



ANTRÀS



NOVEMBRE 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Novembre 2025



Publicada la relació de festes laborals de caràcter nacional i autonòmic del pròxim any 2026.

La Direcció General del Treball, per resolució de 17 d'octubre de 2025, vista la relació de festes remesa al Ministeri de Treball i Economia Social per les disset Comunitats Autònomes i per les Ciutats de Ceuta i Melilla, ha publicat la relació de 12 festes laborals de l'any 2026 ([BOE del dimarts 28 de octubre](#)).

A més d'aquestes dotze festes i en desenvolupament de l'article 37.2 de l'Estatut dels Treballadors, l'article 46 del Reial decret

2001/1983 estableix que també seran inhàbils per al treball, retribuïdes i no recuperables, fins a dos dies de cada any natural amb caràcter de festes locals que per tradició siguin pròpies de cada municipi, les quals es publicaran en el «Butlletí Oficial de la Comunitat Autònoma» o, si escau, en el «Butlletí Oficial» de la província corresponent.

A l'Annex de la norma trobaran un quadre que incorpora tots els festius per Comunitat Autònoma.

El Consell de Ministres aprova l'Avantprojecte de l'Estatut de les persones en formació pràctica no laboral, "l'Estatut del Becari".

El Consell de Ministres va aprovar el passat 4 de novembre l'avantprojecte de llei que crea l'Estatut de les persones en formació pràctica no laboral, conegut popularment com a Estatut del Becari. Aquesta norma busca establir un marc comú per a totes les pràctiques formatives no laborals, amb l'objectiu de garantir drets, prevenir abusos i promoure la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació pràctica.

Encara que es tracta d'una norma en un estat molt embrionari de la seva tramitació i, per tant, encara no vigent, que a més haurà de ser aprovada per un Parlament en què la seva configuració actual en dificultarà l'aprovació, és convenient remarcar algunes de les seves claus essencials:

Les claus del nou Estatut:

* Un àmbit d'aplicació general: s'estén a les pràctiques vinculades als graus de Formació Professional, ensenyaments artístics o esportius, especialitats formatives del Sistema Nacional d'Ocupació i pràctiques universitàries, tant curriculars com extracurriculars, i regula les pràctiques formatives en empreses, institucions i organismes públics o privats.

* L'Estatut pretén eliminar la figura dels "falsos becari", reforçant el caràcter formatiu de les pràctiques i garantint la igualtat. En cap cas les pràctiques podran



substituir funcions pròpies d'una persona treballadora. L'activitat haurà d'estar directament relacionada amb l'itinerari formatiu de l'estudiant i les accions formatives hauran d'incloure's en un pla individual i obligatori per a cada persona.

* Tutoria i límits: cada tutor o tutora podrà supervisar com a màxim cinc persones en formació, i el total de becaris no podrà superar el 20% de la plantilla de l'empresa. A més, es redueix a la meitat el màxim d'hores de les pràctiques extracurriculars, 480 hores, de manera que aquests períodes aliens als crèdits formatius no s'allarguin més enllà d'aquestes 480 hores.

* Compensació i drets: les persones en pràctiques tindran dret a la compensació de despeses, descansos i a l'accés als serveis del centre de treball en igualtat de condicions que la resta del personal.

* La Inspecció de Treball i Seguretat Social podrà accedir a tota la documentació vinculada a les pràctiques i es preveuen actuacions inspectores específiques, juntament amb la creació d'una comissió de seguiment en les empreses.

La Vicepresidenta del Govern i Ministra de Treball, l'Excma. Sra. Yolanda Díaz, ha xifrat, segons les dades d'alumnes en pràctiques en alta des de l'1 de gener de 2024 fins al 22 de setembre de 2025, en més d'1,6 milions les persones becàries no remunerades a Espanya.

A més dels obstacles polítics que poden afectar la llarga "singladura" política d'un avantprojecte que va ser pactat fa més de dos anys amb els sindicats, el text proposat compta amb el rebuig de les patronals i la "preocupació" d'alguns dels subjectes educatius com són els Rectors de les Universitats.

Jurisprudència. El risc de no adaptar el lloc de treball en supòsits d'incapacitat permanent total quan és viable i es sol lícita per la persona treballadora.

