domicilio, Trabajo no sancionará de manera inmediata. La web gratuita para realizar el trámite (prevencion10.es) ha sufrido un ataque informático que ha provocado fallos, justo cuando miles de usuarios intentaban completar el proceso a última hora. El ministerio pide calma y asegura que habrá flexibilidad hasta que la plataforma funcione con normalidad.

Los profesionales de Vallbé, este mes en...

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella** y **Albert Moreno Solé**, en el Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Pau Martínez Signes** en el Grado de Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Guillem Reig Loncán** en el Máster en IA y Big Data en Salud en la Universidad Autónoma de Barcelona.

Curso Cero GAJ Laboral: Iniciación al procedimiento laboral, actos previos y demanda: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella** el pasado 6 de noviembre de 2025.

Cursos de formación continuada: Continuación del ciclo de ocho jornadas sobre contratación pública, impartidas por **Pablo Urrutia Royo** y **Martí Vidiella Curtó** para Infraestructuras de la Generalitat de Catalunya, bajo la organización del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB), celebradas los días 6, 13 y 20 de noviembre.

La jubilación contributiva: Formación impartida por **Begoña Pérez Crespo** para los trabajadores del INCASÓL, organizada el pasado 7 de noviembre.

Curso 0 de extranjería, Conceptos básicos: Formación impartida por **Carlos Villarino Marino** para VIMA Residencial, el pasado 7 de noviembre de 2025.

Curso Cero GAJ Laboral: Oposición a la demanda y práctica de la prueba: Formación impartida por **Mireia Sanromà Aguilar** el pasado 12 de noviembre de 2025.

Políticas retributivas y contratación temporal vinculada a proyectos: Formación impartida por **Begoña Pérez Crespo** en esta sesión organizada por la Coordinadora Catalana de Fundaciones el pasado día 26 de noviembre de 2025.

Cursos de formación continuada: Formación recibida por **Ángela Ramos Freire** en el Postgrado de Ocupación Pública impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona.

Aula Iuslaboralista: la reparación adecuada ante el despido improcedente: ¿fin del debate? Asistencia de **Sira Gómez Vilella**, **Pau Martínez Signes**, **Albert Moreno Solé** y **Eva Molina Solé** a esta conferencia celebrada el pasado 7 de noviembre de 2025.

40.º Aniversario de Faura Casas: Asistencia de Paco Carretero Palomares, Àngel Fernández Grauet y Carles Mundó Blanch a esta celebración organizada el pasado 19 de noviembre de 2025.

Ciclo de Diálogos de la Unión Catalana de Hospitales: Formación impartida por Paco Carretero Palomares y Alda Mumbrú López en esta jornada el pasado 20 de noviembre de 2025.

Jornada: “La negociación de los Planes de Igualdad en la empresa”: Asistencia de Mireia Sanromà Aguilar a esta jornada celebrada en Vic el pasado 20 de noviembre de 2025.

Premios ACRA: Asistencia de Paco Carretero Palomares, Àngel Fernández Grauet, Sira Gómez Vilella, Guillem Reig Loncán, Alba Sánchez Bestué y Pablo Urrutia Royo a la celebración de los premios el pasado 20 de noviembre de 2025.

Taller práctico sobre gestión de casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la empresa: Asistencia de Alba Sánchez Bestué y Sira Gómez Vilella a este taller el día 25 de noviembre de 2025.

Jornadas jurídicas CCOO de Catalunya: “Aspectos conflictivos del derecho del trabajo”: Asistencia de Paco Carretero Palomares a estas jornadas el pasado 27 y 28 de noviembre de 2025.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis resolver cualquier duda y/o aclaración, o ampliar la información contenida en este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.