

Índice

Boletines Oficiales

Estatal

Lunes 24 de noviembre de 2025



CÓMPUTO DE PLAZOS. [Resolución de 18 de noviembre de 2025](#), de la Secretaría de Estado de Función Pública, 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.

[\[pág. 3\]](#)

Estatal

Jueves 27 de noviembre de 2025



CONTRATO FORMATIVO. [Real Decreto 1065/2025](#), de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

[\[pág. 4\]](#)

CATALUNYA



OBERTURA COMERCIAL. [Resolució EMT/4342/2025](#), de 20 de novembre, per la qual es publiquen les dates afegides o substituïdes en el calendari de dies festius amb obertura comercial autoritzada de diversos municipis per a l'any 2026

[\[pág. 7\]](#)

Congreso de los Diputados

DANA

CONVALIDACIÓN. El Congreso convalida el real decreto-ley de medidas de reconstrucción y prevención para hacer frente a las consecuencias de la DANA de octubre de 2024

[\[pág. 8\]](#)

Sentencias

DESCONEXIÓN TOTAL

PAUSA DE COMIDA. El TS estima que la pausa para comer es descanso si hay desconexión total, en el caso del deber estar disponible es tiempo de presencia y es retribuido.

El Supremo considera que si la empresa garantiza la desconexión total durante la hora de comida, ésta debe considerarse tiempo de descanso y no de presencia.

[\[pág. 11\]](#)

INCENTIVOS

INCAPACIDAD TEMPORAL. La AN no se considera que sea discriminatorio un sistema que ajusta el incentivo en función de los días trabajados en situaciones de incapacidad temporal inferior a treinta días.

[\[pág. 13\]](#)

CAMBIO DE HORARIO

MSCT. El TSJCLM descarta modificación sustancial en el retorno de un trabajador a su horario original tras cesar causas organizativas.

[\[pág. 14\]](#)

CONTRATO SUSPENDIDO

PRESTACIÓN POR RIESGO. El Tribunal Supremo establece en un supuesto en el que una trabajadora, con contrato suspendido por riesgo durante el embarazo, fue posteriormente incluida en un ERTE, que la prestación por riesgo no puede extinguirse ni suspenderse por esta nueva causa.

[\[pág. 15\]](#)

Noticias RED

Se publica el Boletín 11/2025 de NOTICIAS RED de 26 de noviembre de 2025

[\[pág. 17\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 18\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Lunes 24 de noviembre de 2025



Núm. 282

CÓMPUTO DE PLAZOS. [Resolución de 18 de noviembre de 2025](#), de la Secretaría de Estado de Función Pública, 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.

ANEXO

2026 Calendario de días inhábiles

Enero: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 1: Inhábil en todo el territorio nacional.

Día 6: Inhábil en todo el territorio nacional.

Febrero: Todos los sábados y domingos del mes.

Marzo: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 2: Inhábil en las Illes Balears.

Día 19: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Galicia, de la Región de Murcia, del País Vasco, de la Comunitat Valenciana, así como en la Comunidad Foral de Navarra.

Día 20: Inhábil en la Ciudad de Melilla.

Abril: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 2: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Andalucía, de Aragón, del Principado de Asturias, de las Illes Balears, de Canarias, de Cantabria, de Castilla-La Mancha, de Extremadura, de Galicia, de la Región de Murcia, del País Vasco, de La Rioja, así como en la Comunidad de Castilla y León, en la Comunidad de Madrid, en la Comunidad Foral de Navarra, en la Ciudad de Ceuta y en la Ciudad de Melilla.

Día 3: Inhábil en todo el territorio nacional.

Día 6: Inhábil en las Comunidades de las Illes Balears, de Castilla-La Mancha, de Cataluña, del País Vasco y de La Rioja, así como en la Comunidad Foral de Navarra y en la Comunitat Valenciana.

Día 23: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Aragón, así como en la Comunidad de Castilla y León.

Mayo: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 1: Inhábil en todo el territorio nacional.

Día 27: Inhábil en la Ciudad de Ceuta y en la Ciudad de Melilla.

Junio: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 4: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Día 9: Inhábil en las Comunidades Autónomas de La Rioja y de la Región de Murcia.

Día 24: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cataluña, de Galicia, así como en la Comunitat Valenciana.

Julio: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 28: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Agosto: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 5: Inhábil en la Ciudad de Ceuta.

Septiembre: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 2: Inhábil en la Ciudad de Ceuta.

Día 8: Inhábil en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y de Extremadura.

Día 11: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Día 15: Inhábil en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Octubre: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 9: Inhábil en la Comunitat Valenciana.

Día 12: Inhábil en todo el territorio nacional.

Noviembre: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 2: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Andalucía, de Aragón, del Principado de Asturias, de Canarias, de Castilla-La Mancha, de Extremadura, así como en la Comunidad de Castilla y León, en la Comunidad de Madrid y en la Comunidad Foral de Navarra.

