

Índice

Boletines Oficiales

Estatal

Viernes 16 de mayo de 2025



Núm. 118

ACCESO ELECTRÓNICO

[Resolución de 30 de abril de 2025](#), del Organismo Autónomo Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se crea la sede electrónica del organismo.

[\[pág. 2\]](#)

Congreso de los Diputados



Congreso de los Diputados

MODIFICACIONES

JORNADA LABORAL. Se publica en el BOCG el Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión

[\[pág. 3\]](#)

Sentencias



RECONOCIMIENTO

PENSIÓN DE VIUDEDAD. Reconocimiento de pensión de viudedad vitalicia pese a matrimonio de un solo día tras larga convivencia

[\[pág. 5\]](#)



DESPIDOS COLECTIVOS

SUBROGACIÓN. El Tribunal Supremo declara la obligación de subrogación laboral tras la transmisión de una contrata, invalidando despidos colectivos realizados justo antes del cambio de adjudicatario.

[\[pág. 6\]](#)



DISFRUTE

PERMISO DE 5 DÍAS. El TSJ de Castilla-La Mancha fija que el permiso de cinco días por hospitalización es pleno y no proporcional a la duración del hecho causante

[\[pág. 7\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 8\]](#)

Boletines oficiales

Estatal

Viernes 16 de mayo de 2025



Núm. 118

ACCESO ELECTRÓNICO

Resolución de 30 de abril de 2025, del Organismo Autónomo Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se crea la sede electrónica del organismo.

Primero. Objeto.

Esta resolución tiene por objeto la creación de la sede electrónica del Organismo Autónomo Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como en el Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos.

Segundo. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación de la sede electrónica se extiende a todos los órganos y unidades del Organismo Autónomo Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Quinto. Dirección electrónica de la sede.

La dirección electrónica de la sede electrónica del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social será: <http://sede.oeitss.gob.es>

, y estará enlazada desde el portal de internet <https://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

Duodécimo. Eficacia.

La presente resolución tendrá efectos **desde el día siguiente al de su publicación** en el «Boletín Oficial del Estado».



Congreso de los Diputados

MODIFICACIONES

JORNADA LABORAL. Se publica en el BOCG el Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión



Fecha: 16/05/2025

Fuente: web del BOCG

Enlace: [Proyecto](#)

NOVEDADES:

1. Reducción de la jornada laboral:



- Se modifica el [artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores](#) para reducir la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a 37,5 horas semanales en cómputo anual. Esta reducción supone un avance en la conciliación de la vida laboral y personal, en línea con los objetivos de sostenibilidad social y salud laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Los convenios colectivos que superen las 37,5 horas semanales deberán adaptarse antes del 31 de diciembre de 2025.

Las empresas sin convenio deberán negociar con la representación legal o sindical correspondiente antes de esa fecha.

2. Regulación exhaustiva del registro de jornada:



- Se introduce un nuevo artículo 34 bis en el Estatuto de los Trabajadores. Este impone la obligación de mantener un registro digital diario, implementado con garantías de objetividad, autenticidad, accesibilidad inmediata, y conservación por al menos cuatro años. Las empresas deberán asegurar que los datos sean íntegros, legibles y trazables. Se contemplan importantes efectos jurídicos ante la falta o manipulación del registro, incluyendo la presunción de veracidad de la jornada alegada por la persona trabajadora.

El artículo 34 bis del ET (registro de jornada) **entra en vigor a los seis meses**, salvo los apartados sobre interoperabilidad y accesibilidad remota, **que dependerán de desarrollo reglamentario posterior.**

3. Fortalecimiento del derecho a la desconexión digital:



- El [artículo 20 bis del ET](#) y el [artículo 18 de la Ley 10/2021](#) son reformulados para reforzar el carácter irrenunciable del derecho a la desconexión. Se establece que no atender comunicaciones fuera del horario laboral no puede conllevar sanciones, represalias ni perjuicios. Se promueve la regulación mediante la negociación colectiva, que podrá concretar excepciones bajo justificación grave.

4. Tratamiento de los contratos a tiempo parcial:



- Se reforma el [artículo 12.4.c\) del ET](#) eliminando el sistema específico de control horario para estos contratos, **aplicándoles el mismo régimen general del registro de jornada**. Además, los contratos a tiempo parcial que igualen o superen las 37,5 horas semanales se convertirán automáticamente en contratos a jornada completa. También se ajustan los coeficientes de parcialidad y la retribución proporcional.

