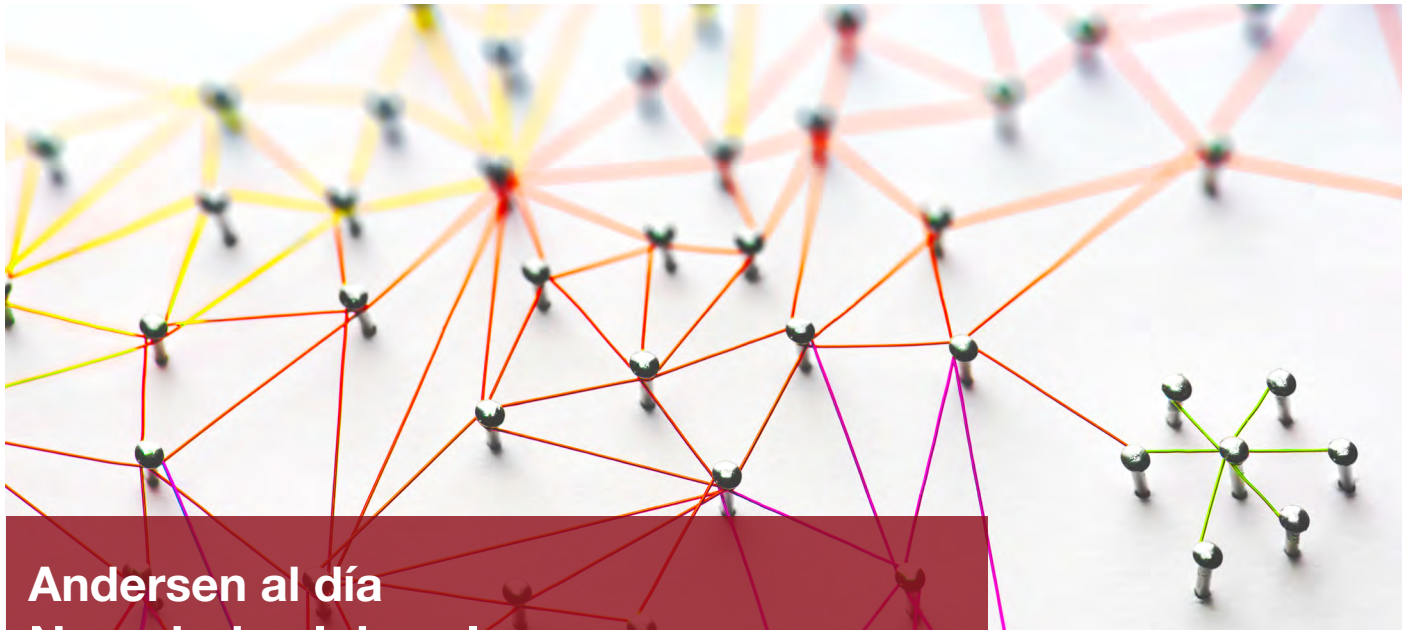




Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Aprobación del Anteproyecto de Ley del “Estatuto del Becario”

> El Consejo de Ministros ha aprobado, en fecha 4 de noviembre de 2025, el Anteproyecto del nuevo Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, coloquialmente denominado “Estatuto del Becario”. Esta norma distingue entre las actividades formativas y las laborales, y establece el marco jurídico aplicable a quienes realizan prácticas en empresas o instituciones.

El Estatuto del Becario establece un ámbito de aplicación amplio, que abarca desde la formación profesional hasta las prácticas universitarias, fijando límites que impidan figuras como la de los denominados “falsos becarios”.

Una de las cuestiones centrales del Estatuto del Becario es la obligación de que las tareas asignadas se ajusten estrictamente al plan formativo, sin que en ningún caso puedan sustituir funciones propias del personal contratado. Por otro lado, se limita el número de personas en prácticas por tutor y el porcentaje máximo de becarios en plantilla.

También se reconocen derechos tales como la compensación de gastos, el descanso, el acceso a servicios del centro de trabajo y la protección frente a violencia y acoso.

Por último, se prevé la creación de una comisión de seguimiento y se otorga a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acceso a la documentación y capacidad de control específico sobre el cumplimiento efectivo de las empresas acerca de estas prácticas.