Diciembre: Todos los sábados y domingos del mes.

Día 7: Inhábil en las Comunidades Autónomas de Andalucía, de Aragón, del Principado de Asturias, de Cantabria, de Extremadura, de la Región de Murcia, de La Rioja, así como en la Comunidad de Castilla y León, en la Comunidad de Madrid y en la Ciudad de Melilla.

Día 8: Inhábil en todo el territorio nacional.

Día 25: Inhábil en todo el territorio nacional.

1. En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 61/2025, de 28 de abril, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2026 (BOC de 5 de mayo de 2025) dispone que: «En las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote, La Graciosa y Tenerife, las fiestas laborales serán, además, las siguientes: en El Hierro: el 24 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: el 18 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 5 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves; en Lanzarote y La Graciosa: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Volcanes; en Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de la Candelaria».

2. En la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Orden EMT/66/2025, de 30 de abril, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2026 (DOGC de 6 de mayo de 2025) dispone que: «En el territorio de Arán, la fiesta del día 26 de diciembre (Sant Esteve) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Arán), miércoles».

Jueves 27 de noviembre de 2025



Núm. 285

CONTRATO FORMATIVO. [Real Decreto 1065/2025](#), de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Regula:

1. Objeto de la norma

El **Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre**, tiene por objeto desarrollar reglamentariamente el **régimen del contrato formativo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores**, en sus dos modalidades:

- Contrato de formación en alternancia, y
- Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

Asimismo, regula los **aspectos formativos** del contrato de formación en alternancia cuando esté vinculado al **Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo**.

2. Contenido: qué regula en concreto

De forma sistemática, el real decreto regula:

2.1. Disposiciones generales (cap. I)

- **Objeto y ámbito de aplicación** del régimen de contratos formativos (art. 1).
- **Número máximo de contratos formativos por centro de trabajo:** (art. 2).
 - a) Centros de trabajo de **hasta diez personas** trabajadoras: **tres contratos**.
 - b) Centros de trabajo de **entre once y treinta personas** trabajadoras: **siete contratos**.
 - c) Centros de trabajo de **entre treinta y una y cincuenta personas** trabajadoras: **diez contratos**.
 - d) Centros de trabajo de **más de cincuenta personas** trabajadoras: **veinte por ciento** del total de la plantilla.
- **Derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras** respecto del contrato y del plan formativo individual (art. 3).

- Papel de la **negociación colectiva**, que puede reducir límites numéricos y establecer compromisos de conversión a indefinido, así como criterios de presencia equilibrada de mujeres y hombres (art. 4).

2.2. Contrato de formación en alternancia (cap. II)

a) Elementos esenciales del contrato (secc. 1.ª)

- Objeto: compatibilizar **actividad laboral retribuida** con procesos formativos de FP, estudios universitarios o especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas, de forma integrada y coordinada (art. 5).
- Régimen subjetivo (art. 6):
 - Dirigido a personas que participan en dichos procesos formativos y **carecen de la cualificación profesional** necesaria para el contrato de práctica profesional.
 - Posibilidad de contratar a personas ya tituladas en otra formación, siempre que no exista contrato formativo previo de **igual nivel y sector productivo**.
 - Límite general de edad de **hasta 30 años** en programas privados empleo–formación del Catálogo, salvo para personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o colectivos en exclusión social contratados por empresas de inserción.
 - Prohibición de contratar si la persona ya ha desempeñado el mismo puesto en la empresa por más de 6 meses bajo cualquier modalidad contractual.
- Duración (art. 7):
 - Mínimo **3 meses** y máximo **2 años**, con posibilidad de prórrogas dentro de dicho límite y desarrollo no continuado ligado a los periodos formativos.
 - Posible ampliación de **un año adicional** para personas con discapacidad, capacidad intelectual límite o en exclusión social.
- Jornada (art. 8):
 - Debe compatibilizar trabajo efectivo y formación.
 - El tiempo de trabajo efectivo no puede superar el **65 % de la jornada máxima** el primer año ni el **85 %** el segundo.
 - Prohibidas horas extraordinarias y complementarias, trabajo nocturno y a turnos, salvo excepciones estrictamente ligadas a la adquisición de competencias.
- Retribución (art. 9):
 - La fijada en el convenio para estos contratos; en todo caso, **mínimo 60 % el primer año y 75 % el segundo** del salario de convenio del grupo profesional correspondiente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
 - Nunca inferior al **SMI proporcional**.
- Prohibición de **periodo de prueba** (art. 10).
- **Financiación de la tutorización** mediante bonificaciones específicas en la Seguridad Social y obligación de reintegro en caso de incumplimiento de las obligaciones de tutoría (art. 11).

b) Actividad formativa y tutela (secc. 2.ª)

- La regulación de la actividad formativa en FP y universidad se remite a sus respectivas normas; la empresa debe verificar la correspondencia entre puesto y proceso formativo antes de contratar (art. 12).
- Obligación de suscribir:
 - **Convenios de cooperación o colaboración** entre empresas y centros o entidades de formación (servicios públicos de empleo, autoridades educativas, universidades, centros de FP, etc.), y
 - **Plan formativo individual** suscrito por empresa, centro formativo y persona trabajadora (art. 13).
- La empresa debe informar a la representación legal sobre convenios, número e identidad de personas en formación, puestos y contenido de la actividad formativa.