5. Régimen sancionador reforzado:



- La [Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social \(RDL 5/2000\)](#) se modifica para incrementar las multas por infracciones en materia de jornada y registro de jornada. En particular, se considera una infracción por cada trabajador afectado, endureciendo las consecuencias del falseamiento u omisión del registro. Afecta a los artículos 7.5, 12.30, 13.18 y 40.1.c) bis.

6. Adaptación del régimen especial del servicio del hogar familiar:



- El [artículo 9 del Real Decreto 1620/2011](#) se adapta a la nueva jornada laboral y a los requisitos del registro. Se prevé un régimen flexible de cumplimiento de la jornada y su registro, ajustado a la capacidad organizativa del hogar empleador.

ENTRADA EN VIGOR Y RÉGIMEN TRANSITORIO

- Entrada en vigor general: al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial del Estado.
- El artículo 34 bis del ET (registro de jornada) **entra en vigor a los seis meses**, salvo los apartados sobre interoperabilidad y accesibilidad remota, que dependerán de desarrollo reglamentario posterior.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

- Los convenios colectivos que superen las 37,5 horas semanales deberán adaptarse antes del 31 de diciembre de 2025.
- Las empresas sin convenio deberán negociar con la representación legal o sindical correspondiente antes de esa fecha.
- Los contratos a tiempo parcial que excedan la nueva jornada serán transformados automáticamente. Los demás mantendrán sus condiciones con ajuste proporcional del salario.
- El régimen de registro anterior seguirá vigente durante seis meses tras la entrada en vigor.



Sentencia

RECONOCIMIENTO

PENSIÓN DE VIUDEDAD.

Reconocimiento de pensión de viudedad vitalicia pese a matrimonio de un solo día tras larga convivencia

Fecha: 03/04/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Galicia de 03/04/2025](#)



pese a matrimonio de un solo día tras larga convivencia

HECHOS

Doña Carina interpuso demanda contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), solicitando el [reconocimiento de una pensión de viudedad vitalicia](#) tras el fallecimiento de su pareja y posterior cónyuge, don Victoriano.

Los hechos probados son los siguientes:

- Carina y Victoriano mantuvieron una relación sentimental durante unos 14-15 años, conviviendo al menos 9 años en Lugo.
- Contrajeron matrimonio el 31 de marzo de 2022.
- Victoriano falleció al día siguiente, el 1 de abril de 2022, por causa de enfermedad común.
- Carina solicitó la pensión de viudedad el 30 de junio de 2022.
- El INSS concedió solo una prestación temporal hasta abril de 2024.
- Rechazada su reclamación previa, Carina recurrió judicialmente.

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) estimó el recurso de suplicación interpuesto por Carina, revocó la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo **y le reconoció el derecho a una pensión de viudedad vitalicia, derivada del fallecimiento de su marido.**

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La Sala sostiene que:

- **Aunque el matrimonio duró solo un día, Carina y Victoriano convivieron maritalmente al menos 9 años antes de casarse.**
- Según el art. 219.2 LGSS, si el fallecimiento es por enfermedad común anterior al matrimonio, se requiere un año de matrimonio o una convivencia previa que, sumada al matrimonio, supere dos años.
- **La convivencia previa quedó acreditada,** cumpliendo así los requisitos legales sin necesidad de inscripción formal como pareja de hecho.
- Se aplica doctrina del Tribunal Supremo (TS 857/2022 y TS 883/2024), que diferencia entre los requisitos materiales (convivencia) y formales (registro), permitiendo acreditar la convivencia por medios diversos cuando hay vínculo matrimonial posterior.



Sentencia

DESPIDOS COLECTIVOS

SUBROGACIÓN. El Tribunal Supremo declara la obligación de subrogación laboral tras la transmisión de una contrata, invalidando despidos colectivos realizados justo antes del cambio de adjudicatario.

Fecha: 01/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 01/03/2025](#)



ANTECEDENTES

- La sentencia tiene su origen en la demanda interpuesta por tres trabajadores (D^a Maribel, D^a Cecilia y D. Romualdo) que prestaban servicios para la UTE Bobastro 2000, S.L.-Hermanos Campano, **adjudicataria de la concesión del uso del Caminito del Rey**, contra las empresas que posteriormente asumieron la concesión (Sando, Salzillo, Mundo – UTE Caminito del Rey).
- El contrato de concesión fue adjudicado en 2016 a Bobastro 2000 y finalizó en 2021, momento en el cual se adjudicó a la nueva UTE. **Dos días antes del inicio de la actividad de la nueva adjudicataria, la empresa saliente ejecutó un despido colectivo alegando pérdida de la contrata.** Los trabajadores fueron indemnizados y dados de baja. Posteriormente, la empresa entrante contrató a 14 empleados procedentes de la anterior concesionaria.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de unificación de doctrina interpuesto por los trabajadores, **anula la sentencia del TSJ de Andalucía** y declara la **validez de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Málaga**, que había calificado los **despidos como improcedentes** y obligado a la nueva adjudicataria a optar entre readmitir o indemnizar a los trabajadores.