La recent modificació de l'art. 49.1.n) del TRLET ha suposat que, quan a una persona treballadora se li reconegui una incapacitat permanent total, fins i tot absoluta o una gran incapacitat, no se li pugui extingir de manera automàtica el contracte quan manifesti la seva voluntat de continuar a l'empresa. En aquestes hipòtesis, l'empresa haurà d'intentar una adaptació del lloc de treball, introduint ajustos raonables, o oferir-li un lloc de treball vacant que s'adapti a la nova situació de la persona treballadora; només quan no sigui possible realitzar aquests ajustos raonables per constituir una càrrega excessiva per a l'empresa, no existeixi un lloc de treball vacant i disponible d'acord amb el perfil professional i compatible amb la nova situació de la persona treballadora, o quan existint aquesta possibilitat la persona treballadora rebutgi el canvi de lloc de treball adequadament proposat, podrà l'empresa extingir el contracte. No fer-ho d'aquesta manera pot suposar importants conseqüències per a l'empresa, com evidència una recent sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia que va qualificar l'extinció realitzada per una entitat bancària gallega com a nul·la, condemnant-la a readmetre la treballadora, abonar una indemnització de 30.000 € per danys i perjudicis i al pagament dels salaris de tramitació. Una condemna a la qual s'hi podria afegir el pagament d'una sanció administrativa si la treballadora va denunciar els fets davant la Inspecció de Treball.



Cal recordar que:

- *L'empresa disposa d'un termini màxim de tres mesos, des de la data en què se li notifiqui la resolució en què es qualifiqui la incapacitat permanent, per realitzar els ajustos raonables, assignar-li un nou lloc de treball d'acord amb el perfil professional i compatible amb la nova situació de la persona treballadora, o extingir el contracte quan res de l'anterior sigui possible.*
- *La decisió empresarial haurà de motivar-se i comunicar-se per escrit a la persona treballadora. La seva adopció s'ha de basar en un informe dels serveis de prevenció en el qual es determinarà, prèvia consulta amb la representació de les persones treballadores en matèria de prevenció de riscos laborals, l'abast i les característiques de les mesures d'ajust, incloses les relatives a la formació, informació i vigilància de la salut de la persona treballadora, i s'identificaran els llocs de treball compatibles amb la nova situació de la persona treballadora.*
- *L'obligació d'introduir ajustos raonables està limitada perquè la seva realització no suposi una càrrega excessiva per a l'empresa. La llei, seguint el que estableix la normativa europea, ha establert que per determinar el caràcter excessiu dels ajustos es tindrà particularment en compte el seu cost en relació amb la mida, els recursos econòmics, la situació econòmica i el volum de negoci total de l'empresa, no considerant-se excessiva quan sigui pal·liada en grau suficient mitjançant mesures, ajuts o subvencions públiques. Pel que fa a les empreses de menys de 25 treballadors, la llei considera excessiva la càrrega quan el seu cost, sense tenir en compte la part que pugui ser sufragada amb ajuts o subvencions públiques, superi la quantia més gran entre les següents: 1º) La indemnització que correspongui a la persona treballadora en virtut del que s'estableix a l'article 56.1 (indemnització per acomiadament improcedent); 2º) Sis mesos de salari de la persona treballadora que sol·licita l'adaptació.*
- *La norma no suposa l'obligació de crear un nou lloc de treball per a la persona afectada, atès que s'estableix l'obligació d'adaptar el que ocupava o d'oferir-li un altre lloc vacant i disponible que sigui conforme amb el seu perfil professional i compatible amb la seva nova situació.*



Jurisprudència. Davant la sol·licitud d'una adaptació de jornada no n'hi ha prou amb un no, ni tan sols motivat.

La Sala de lo Social del Tribunal Suprem ha establert un criteri determinant per a les empreses davant les sol·licituds d'adaptació de jornada formulades per treballadors. L'Alt Tribunal confirma que l'empresa ha d'obrir sempre un procés de negociació, sense possibilitat de rebutjar de manera directa la petició, fins i tot encara que aportí motivació o proposi alternatives.

El pronunciament analitza les opcions de resposta possibles: acceptar la sol·licitud, condicionar-la al fet que el treballador acrediti necessitats de conciliació i proporcionalitat, o rebutjar-la de manera directa mitjançant una decisió empresarial motivada. Aquesta última opció queda descartada pel Suprem, en considerar que vulneraria la garantia legal d'obertura del procés negociador.

