



## Actualidad Jurisprudencial

### **El permiso parental de 8 semanas del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores no tiene carácter retribuido**

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.

## **La omisión del proceso negociador frente una solicitud de adaptación de jornada implica su aceptación**

Cuando una persona realiza una solicitud de adaptación de jornada por motivos de conciliación familiar, el artículo 34.8 del ET obliga a seguir el procedimiento establecido en la negociación colectiva o, en su ausencia, a abrir un proceso de negociación que debe desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un período máximo de quince días. Además, el artículo indica expresamente que “se presumirá concedida si no existe oposición motivada expresa en dicho plazo”.

Pues bien, un trabajador solicitó una adaptación de jornada para poder atender a sus hijas menores, cuya madre se encontraba en situación de desempleo.

La Empresa denegó la solicitud sin iniciar ningún proceso de negociación con el trabajador, alegando razones organizativas.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 24 de septiembre de 2025, concluyó que el procedimiento negociador constituye un trámite esencial, y que su omisión comporta la aceptación de la medida solicitada, salvo que esta sea manifiestamente irrazonable o desproporcionada.

En el caso concreto, la solicitud del trabajador era razonable y, dado que la Empresa no abrió ningún proceso de negociación con el trabajador ni le propuso alternativa alguna, el Tribunal la estimó.

Por tanto, es muy importante que ante cualquier solicitud de adaptación se abra el proceso negociador de forma inmediata.

## **Si se obliga a las personas a acudir a un punto asignado, el tiempo de desplazamiento desde dicho punto hasta el lugar de prestación de servicios constituye tiempo de trabajo**

Cada mañana, determinadas personas trabajadoras acudían desde sus domicilios a un punto de salida predeterminado por su empresa. En dicho punto (conocido como “la base”) recogían el material necesario para desarrollar sus tareas y, posteriormente, se desplazaban a su lugar de trabajo. Del mismo modo, al finalizar su jornada, primero acudían a la base, dejaban todo y, desde allí, se dirigían a su domicilio.

No obstante, la empresa computaba la jornada laboral únicamente desde el momento en que la persona iniciaba sus tareas (de modo que no contabilizaba el tiempo invertido en los desplazamientos de ida y vuelta desde la base al lugar de trabajo). Por este motivo, las personas trabajadoras interpusieron un conflicto colectivo.

El caso llegó hasta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), el cual, en sentencia de 9 de octubre de 2025, recordó que el tiempo de trabajo se define, de conformidad con el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88, como: “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”.

Por tanto, consideró que era muy importante determinar si, durante dicho período, la persona era libre de organizar su tiempo como estimara oportuno o si, por el contrario, todo venía prefijado por el empresario.

Aplicando lo anterior, el TJUE entendió que, en este caso, la empresa obligaba a estas personas trabajadoras a acudir a un punto predeterminado (la base), a recoger el material a una hora fijada, y que, además, desde allí, les ordenaba desplazarse conjuntamente en un vehículo propiedad de la empresa. En consecuencia, valoró que durante dicho período las personas trabajadoras no eran libres de disponer de su tiempo, sino que estaban “a disposición” de la empresa.

En consecuencia, entendió que el tiempo dedicado a los trayectos de ida y vuelta desde la base al lugar de trabajo debía considerarse “tiempo de trabajo”.

### **No puede extinguirse un contrato laboral por la adjudicación de la plaza a un funcionario**

Una trabajadora tenía un contrato temporal de interinidad en una Administración Pública. Así las cosas, se convocó un proceso selectivo para cubrir plazas de dicha categoría y la plaza que ocupaba esta trabajadora fue adjudicada a un funcionario de carrera, lo que motivó la extinción de su contrato, sin que existiera amortización de la plaza laboral.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 30 de septiembre de 2025, declaró que la única vía válida para extinguir dicho contrato de interinidad habría sido su cobertura por otra persona trabajadora laboral o la amortización de la plaza, y que, al no haberse procedido de este modo (ya que la plaza pasó a ser ocupada por un funcionario), debía considerarse el despido como improcedente.

La sentencia reafirmó, por tanto, la doctrina según la cual la extinción del contrato de un indefinido no fijo por cobertura de la plaza por un funcionario sin amortización previa de la plaza laboral constituye un despido improcedente, rechazando la consideración de despido objetivo en tales casos, y clarificó que la cobertura por funcionario no es causa válida de extinción del contrato laboral.