- Doble **tutoría obligatoria**: una persona tutora designada por el centro y otra por la empresa, con funciones de seguimiento, orientación y evaluación. Se fijan límites de personas tutorizadas por tutor (5, o 3 en centros de menos de 30 personas trabajadoras) y exigencia de tiempo y medios adecuados (art. 14).

c) Particularidades para el Catálogo de Especialidades Formativas (secc. 3.ª)

- Regulación específica de:
 - Contenidos formativos y especialidades identificadas por la negociación colectiva sectorial como aptas para contratos de formación en alternancia (art. 15).
 - Modalidades formativas (presencial, no presencial, mixta) con distribución temporal flexible y posibilidad de **concentrar la formación** en determinados periodos (art. 16).
 - Posibilidad de impartir la formación directamente en la empresa inscrita en el registro de entidades de formación, con elaboración del plan formativo individual sin necesidad de convenio de cooperación (art. 16.3).
 - Contenido mínimo de convenios y planes formativos individuales (art. 17).
 - Gestión, seguimiento y acreditación de la formación por los servicios públicos de empleo; emisión de diplomas y certificados (art. 18).
 - Reglas especiales de **financiación de la actividad formativa** mediante bonificaciones en cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con reinstauración de cantidades en caso de incumplimiento (art. 19).

2.3. Contrato para la obtención de práctica profesional (cap. III)

- Objeto: adquirir la **práctica profesional adecuada** al nivel de estudios o formación, desarrollando habilidades y capacidades necesarias para el puesto (art. 20).
- Títulos habilitantes (art. 21):
 - Título universitario.
 - Títulos o certificados de **grado C, D o E del sistema de formación profesional**.
 - Títulos equivalentes de enseñanzas artísticas o deportivas.
- Plazo para su celebración (art. 21.2):
 - Dentro de los **3 años siguientes** a la terminación de los estudios, ampliable a **5 años** para personas con discapacidad o capacidad intelectual límite.
- Prohibición de uso si la persona ya ha adquirido experiencia profesional o formación en la misma actividad en la empresa durante más de 3 meses (salvo prácticas curriculares) (art. 21.3).
- Duración (art. 22):
 - Mínima de **6 meses** y máxima de **1 año**, ampliable hasta **2 años** en determinados supuestos de discapacidad, capacidad intelectual límite o exclusión social.
- Retribución (art. 23):
 - La fijada en convenio para estos contratos o la del grupo profesional correspondiente; nunca inferior ni a la mínima del contrato en alternancia ni al SMI proporcional.
- Jornada (art. 23.2):
 - La establecida en convenio para el resto de la plantilla, con prohibición de horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.
- **Periodo de prueba** posible, máximo de un mes salvo reducción por convenio (art. 24).
- **Plan formativo individual** obligatorio, con identificación de la persona tutora, sistema de evaluación y posibles acciones formativas adicionales sin coste para la persona trabajadora (art. 25).
- Obligación de la empresa de entregar certificación final de las prácticas realizadas (art. 25.3).

2.4. Disposiciones comunes (cap. IV)

- Posibilidad de que la empresa solicite información a los servicios públicos de empleo sobre contratos formativos previos de la persona a contratar, con efectos liberatorios en relación con la duración máxima (art. 26).

- **Forma escrita obligatoria**, con indicación de duración, puesto, titulación (en su caso) y aneión del plan formativo individual y, en el contrato en alternancia, del convenio de cooperación (art. 27).
- Determinación de las situaciones que **interrumpen el cómputo de la duración** del contrato (IT, nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia, violencia de género y sexual) (art. 28).
- Régimen de **extinción**: remisión al art. 49 ET, especialidades en el contrato de alternancia (pérdida de requisitos académicos o formativos), ausencia de indemnización a la finalización por expiración del término y efectos de la falta de denuncia (art. 29).
- Acción protectora de Seguridad Social completa, incluyendo desempleo y FOGASA (art. 30).
- Consecuencias del **fraude de ley o incumplimiento de las obligaciones formativas**: conversión en contratos indefinidos ordinarios (art. 31).