Fundamentos jurídicos

El Tribunal Supremo basa su fallo en los siguientes argumentos:

- Existencia de sucesión de empresa** conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva 2001/23/CE, dado que se mantuvo la identidad de la unidad económica (actividad, parte esencial del personal y medios materiales).
- El despido colectivo realizado por la empresa saliente **no puede neutralizar la obligación de subrogación** si tiene como única causa la pérdida de la contrata, pues se estaría eludiendo la protección conferida por la normativa de transmisión empresarial.
- Cita amplia jurisprudencia del TJUE (asuntos como *Spijkens*, *Süzen*, *Abler*) que interpreta la Directiva 2001/23/CE sobre el mantenimiento de derechos laborales en casos de transmisión.
- Rechaza el segundo motivo del recurso (nulidad del despido) por falta de contradicción sustancial con la sentencia de contraste.



Sentencia

DISFRUTE

PERMISO DE 5 DÍAS. El TSJ de Castilla-La Mancha fija que el permiso de cinco días por hospitalización es pleno y no proporcional a la duración del hecho causante

Fecha: 14/03/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Castilla la Mancha de 14/03/2025](#)



HECHOS

- La UGT interpuso una demanda de conflicto colectivo contra la empresa *Carreras Grupo Logístico S.A.*, con intervención de los sindicatos CCOO y CGT, y del Ministerio Fiscal. **El conflicto afectaba a más de 500 trabajadores** de los centros de Illescas y Seseña.
- Una de las pretensiones de la demanda consistía en que se reconociera el derecho de los trabajadores **a disfrutar del permiso retribuido de cinco días previsto** en el art. 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET), **sin que su duración pudiera verse reducida proporcionalmente cuando el hecho causante tuviera una duración inferior a cinco días.**
- El Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo desestimó esta pretensión, **considerando válido el criterio de la empresa, que limitaba el permiso al tiempo efectivo de necesidad** (por ejemplo, número de días de hospitalización o intervención quirúrgica).

FALLO DEL TRIBUNAL

- El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha revocó este punto de la sentencia de instancia y **declaró expresamente que los trabajadores tienen derecho a disfrutar del permiso retribuido de cinco días previsto en el art. 37.3.b) ET, con independencia de la duración efectiva del hecho causante.**
- La empresa no puede reducir proporcionalmente la duración del permiso**, siempre que se haya preavisado y justificado debidamente la causa.

Argumentos jurídicos

- Interpretación literal del art. 37.3.b) ET:** El Tribunal afirma que el precepto es claro y que concede un derecho pleno a cinco días de permiso retribuido cuando concurren los supuestos previstos (accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario). No cabe reducir la duración del permiso en función del tiempo que dure la necesidad asistencial.
- Doctrina hermenéutica del art. 3 del Código Civil:** Se debe aplicar el sentido literal cuando la norma es clara. Además, se pone de manifiesto la diferencia con otros apartados del mismo artículo que sí condicionan la duración a "tiempo indispensable", lo que no ocurre en el apartado b).

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO. Resolución de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. ([BOE 17/05/2025](#))

ESTATAL. ETT. Resolución de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Decreto 56/25, de 22 de abril, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativo al VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal. ([BOE 17/05/2025](#))

ESTATAL. PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL. Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos). ([BOE 19/05/2025](#))

CATALUNYA. ACCIÓN SOCIAL. Resolución EMT/1721/2025, de 12 de mayo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007). ([DOGC 20/05/2025](#))

CATALUNYA. ENSENYAMENT PRIVAT. Correcció d'errades a la Resolució EMT/1486/2025, de 7 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del IX Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics, relatiu a la modificació de l'article 87 i la introducció de l'annex 7è (codi núm. 79000575011994). ([DOGC 20/05/2025](#))

CÓRDOBA. MADERA. Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Madera y el Mueble de Córdoba para los años 2025 y 2026. ([BOC 19/05/2025](#))

JAÉN. CEMENTO. Tablas Salariales del Convenio de Industrias de Derivado del Cemento para los años 2024 y 2025 para la provincia de Jaén. ([BOJ 20/05/2025](#))