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

> El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha aprobado, por medio de Real Decreto, el desarrollo del contrato de trabajo formativo, regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en sus modalidades de formación en alternancia y obtención de práctica profesional.

La norma establece unos umbrales máximos y límites de cómputo para poder formalizar contratos formativos simultáneos por centro de trabajo, en función del tamaño de cada empresa, con el fin de garantizar la calidad de la tutorización.

La jornada debe ser compatible con la formación académica, sin superar el 65% de la jornada máxima en el primer año, ni el 85% en el segundo, y se prohíben las horas extraordinarias, el trabajo nocturno y a turnos, salvo excepciones previstas en



la normativa de formación profesional o universitaria. Asimismo, la actividad desempeñada deberá estar directamente vinculada con la formación que justifica la contratación, y no podrán celebrarse dos contratos formativos para la misma persona en el mismo nivel y sector.

[Leer nota completa.](#)

Boletín del Sistema RED (BNR 11/2025, de 26 de noviembre de 2025), aclara cómo se disfrutarán las dos semanas adicionales de maternidad/paternidad a partir del 1 de enero de 2026.

> La Seguridad Social ha precisado, mediante el Boletín del Sistema RED (BNR 11/2025, de 26 de noviembre de 2025), cómo se podrán disfrutar las dos (2) semanas adicionales de permiso por nacimiento y cuidado de menor a partir del 1 de enero de 2026.

Así, estas semanas adicionales podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho (8) años, y en los casos de hechos causantes producidos entre los días 2 de agosto de 2024 y 30 de julio de 2025, la solicitud podrá realizarse desde el día 1 de enero de 2026. La normativa establece que la petición debe presentarse con una antelación máxima de quince (15) días respecto a la fecha de inicio del disfrute, acompañada del certificado de empresa correspondiente.

Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de fecha 18 de noviembre de 2025, 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 Secretaría de Estado de Función Pública ha publicado en el BOE del pasado día 24 de noviembre, la resolución que fija el calendario de días inhábiles de la Administración General del Estado para el año 2026, esencial para el cómputo de plazos conforme al artículo 30 de la Ley 39/2015.

Se consideran inhábiles todos los sábados y domingos, así como los festivos nacionales, además de los festivos autonómicos detallados en el anexo y los días que cada Comunidad Autónoma declare inhábiles para el ámbito local.

SENTENCIAS DE INTERÉS

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) de 10 de noviembre de 2025, Rec. 2845/2025. La supresión de dietas durante la reducción de jornada por guarda legal vulnera el derecho fundamental a la no discriminación.

> La Sala confirma que, en el caso enjuiciado, la empresa incurrió en una vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razones familiares, al dejar de abonar las dietas previstas en el convenio colectivo de aplicación a un trabajador que había ejercido su derecho a la reducción de jornada por guarda legal de hijo menor.

La sentencia razona que la práctica consolidada en la empresa desde antes del año 2007, había generado una condición más beneficiosa de carácter colectivo, que se había integrado como parte del contrato y que, por tanto, obligaba a mantener el pago proporcional de las dietas a los empleados, independientemente de la coincidencia con los tramos horarios del régimen de turnos.

Así, la Sala recuerda la doctrina consolidada en materia de discriminación indirecta por razones familiares, por la que, cuando existe una correlación temporal entre el ejercicio de un derecho de conciliación y la pérdida de un concepto retributivo, se presume la vulneración del derecho fundamental, correspondiendo a la empresa acreditar una justificación objetiva y razonable.

La resolución argumenta que la empresa no justificó suficientemente la supresión del pago, ni la interpretación restrictiva del convenio colectivo de aplicación, reconociendo el derecho del trabajador a percibir las dietas y acordando, adicionalmente, la imposición de una indemnización de 10.000 euros por daños morales.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 10 de noviembre de 2025, Rec. 2152/2024. Efectos de un IPC negativo en la revisión salarial prevista en un convenio colectivo de empresa.



- > El Tribunal Supremo resuelve en esta sentencia los efectos de la deflación en la revisión salarial prevista en un convenio colectivo de empresa. El convenio colectivo en cuestión establecía un incremento salarial equivalente al IPC correspondiente, más un 0,5%. El IPC anual fue negativo, lo que generó la controversia sobre si debía computarse como “cero” o aplicarse en su valor real.