2.5. Disposiciones adicionales, transitorias y derogatoria

- Régimen especial de los contratos de formación en alternancia en **programas públicos de empleo y formación** (duración, límites de edad, financiación y exclusión del límite máximo de contratos) (DA 1.ª).
- Medidas específicas para contratos con **personas con discapacidad o capacidad intelectual límite** (adaptaciones, mayor peso de la formación complementaria, accesibilidad, ajustes razonables) (DA 2.ª).
- Posibilidad de uso del contrato de alternancia en supuestos de **arraigo socioformativo** (DA 3.ª).
- Definición de persona con discapacidad a efectos de la norma (DA 4.ª).
- Régimen transitorio respecto de contratos anteriores, financiación formativa y transición del sistema de beca al contrato en alternancia en FP del sistema educativo (DT 1.ª a 3.ª).
- **Derogación expresa** del RD 488/1998, del RD 1529/2012 y de la Orden ESS/2518/2013, con los matices de las disposiciones transitorias (DD única).

3. Entrada en vigor

De acuerdo con la disposición final tercera, el Real Decreto 1065/2025 **entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE**. Publicándose en el **BOE núm. 285 de 27 de noviembre de 2025**, la entrada en vigor se producirá el **17 de diciembre de 2025**.

Catalunya

gencat **OBERTURA COMERCIAL**. [Resolució EMT/4342/2025](#), de 20 de novembre, per la qual es publiquen les dates afegides o substituïdes en el calendari de dies festius amb obertura comercial autoritzada de diversos municipis per a l'any 2026

Congreso de los Diputados

DANA

CONVALIDACIÓN. El Congreso convalida el real decreto-ley de medidas de reconstrucción y prevención para hacer frente a las consecuencias de la DANA de octubre de 2024

Fecha: 27/11/2025

Fuente: web del Congreso Enlace: [Nota de prensa](#)

ESTATAL

Núm. 260

Miércoles 29 de octubre de 2025



Núm. 260

MEDIDAS DANA. [Real Decreto-ley 12/2025](#), de 28 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes de reactivación, refuerzo y prevención en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento

frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

CONVALIDADO

1. Objeto de la norma

El Real Decreto-ley 12/2025 tiene por objeto **adoptar un nuevo paquete de medidas urgentes** de reactivación económica, refuerzo social e institucional y prevención de riesgos futuros dentro del «Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento» frente a los daños ocasionados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) **que afectó a distintos municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024**, con especial incidencia en la Comunitat Valenciana. Estas medidas **pretenden consolidar la reconstrucción**, asegurar la recuperación económica y social de las zonas afectadas y avanzar hacia su resiliencia frente a futuras emergencias climáticas.

2. Contenido regulado (principales medidas)

La norma se estructura en cinco capítulos, trece artículos y diversas disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales, y regula esencialmente lo siguiente:

a) Medidas económicas y financieras (Capítulo I).

- Se crean **nuevos instrumentos de financiación empresarial** a través del Instituto de Crédito Oficial (ICO), combinando préstamos reembolsables con tramos no reembolsables y bonificaciones de tipo de interés, financiados con cargo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) y a su Adenda (Componente 32). El objetivo es reforzar la resiliencia del tejido productivo ante daños derivados de fenómenos meteorológicos extremos y interrupciones en cadenas de suministro. Se prevé movilizar hasta 750 millones de euros de financiación, con apoyo público estimado de 181 millones de euros, alcanzando a más de 1.500 pymes.
- Se habilita un **régimen de avales** del Estado, canalizados por el ICO, para respaldar financiación concedida por entidades financieras a hogares, empresas y personas trabajadoras autónomas afectados por emergencias de protección civil, con un importe máximo de hasta 5.000 millones de euros, disponible hasta el 31 de diciembre de 2040. Este régimen pasa a

integrarse como instrumento estructural de respuesta ante futuras emergencias, no solo ante la DANA de 2024.

b) Medidas de apoyo industrial y turístico (Capítulo II).

- Se flexibilizan plazos de justificación y ejecución de proyectos financiados **en el marco del PERTE Naval** para proyectos ubicados en municipios de la provincia de Valencia, debido a retrasos excepcionales causados por la DANA (escasez de maquinaria y materiales).
- Se modifica el régimen del **PERTE del Vehículo Eléctrico y Conectado (PERTE VEC)** para adaptar el requisito de ayuda mínima a pymes: el porcentaje mínimo del 30 % de ayuda concedida a pymes ya no se exige proyecto a proyecto, sino a nivel global del programa de ayudas. Esto se justifica por la reconfiguración de la cadena de valor del vehículo eléctrico y las tensiones de suministro, y pretende asegurar la ejecución efectiva de las inversiones tractoras del sector de automoción en la Comunitat Valenciana.
- Se amplían plazos de ejecución de **proyectos subvencionados en materia turística** y de patrimonio histórico con cargo al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, atendiendo a los retrasos administrativos y materiales derivados de la priorización de obras de emergencia tras la DANA y de la complejidad de intervenir sobre bienes de interés cultural.

c) Medidas en materia de Seguridad Social (Capítulo III).