El Tribunal repassa l'evolució de l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors i destaca que la normativa vigent configura una "flexibilitat inversa", en la qual la persona treballadora es converteix en titular d'un dret l'efectivitat del qual depèn d'un procediment garantista.

La Sala recorda que les adaptacions han de ser "raonables i proporcionades" tant a les necessitats del treballador com a les organitzatives o productives de l'empresa. En absència de regulació col·lectiva, l'empresa ha d'iniciar un procés de negociació de fins a trenta dies, després del qual haurà de:

- 1. acceptar la sol·licitud;*
- 2. plantejar una alternativa que permeti la conciliació; o*
- 3. denegar-la mitjançant raons objectives.*

El Suprem subratlla que l'obertura del període de negociació és un tràmit obligatori, i que la seva omisió pot tenir conseqüències rellevants: en cas de litigi, la mesura sol·licitada pel treballador podria ser concedida judicialment en els seus propis termes, llevat que resulti manifestament irraonable o desproporcionada.

Aquest pronunciament reforça la necessitat que les empreses comptin amb protocols interns clars per gestionar les peticions d'adaptació de jornada i garanteixin el compliment estricte del procés negociador previst a la llei.

Jurisprudència. 150.000 euros per obstruir la Inspecció de Treball en les seves labors.

El Tribunal Suprem confirma la sanció de 150.000 euros imposada a una empresa de transport de Barcelona per obstruir la labor inspectora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

D'acord amb els antecedents de fet de la sentència, la ITSS va iniciar actuacions inspectores en la citada empresa per verificar el compliment de la mercantil de les seves obligacions de cotització a la Seguretat Social per les diferències de cotització derivades del complement de lloc de treball derivades de l'aplicació del conveni vigent



i que afectaven més de 4.500 treballadors, dels quals més de 1.500 no havien estat inclosos en les liquidacions complementàries.

En diverses ocasions les inspectores actuants van requerir l'aportació de determinats documents a l'empresa; tanmateix, aquesta mai aportava la totalitat de la documentació i informació requerida. Recordant-li així mateix en dues ocasions que la no-presentació de tota la documentació i informació requerida constituïa un acte d'obstrucció a la labor inspectora, sancionable amb multa d'acord amb el que disposen els articles 50 i 40 de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social. Malgrat aquestes advertències, la mercantil va continuar sense aportar la informació requerida, cosa que va impedir verificar el compliment de l'obligació empresarial de cotització a la Seguretat Social i, si escau, quantificar el deute amb la Seguretat Social si no s'haguessin abonat les retribucions corresponents.

Així mateix, la ITSS va requerir la compareixença específica i personal del director de l'àrea d'organització, per ser el responsable d'aquesta àrea i, per això, amb la capacitat màxima per prendre decisions sobre el fons de l'assumpte i col·laborar amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Tanmateix, a aquesta compareixença no es va presentar la persona citada, sinó que en el seu lloc van comparèixer altres membres de l'empresa.

Com a conseqüència de la conducta empresarial, es va tramitar un expedient administratiu que va finalitzar amb la imposició d'una sanció de 150.000 euros a la mercantil per obstrucció a la labor inspectora.

Encara que l'empresa va acudir a la via judicial amb la finalitat que s'anul·lés la sanció, la Sala de lo Social del Tribunal Suprem va desestimar la demanda en considerar que la sanció estava ben graduada i no infringia el principi de tipicitat, ja que l'incompliment dels deures de col·laboració amb els funcionaris del sistema d'ITSS es considera una conducta molt greu que encaixa perfectament en els tipus infractors previstos en les lletres c) i d) de l'article 50.4 LISOS.

En el present cas, es constata que l'empresa sancionada va realitzar conductes que encaixen perfectament en els tipus infractors. "A més, es constata una reiterada dilació en el temps respecte del concedit per a la correcta actuació inspectora en l'aportació de la documentació lliurada per l'empresa, sempre de manera incorrecta o incompleta", assegura la Sala. Considerant el Tribunal Suprem que "quant a la proporcionalitat de la mateixa, cal assenyalar que, en haver-se imposat en el grau màxim atenent les circumstàncies que envoltaven la infracció, entre les quals tampoc resulta menyspreable les possibilitats de l'empresa en ordre a la col·laboració adequada amb la labor inspectora".

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.