La Sala concluye que el IPC negativo debe aplicarse en su valor real, de modo que puede neutralizar el incremento pactado, pero no reducir el salario si no existe pacto expreso que lo permita.

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de 15 de octubre de 2025, Rec. 238/2025. La exclusión de los mayores de 55 años y la indemnización superior para colectivos vulnerables no constituyen discriminación.

- > La Sala analiza la impugnación de un despido colectivo en el que se excluyó a los trabajadores mayores de 55 años y se fijó una indemnización superior para determinados colectivos vulnerables (personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, entre otros). La sentencia concluye que la exclusión de los mayores de 55 años responde a una motivación legítima, vinculada a su especial dificultad de empleabilidad y al riesgo de convertirse en parados de larga duración, lo que enerva cualquier atisbo de discriminación por razón de edad. Además, se subraya que la finalidad del despido colectivo es garantizar la viabilidad empresarial, que podría verse comprometida si se incrementan los costes derivados de la obligación de suscribir convenios especiales con la Seguridad Social.

De igual modo, se descarta que la fijación de una indemnización superior para los colectivos vulnerables constituya un trato discriminatorio.

Por tanto, se rechaza que exista fraude o abuso de derecho en la fijación de indemnizaciones diferenciadas, al no acreditarse que las medidas extintivas hayan afectado de forma desproporcionada a los colectivos vulnerables.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), de 4 de noviembre de 2025, Rec. 1946/2025. El despido disciplinario

basado en denuncias penales infundadas debe calificarse como nulo por vulneración de derechos fundamentales.

- > La Sala declara la nulidad del despido disciplinario de un trabajador de un centro educativo, al considerar que la carta de despido se basó en denuncias penales infundadas que fueron sobreseídas provisionalmente, defendiendo que derivaron en una extinción contractual “precipitada”, considerando que se debería haber seguido el protocolo de suspensión cautelar previsto para estas situaciones. La Sala razona que esta actuación vulnera los derechos fundamentales a la dignidad e intimidad del trabajador, y que no se probó incumplimiento laboral alguno que justificara la medida extintiva.

Por tanto, se revoca la sentencia de instancia, que había calificado el despido como improcedente, y se declara su nulidad, ordenando la readmisión inmediata del trabajador con abono de salarios de tramitación y una indemnización complementaria de 30.001 euros por daños morales.

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social), de 20 de octubre de 2025, Rec. 217/2025. La exclusión de la incapacidad temporal para el cobro de una prima excepcional constituye discriminación prohibida por la Ley 15/2022.

- > La Sala estima parcialmente la demanda sindical frente a dos empresas, declarando nula la exclusión de los periodos de incapacidad temporal del cómputo de servicios efectivos para acceder a la prima excepcional destinada al personal de talleres y trabajadores con jornada por horas.

La Sala declara nula la exclusión de los periodos de incapacidad temporal del cómputo de servicios efectivos. Exigir permanecer en situación de alta en una fecha concreta, cuando la ausencia se debe a enfermedad u otras causas no voluntarias, constituye discriminación por razón de enfermedad de acuerdo con lo previsto en la Ley 15/2022. La empresa alegaba que la prima dependía de la organización interna del personal con horarios variables, pero la Sala concluye que no se puede penalizar a quienes se encuentran en incapacidad temporal.



Por otro lado, la resolución desestima otras reclamaciones sindicales, como la supuesta discriminación hacia el personal de oficinas, recordando que los complementos pueden dirigirse a grupos de trabajadores distintos siempre que no haya motivos discriminatorios. En definitiva, las empresas no pueden condicionar primas o complementos a circunstancias fuera del control del trabajador, ni excluir periodos de incapacidad temporal sin incurrir en discriminación prohibida.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), de 4 de noviembre de 2025, Rec. 1508/2025. La mera ausencia de reconocimiento médico previo, en este caso concreto, no basta para acreditar la existencia de un nexo causal.

> La Sala recuerda que el recargo de prestaciones exige acreditar un incumplimiento empresarial en materia de prevención y, además, una relación causal directa con el siniestro. En este caso, la empresa disponía de una evaluación de riesgos que incluía la tarea realizada y no se acreditó la existencia de un procedimiento inseguro ni de una omisión preventiva relevante.