- **Se prorroga la posibilidad de aplazamientos especiales en el pago de cuotas a la Seguridad Social** y conceptos de recaudación conjunta, en condiciones ventajosas, para empresas y personas trabajadoras por cuenta propia en las zonas afectadas. Los nuevos periodos de devengo aplazables abarcan, entre otros, noviembre 2025 a enero 2026 (sector Mar) y diciembre 2025 a febrero 2026 (resto de autónomos).
- Se reconoce una **nueva prestación extraordinaria por cese de actividad** para los trabajadores autónomos que, a 31 de enero de 2025, estuvieran cobrando la prestación extraordinaria prevista en el artículo 24 del Real Decreto-ley 6/2024, ante la persistencia de la paralización o grave afectación de su actividad un año después del evento catastrófico.

d) Medidas de resiliencia frente a inundaciones (Capítulo IV).

- Se establece una **nueva línea de subvenciones directas** a los municipios incluidos en el anexo del Real Decreto-ley 6/2024, asociados a áreas de riesgo potencial significativo de inundación, para actuaciones de adaptación de edificios al riesgo de inundación (por ejemplo, elevación de instalaciones críticas, impermeabilización de plantas bajas, reforzamiento estructural). El objetivo es prevenir daños futuros ante episodios de lluvias extremas que, según se indica, se están repitiendo con mayor frecuencia.

e) Medidas de apoyo al sector cultural (Capítulo V).

- Se prevé la **concesión directa de subvenciones a entidades culturales** del territorio afectado con el fin de reactivar la actividad cultural y creativa, sostener el empleo cultural y garantizar el ejercicio efectivo de los derechos culturales de la ciudadanía tras la DANA.
- Se financia específicamente el proyecto «Salvem les Fotos», impulsado por la Fundació Horta Sud, destinado a recuperar, restaurar y digitalizar más de 1,5 millones de fotografías familiares dañadas por la inundación en la comarca de l’Horta Sud, como medida de preservación de memoria colectiva.

f) Otras disposiciones relevantes.

- **Se regula la baja definitiva**, incluso de oficio y con carácter excepcional, **de vehículos siniestrados o desaparecidos a causa de la DANA**, en el Registro de Vehículos de la Jefatura Central de Tráfico, con el fin de facilitar el acceso a ayudas de renovación del parque automovilístico (PLAN REINICIA AUTO +). Esta posibilidad se extiende a las solicitudes presentadas hasta el 15 de diciembre de 2025.

- Se introduce un marco estable para que las líneas de avales del ICO puedan activarse automáticamente en futuras declaraciones de “zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil”, incorporándose esta previsión al artículo 24.1 de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil.
- Se modifican y amplían finalidades, plazos de ejecución y justificación de subvenciones ya aprobadas en los Reales Decretos-leyes 6/2024, 7/2024 y 8/2024, incluyendo:
 - actuaciones de vivienda pública y alojamiento temporal a través de SEPES, incorporando no sólo la adquisición de viviendas sino también su adecuación, equipamiento y la promoción de vivienda asequible sobre suelo municipal cedido;
 - actuaciones de recuperación ecológica de la Albufera, con ampliación de plazo hasta 2027, para garantizar su efectiva ejecución;
 - ampliación hasta el 31 de diciembre de 2026 de los plazos de determinadas subvenciones sociales y de infancia/juventud (arts. 78, 80 y 81 del RDL 7/2024) y de las ayudas para accesibilidad y autonomía personal para personas con discapacidad (art. 51 del RDL 8/2024), evitando renunciaciones y devoluciones de fondos por imposibilidad material de ejecución en los plazos inicialmente fijados;
 - ajustes en las ayudas a estudiantes afectadas por la DANA (art. 45 del RDL 8/2024), de forma que se facilite la reposición de libros y material escolar del curso 2024-2025 incluso cuando la ayuda de vivienda y enseres haya sido denegada por motivos no vinculados al daño educativo, y permitiendo reponer material ya en el curso siguiente dada la complejidad administrativa sufrida.

3. Entrada en vigor

La disposición final séptima establece que el Real Decreto-ley 12/2025 entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Al haberse publicado en el BOE núm. 260 de 29 de octubre de 2025, su entrada en vigor se produce el **30 de octubre de 2025**.

Sentencia

DESCONEXIÓN TOTAL

PAUSA DE COMIDA. El TS estima que la pausa para comer es descanso si hay desconexión total, en el caso del deber estar disponible es tiempo de presencia y es retribuido.

El Supremo considera que si la empresa garantiza la desconexión total durante la hora de comida, ésta debe considerarse tiempo de descanso y no de presencia.