---

## **Actualidad Jurídica**

### **Aprobación de los festivos laborales para el año 2026**

Mediante resolución de 17 de octubre de 2025, la Dirección General de Trabajo ha publicado la relación de fiestas laborales para el año 2026 para cada comunidad autónoma.

En concreto, se enumeran las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, así como aquellas respecto de las cuales las comunidades autónomas pueden optar entre su celebración en el territorio o su sustitución por otras que, por tradición, les sean propias.

En lo que respecta a Cataluña, los festivos que se establecen son los siguientes:

- 1 de enero: Año Nuevo (Fiesta nacional no sustituible).
- 6 de enero: Epifanía del Señor (Fiesta nacional respecto de la cual no se ha ejercido sustitución).
- 3 de abril: Viernes Santo (Fiesta nacional no sustituible).
- 6 de abril: Lunes de Pascua (Fiesta de la Comunidad Autónoma).
- 1 de mayo: Fiesta del Trabajo (Fiesta nacional no sustituible).
- 24 de junio: San Juan (Fiesta de la Comunidad Autónoma).
- 15 de agosto: Asunción de la Virgen (Fiesta nacional no sustituible).
- 11 de septiembre: La Diada (Fiesta de la Comunidad Autónoma).
- 12 de octubre: Fiesta Nacional de España. (Fiesta nacional no sustituible)
- 1 de noviembre: Todos los Santos (Fiesta nacional no sustituible).
- 6 de diciembre: Día de la Constitución Española (Fiesta nacional no sustituible).
- 8 de diciembre: Inmaculada Concepción (Fiesta nacional no sustituible).
- 25 de diciembre: Natividad del Señor (Fiesta nacional no sustituible).
- 26 de diciembre: San Esteban (Fiesta de la Comunidad Autónoma).

A estos deberán sumarse los dos festivos adicionales que establezca cada Ayuntamiento.

## Proyecto de Real Decreto en materia de registro de jornada

Aunque será necesario esperar a su aprobación definitiva, a continuación resumimos los aspectos más destacados del Proyecto de Real Decreto en materia de registro de jornada del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En primer lugar, se establece la obligatoriedad de un registro diario mediante medios digitales, el cual deberá cumplir tres requisitos fundamentales: objetividad, fiabilidad (imposibilidad de modificación y registro de cambios autorizados) y accesibilidad.

Asimismo, se fija el contenido mínimo que se pretende que dicho registro contenga, consistente en:

- Identificación de la persona trabajadora.
- Régimen de jornada (completa o parcial).
- Horarios concretos de inicio y finalización de la jornada.
- Horarios de inicio y finalización de pausas no computables como trabajo efectivo.
- Indicación de si la jornada se realiza de forma presencial o a distancia.
- Identificación de las horas ordinarias, extraordinarias o complementarias, y su compensación o retribución.
- Registro de tiempos de espera o de disponibilidad.

- Registro de interrupciones vinculadas a la desconexión digital.
- Indicación de medidas de conciliación o flexibilidad utilizadas.
- Totalización diaria y mensual.
- Identificación de modificaciones y sus autorías.

Este registro de jornada deberá permitir el acceso a las personas trabajadoras (que, además, recibirán un resumen junto con la nómina), a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) y a la Inspección de Trabajo, de forma inmediata y en cualquier momento. Asimismo, el registro deberá encontrarse en un formato legible, tratable y compatible con sistemas de uso generalizado.

Destacamos también que se prevé la obligatoriedad para cada empresa de elaborar un Protocolo de organización y documentación del registro de jornada, previa información y consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), que deberá incluir: el procedimiento de realización y modificación de los asientos, la información registrada y los criterios de minimización de datos personales, el sistema de evaluación periódica del funcionamiento del registro con participación de la empresa y la RLT.

Finalmente, se prevén particularidades en relación con las subcontrataciones (la empresa contratista deberá garantizar que las personas trabajadoras puedan registrar la jornada en el centro de trabajo donde presten servicios), con la puesta a disposición de personas trabajadoras por ETT (el cumplimiento de la obligación corresponde a la empresa usuaria), y se extiende la obligatoriedad del registro de jornada a las relaciones laborales de carácter especial y a las jornadas especiales de trabajo.