El Tribunal también destaca que las dolencias del trabajador surgieron sin un hecho concreto que permitiera vincularlas a una falta de medidas de seguridad. Esta valoración coincidía con el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que descartó infracciones preventivas con incidencia causal en el accidente.

Asimismo, la Sala rechaza que la ausencia de reconocimiento médico previo a la reincorporación pueda justificar el recargo. Subraya que la incapacidad temporal anterior respondía a patologías distintas y ajenas al accidente posterior por lo que no existe relación causal entre la omisión del reconocimiento y el daño sufrido. Concluye que, sin esa conexión directa y probada, no procede imponer el recargo de prestaciones.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sec. 1ª, de 17 de octubre de 2025, Rec. 6/2024. Las reestructuraciones que afectan a empresas del grupo en varios Estados miembros tienen carácter transnacional y obligan a informar y consultar al Comité de Empresa Europeo.

> El Tribunal Supremo confirma que las medidas de reestructuración adoptadas en el año 2020 por varias empresas de un mismo grupo constituyen una cuestión transnacional, aunque cada empresa actuara de forma autónoma y los procesos se desarrollaran durante el período transitorio del Brexit.

La Sala rechaza la alegación empresarial de falta de acción o pérdida sobrevenida de objeto y reconoce que el Comité de Empresa Europeo mantenía un interés real y actual en reclamar la tutela de sus derechos y concluye que el grupo estaba obligado a activar los procedimientos de información y consulta previstos en el acuerdo de constitución del Comité de Empresa Europeo del año 2017, dado que las medidas afectaban simultáneamente a centros de trabajo en distintos Estados miembros.

La sentencia estima el recurso del Comité de Empresa Europeo y desestima el de la empresa, reconociendo expresamente el derecho a la consulta, además del derecho a la información previamente declarado. La Sala subraya que la autonomía de las empresas del grupo no elimina el carácter transnacional de las decisiones que afectan a varios países, y que los derechos del Comité de Empresa Europeo permanecen protegidos, aunque hayan transcurrido los procesos de reestructuración o el tiempo desde su adopción.

Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen
[Germán Martínez](#), Socio de Andersen



EL COMENTARIO DEL MES

PERMISO PARENTAL ¿RETRIBUIDO?

El derecho a retribución en caso de disfrute del permiso parental constituye una cuestión de gran relevancia no exenta de polémica y que ha sido objeto de pronunciamientos dispares.

Sin embargo, recientemente, la Audiencia Nacional en su sentencia nº 128/2025, de fecha 30 de septiembre, ha negado el carácter retribuido del permiso parental. No podemos dar por resuelta la polémica, pero sin duda esta sentencia constituye un pronunciamiento de gran relevancia.

El permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores fue introducido en nuestro ordenamiento jurídico por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio.

Este artículo establece el derecho de las personas trabajadoras a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año. Este derecho puede ejercitarse hasta que el menor cumpla ocho años. Su duración máxima es de ocho semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial.

El precepto no prevé expresamente que dicho permiso sea retribuido, si bien esta cuestión ha sido objeto de un importante debate al amparo de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Diferentes pronunciamientos judiciales, en aplicación de la referida Directiva, han declarado que la empresa debía retribuir este permiso.

Sin embargo, la reciente sentencia de la Audiencia Nacional nº 128/2025, de fecha 30 de septiembre, realiza un análisis detallado de la Directiva y concluye que el permiso parental no debe ser remunerado.