Fecha: 23/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia TS de 23/09/2025](#)

HECHOS

- El conflicto colectivo se inicia con una demanda presentada por el Sindicat Independent de Treballadors i Ambulàncies de Catalunya (SITAC) contra la empresa Ambulancias Domingo SAU y Domingo Asistencias SL, **alegando la nulidad de la modificación sustancial de condiciones de trabajo impuesta por la empresa en enero de 2018**. La empresa había cambiado la consideración del tiempo de comida de "tiempo de presencia" a "tiempo de descanso" y alterado el calendario laboral, afectando a los turnos y al día de descanso adicional pactado.
- Los trabajadores, durante el tiempo de comida, seguían conectados a los sistemas de comunicación del SEMSA (Servicio de Emergencias Médicas) y podían ser activados en caso de urgencia. Esto motivó demandas individuales entre 2013 y 2014, que resultaron en sentencias firmes **reconociendo ese tiempo como de presencia remunerada**.
- En 2017, la empresa reconoció este derecho a toda la plantilla, pero en enero de 2018, con apoyo de SEMSA, **implementó una modificación organizativa que permitía desconectar durante la comida y cambió su consideración a "tiempo de descanso"**.
- El TSJ de Cataluña declaró nula la modificación por vulnerar derechos fundamentales como la tutela judicial efectiva e indemnidad, y condenó a la empresa a restituir condiciones anteriores y abonar indemnizaciones.

OBJETO DEL RECURSO DE CASACIÓN

- Ambulancias Domingo SAU interpuso recurso de casación alegando que la modificación era válida y que la hora de comida no debía considerarse tiempo de presencia si se garantizaba la desconexión. Por su parte, SITAC y CGT interpusieron recursos adhesivos para mantener los pronunciamientos favorables del TSJ.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima el recurso de la empresa y revoca la sentencia del TSJ de Cataluña, declarando ajustada a derecho la modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- El Supremo considera que **si la empresa garantiza la desconexión total durante la hora de comida, ésta debe considerarse tiempo de descanso y no de presencia**. No aprecia vulneración de derechos fundamentales ni efecto positivo de cosa juzgada, ya que las condiciones fácticas habían cambiado respecto a las sentencias anteriores.

ARGUMENTOS JURÍDICOS

1. Modificación válida bajo el art. 41 ET:

La empresa puede reorganizar sus condiciones productivas si lo hace conforme al procedimiento legal. **La desconexión total justifica la modificación de la consideración del tiempo de comida.**

2. Desvinculación de sentencias anteriores:

El TS señala que los hechos enjuiciados son distintos, ya que ahora sí se permite la desconexión total, por lo que no se aplica el efecto de cosa juzgada.

3. No hay vulneración del derecho a la tutela judicial:

La modificación no se aplica exclusivamente a quienes litigaron ni constituye una represalia. Se aplicó de forma generalizada y no se impide la ejecución de sentencias anteriores.

4. Indemnidad y ejecución de sentencias:

No se constató conducta empresarial fraudulenta que impidiera la ejecución de sentencias ni discriminatoria hacia quienes demandaron judicialmente.

Sentencia

INCENTIVOS

INCAPACIDAD TEMPORAL. La AN no se considera que sea discriminatorio un sistema que ajusta el incentivo en función de los días trabajados en situaciones de incapacidad temporal inferior a treinta días.

Fecha: 06/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia AN de 06/10/2025](#)

HECHOS

El 19 de junio de 2025, los sindicatos CCOO-Industria, FICA-UGT y CSIF interpusieron demanda de conflicto colectivo contra ALTADIS SA, dirigida a todo su personal del área comercial. Alegaban una práctica empresarial contraria a la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, por entender que:

- En los casos de incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes inferiores a 30 días, la empresa no ajustaba correctamente los objetivos mensuales.
- Aun cuando se ajustaban, el incentivo de ventas no se abonaba íntegramente, sino proporcionalmente a los días trabajados, lo que consideraban discriminatorio.
- También solicitaban que se tuviese en cuenta dicho ajuste mensual en la regularización anual del incentivo.

La empresa negó los hechos y sostuvo que:

- Desde 2001 ajusta los objetivos mensuales en caso de IT inferior a 30 días.
- El pago proporcional del incentivo está previsto en el sistema de retribución variable acordado en convenio colectivo y recogido en el acta de 22 de abril de 2014.
- El incentivo es un complemento de calidad y cantidad de trabajo individual, no colectivo, y debe calcularse conforme a los días efectivamente trabajados.