Aun así, como se indicaba, será necesario esperar al texto definitivo de la norma y comprobar cómo y cuándo termina aprobándose. En este sentido, existen discrepancias internas dentro del Gobierno sobre los plazos y la tramitación de la medida. Además, los sindicatos reclaman negociar el texto final, mientras que la CEOE ya se prepara para recurrir el decreto ante el Tribunal Constitucional.

## Última hora

### **Inspección de Trabajo refuerza el control sobre jornada, contratación y salarios hasta 2027**

El Plan Estratégico 2025-2027 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) reforzará la vigilancia sobre el registro horario, los falsos autónomos, los becarios, los despidos durante el período de prueba y el cumplimiento de los salarios, incluido el Salario Mínimo Interprofesional. El plan incluirá la digitalización de los procesos, la lucha contra el fraude, la supervisión de los riesgos laborales y el uso de algoritmos para evitar la discriminación. Para llevarlo a cabo, la ITSS se ampliará con 554 nuevos efectivos y propondrá modificaciones normativas con el fin de garantizar los derechos de las personas trabajadoras.

### **Despidos e indemnizaciones: la reforma laboral y judicial en el foco**

Los despidos de las personas trabajadoras indefinidas se han disparado un 138 % desde la última reforma laboral. La mayoría son disciplinarios, aunque los motivados por causas objetivas han crecido un 123 %. Al mismo tiempo, los jueces han incrementado en un 9,3 % de media las indemnizaciones por despido improcedente, y el Ministerio de Trabajo ha abierto conversaciones para reformarlas, considerando factores como la edad, la movilidad o las cargas económicas de las personas trabajadoras, mientras sindicatos y CEOE ya plantean sus posiciones. Será necesario, por tanto, ver si finalmente se dicta una nueva regulación para los contratos indefinidos y para los despidos.

### **Las bajas laborales por enfermedad o incapacidad temporal marcan un récord histórico en verano**

Los datos ponen de relieve el aumento del absentismo entre personas asalariadas y autónomas, con más del 5 % de las personas ocupadas afectadas, superando los niveles de la pandemia y destacando su impacto en la organización del trabajo y en los costes empresariales.

### **El Gobierno aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral**

Se ha publicado que el Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, coloquialmente denominado “Estatuto del Becario”, que pretende regular el régimen jurídico de las personas durante el tiempo que desarrollan esta actividad formativa en una empresa, institución u organismo.

Esta es solo una primera aprobación, pero todavía debe efectuarse el trámite parlamentario. Por tanto, será necesario ver si finalmente se publica la norma y en qué términos.

## 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:** Continuación del ciclo de ocho jornadas sobre contratación pública, impartidas por **Pablo Urrutia Royo** y **Martí Vidiella Curtó** para Infraestructuras de la Generalitat de Cataluña, bajo la organización del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB), celebradas los días 2, 16 y 23 de octubre de 2025.

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

**Foro Social Aranzadi — Tertulia sobre temas de actualidad: Claves actuales sobre el tiempo de trabajo:** Asistencia de **Alda Mumbrú López** y **Carlos Villarino Moreno** a este foro, celebrado los días 7 y 8 de octubre de 2025.

**V Congreso Internacional de la Red Ibero-American Network International Association of Bioethics:** Asistencia de **Guillem Reig Loncán** a este congreso, celebrado el 8 de octubre de 2025.

**Jornada: Los límites en el ejercicio de los derechos derivados de la legislación de protección de datos personales, acceso a la información pública y protección de las personas alertadoras:** Asistencia de **Guillem Reig Loncán** a la formación impartida por la Escuela de Administración Pública de Cataluña (EAPC) el 10 de octubre de 2025.

**IV Congreso de Igualdad y Recursos Humanos de los Servicios Públicos de Salud:** Asistencia de **Paco Carretero Palomares**, **Alda Mumbrú López** y **Rubén Romero González** a este congreso celebrado del 22 al 24 de octubre de 2025.

**XIX Jornadas Universitarias de Empleo Público:** Asistencia de **Paco Carretero Palomares**, **Ángela Ramos Freire** y **Mireia Sanromà Aguilar** a estas jornadas realizadas en la Escuela de Administración Pública de Cataluña (EAPC) el 30 de octubre de 2025.

**Foro Social Aranzadi — Tertulia sobre temas de actualidad: Gobernanza de datos personales en entornos laborales: la transformación digital de la empresa:** Asistencia de **Mireia Sanromà Aguilar** a este foro, celebrado el 30 de octubre 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.