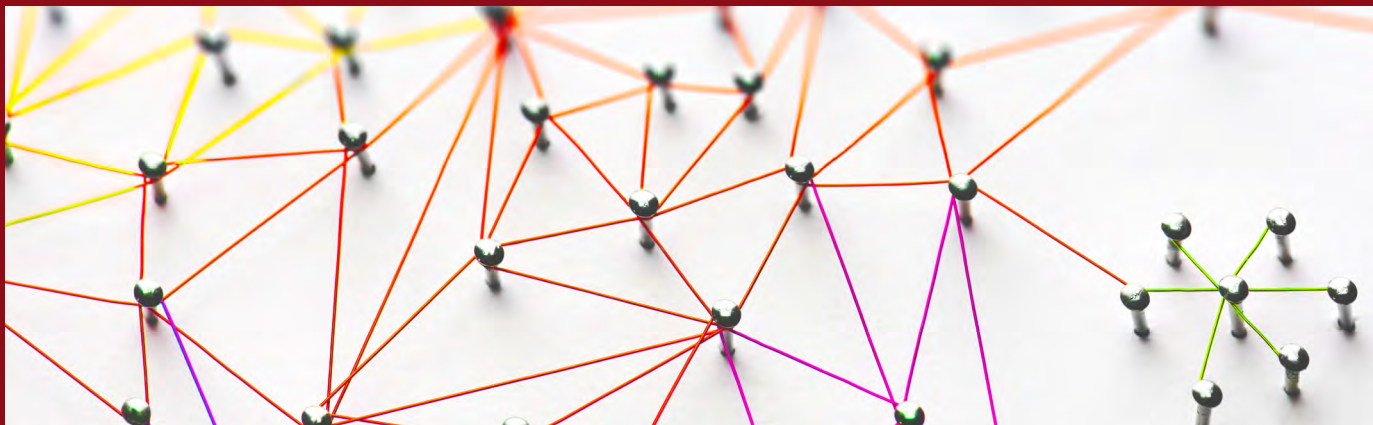
¿Cuáles son los principales argumentos de esta sentencia?

En primer lugar, el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores no dice expresamente que el permiso parental sea retribuido.

Asimismo, este permiso se configura por el legislador como un supuesto de suspensión del contrato en el artículo 45.1 o) del Estatuto de los Trabajadores, que conlleva su carácter no retribuido, pues le alcanza la regla general del artículo 45.2 del Estatuto de los Trabajadores de que la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Adicionalmente, tampoco se ha producido la modificación de la legislación de la seguridad social para incluir una prestación económica para este permiso.

Por otra parte, la Audiencia realiza un exhaustivo análisis de la Directiva y considera que la misma está bien traspuesta en España. Concluye que la Directiva obliga a los estados miembros a establecer un permiso parental para el cuidado de hijos/as biológicos/as o adoptivos/as de cuatro meses -dieciséis semanas- pero para computar dicho permiso no es necesario que los estados miembros regulen un único permiso parental, sino que su artículo 20 apartado 6 matiza que para computar los cuatro meses podrán tenerse en cuenta tanto el permiso parental, así denominado en el ordenamiento interno, como otras ausencias del trabajo relacionada con la familia y cualquier remuneración o prestación económica.



En la actualidad, tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 9/2025, que amplía la duración del permiso, el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores regula un permiso por nacimiento o adopción de diecinueve semanas, frente a las catorce semanas mínimas a las que obliga la normativa comunitaria, por lo que se reconocen cinco semanas adicionales, cuya cobertura económica se produce mediante una prestación pública. Adicionalmente, el permiso de lactancia regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores prevé tres semanas de promedio por la acumulación de las horas de lactancia, cuya cobertura económica es a cargo de la empresa.

Por lo tanto, la Audiencia concluye que contamos con ocho semanas de permiso parental no retribuidas y ocho semanas de ausencia para el cuidado de menores, bien retribuidas, bien cubiertas por una prestación económica.

En virtud de lo anterior, la Audiencia determina que la Directiva está correctamente transpuesta, lo que le lleva a rechazar la eficacia directa de la misma.

La sentencia también se refiere al momento anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, en el que habría una situación de incorrecta transposición de la Directiva y analiza la posible eficacia directa de la misma. La sentencia rechaza dicha aplicación directa amparándose en que una Directiva no tiene eficacia directa entre particulares, por lo que no puede oponerse frente a empresas privadas. Asimismo, considera que el artículo 8 de la Directiva, que contempla la cobertura económica de dos de los cuatro meses del permiso parental, y cuya aplicación directa se pretende, no establece una obligación precisa e incondicional. Este artículo establece una

obligación sujeta a que el estado miembro adopte un acto que determine si la cobertura económica de los referidos dos meses se efectúa mediante retribución a cargo del empleador o mediante prestación pública, no siendo competente para determinarlo el órgano judicial, sino que requiere una acción de legislación.

La sentencia de la Audiencia Nacional es contundente y constituye sin duda un paso importante, si bien habrá que esperar a que la cuestión se resuelva de manera definitiva por el Tribunal Supremo.

Silvia Vázquez Inchausti
Socia en Andersen