FALLO DEL TRIBUNAL

- Atendiendo a las circunstancias concretas, la Audiencia Nacional declara que ese sistema no es discriminatorio ni contrario a la Ley 15/2022.
- El abono proporcional del incentivo **no constituye discriminación por razón de enfermedad**.
- Estamos en presencia de un complemento de calidad y cantidad de trabajo que se anuda a objetivos individuales, no colectivos.
- Los objetivos que se ajustan a los días trabajados en los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes inferiores a 30 días, es decir, se cobra el incentivo si se alcanzan los objetivos recalculados y se abonan en proporción a los días trabajados.
- Por tanto, desestima íntegramente la demanda interpuesta por los sindicatos.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- El incentivo se encuentra regulado en el **Convenio Colectivo** de Altadis SAU e Imperial Tobacco SLU, artículos 27 y 28.
- La doctrina del Tribunal Supremo (STS 10/09/2025, Rec. 2549/2024) señala que la interpretación de convenios debe realizarse en base al sentido literal de las cláusulas (art. 1281 CC).
- El convenio no prevé el abono íntegro del incentivo en casos de IT, por lo que no hay base para considerar su prorrateo como discriminatorio.
- Se aplica la doctrina de anteriores resoluciones de la Sala (SAN 22/01/2024, SAN 16/09/2024, STS 20/01/2025), **que concluyen que no es discriminatorio abonar incentivos de forma proporcional durante IT inferior a 30 días, pues se trata de una situación de suspensión del contrato** (art. 45 ET).

Sentencia

CAMBIO DE HORARIO

MSCT. El TSJCLM descarta modificación sustancial en el retorno de un trabajador a su horario original tras cesar causas organizativas.

Fecha: 09/09/2025

Fuente: web del TSJUE

 Enlace: [Sentencia del TSJ de Castilla La Mancha de 09/09/2025](#)

HECHOS:

- **Trabajador demandante:** D. Anselmo, mozo especializado en turno de noche (de 23:00 a 07:00) desde 2013 en Farmavenix, S.A.
- **Cambio de horario en 2022:** Por necesidades organizativas derivadas de la atención al cliente PROFARCO, se le adelantó el turno a 22:00–06:00.
- **Reversión al horario original en 2024:** El 8 de enero de 2024, con efectos del día 24, la empresa le notificó formalmente su vuelta al horario original (23:00 a 07:00), tras haber cesado las causas que motivaron el cambio.
- **Disputa legal:** El trabajador consideró que dicha reversión constituía una **modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT)**, motivada en represalia por su actividad sindical, y solicitó su nulidad o, subsidiariamente, su calificación como injustificada.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El TSJ de Castilla-La Mancha **desestima el recurso**, concluyendo que **no existe modificación sustancial de condiciones de trabajo**, y que en todo caso, la medida no vulnera derechos fundamentales.

ARGUMENTOS JURÍDICOS CLAVE DEL TRIBUNAL

Sobre la calificación de la medida como MSCT:

El Tribunal aplica doctrina consolidada del **Tribunal Supremo (STS 638/2025, de 25 de junio)**, que distingue entre:

- **Modificaciones sustanciales:** Aquellas que transforman aspectos esenciales del contrato (art. 41.2 ET).
- **Modificaciones accidentales:** Variaciones menores que se enmarcan dentro del poder de dirección empresarial (“*ius variandi*”).

Conclusión del Tribunal:

- El cambio de horario supone **un simple retorno al turno original (23:00–07:00)**.
- **No altera sustancialmente las condiciones laborales.**
- La empresa justificó su actuación en causas organizativas desaparecidas.
- El propio recurso admite **“la escasa sustancialidad de la medida y su escaso impacto”**.

Sobre la pretendida nulidad por lesión de derechos fundamentales:

- No se prueba una relación causal entre el ejercicio de la actividad sindical y la decisión empresarial.
- La medida se adopta **meses después** de los conflictos sindicales, sin indicios de represalia.
- El trabajador **no era delegado sindical**, por lo que no aplica el art. 10.3 de la LOLS.

Imposibilidad de revisión de MSCT no sustancial en suplicación:

- El art. 138.6 de la LRJS impide que se revise en suplicación una decisión empresarial individual **si no va vinculada a la lesión de derechos fundamentales**, lo que aquí no concurre.

Sentencia

CONTRATO SUSPENDIDO

PRESTACIÓN POR RIESGO. El Tribunal Supremo establece en un supuesto en el que una trabajadora, con contrato suspendido por riesgo durante el embarazo, fue posteriormente incluida en un ERTE, que la prestación por riesgo no puede extinguirse ni suspenderse por esta nueva causa.

Fecha: 15/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

 Enlace: [Sentencia del TS de 15/09/2025](#)

HECHOS

- La trabajadora **Dña. Inmaculada**, segundo piloto con contrato indefinido a tiempo completo en **Air Nostrum L.M.S.A.**, fue reconocida por **FREMAP** (mutua colaboradora) como beneficiaria de **prestación por riesgo durante el embarazo** a partir del **31/10/2019**. Posteriormente, la empresa fue afectada por un **ERTE por causa de fuerza mayor** derivado del COVID-19, incluyendo al **100 % de la plantilla** desde el **21/03/2020** hasta el **30/06/2020**. Durante este periodo, la trabajadora pasó a cobrar **prestación por desempleo**.
- FREMAP suspendió la prestación de riesgo** durante el embarazo argumentando que el ERTE imposibilitaba la existencia de riesgo laboral (al no haber actividad empresarial), y comunicó esta decisión el **2 de abril de 2020**. Aunque inicialmente estimó una reclamación, el **29/05/2020** desestimó definitivamente el derecho de la trabajadora a seguir cobrando la prestación durante el ERTE.
- La demanda fue **desestimada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Madrid** y posteriormente confirmada por el **TSJ de Madrid (Sentencia 1/2024)**. La trabajadora recurrió en **casación para la unificación de doctrina**, citando como sentencias de contraste la **STS 267/2013 del TSJ de Aragón** y subsidiariamente la **STS 589/2023 del TSJ de Madrid**.

Objeto del recurso de casación: Determinar si es posible suspender la prestación por riesgo durante el embarazo cuando se produce con posterioridad una suspensión del contrato por ERTE.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, casa y anula la sentencia del TSJ de Madrid, revoca la sentencia del Juzgado de lo Social y reconoce el derecho de la trabajadora a continuar percibiendo la prestación de riesgo durante el embarazo durante el tiempo que duró el ERTE.

Doctrina fijada:

- No es posible suspender una prestación de riesgo por embarazo previamente reconocida por el hecho sobrevenido de un ERTE, ya que **no cabe suspender un contrato que ya está suspendido** por causa legal anterior. Solo puede cesar la prestación por las causas específicas previstas legalmente.

Fundamentos jurídicos del fallo

- La **prestación de riesgo por embarazo** solo cesa cuando la trabajadora se reincorpora a su puesto o se inicia una suspensión por maternidad (*art. 187.2 LGSS*), y **no por inclusión en un ERTE posterior**.

- El **riesgo laboral para la salud de la embarazada** subsiste en tanto no exista un puesto compatible con su estado, incluso aunque luego sobrevenga una causa general de suspensión del contrato (como un ERTE).
- Aplicar el ERTE como causa para suspender la prestación genera una **doble suspensión sin base legal**, contraria a los derechos de la trabajadora.
- El Tribunal menciona su propia **doctrina previa** en **STS de 10/12/2014 (rcud. 3152/2013)**, donde se confirmó que **la prestación debía mantenerse si persistía el riesgo para la embarazada**, incluso si cesaba la actividad empresarial.
- Además, el TS subraya que lo contrario supondría una **discriminación por razón de embarazo**, vulnerando el **art. 14 CE**.

Actualidad Noticias RED

Se publica el Boletín 11/2025 de NOTICIAS RED de 26 de noviembre de 2025

Fecha: 26/11/2025

Fuente: web de la Seg. Social

Enlace: [Boletín 11/2025](#)

NOTICIAS RED

R e m i s i ó n E l e c t r ó n i c a d e D o c u m e n t o s

Boletín 11/2025

26 de noviembre de 2025

APLAZAMIENTOS ESPECIALES DANA RDL 6/2024	1
ART.235LGSS: PERIODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS POR PARTO A EFECTOS DE LA EXONERACIÓN DE CUOTAS DE LOS ARTÍCULOS 152 Y 311.	3
REAL DECRETO-LEY 9/2025, DE 29 DE JULIO, POR EL QUE SE AMPLÍA EL PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO: DOS SEMANAS ADICIONALES DE LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.	4
PARTES DE IT - OBLIGATORIEDAD DE COMUNICAR AL INSS "PUESTO DE TRABAJO" Y "DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES".	5
COMUNICACIÓN DEL INSS SOBRE LA BASE REGULADORA DE INCAPACIDAD TEMPORAL.....	6

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. RECICLADO DE RESIDUOS. Resolución de 6 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. [[BOE 21/11/2025](#)]

CATALUNYA. CLUBS DE NATACIÓ. Resolució EMT/4248/2025, de 17 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector dels clubs de natació de Catalunya per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 79001305011995). [[DOGC 25/11/2025](#)]

CATALUNYA. SOCORRISME. Resolució EMT/4197/2025, de 13 de novembre, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acta de l'Acord parcial del I Conveni col·lectiu sectorial de vigilància, salvament i socorrisme aquàtic professional en espais aquàtics naturals per als anys 2024 a 2027 (codi de conveni núm. 79100265012024). [[DOGC 21/11/2025](#)]

CÓRDOBA. CONSTRUCCIÓN. Acuerdo de 10 de noviembre de 2025 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026). [[BOC 26/11/2025](#)]

BARCELONA. TEXTIL. Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu del Sector del Comerç Tèxtil de la província de Barcelona. [[BOB 21/11/2025](#)]