

Boletines Oficiales

Madrid

BOCM FIESTAS LABORALES. [DECRETO 75/2025](#), de 24 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen las fiestas laborales para el año 2026 en la Comunidad de Madrid. [\[pág. 3\]](#)



Congreso de los Diputados

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PATERNIDAD. El Pleno insta al gobierno a modificar el artículo 30.2 del RD 295/2009 referente a la solicitud de la prestación económica por paternidad y su resolución [\[pág. 4\]](#)



Actualidad Poder Judicial

NO LEGALIZACIÓN DEL VÍNCULO DE PAREJA DE HECHO
PENSIÓN DE VIUDEDAD. Rechazan conceder la pensión de viudedad a la mujer con la que el fallecido tenía una relación durante 24 años pese a nombrarla heredera universal de sus bienes [\[pág. 8\]](#)

SILLAS ERGONÓMICAS
CONDICIONES DE TRABAJO. El Tribunal Supremo rechaza una demanda para dotar de sillas ergonómicas a todos los teletrabajadores de una empresa [\[pág. 9\]](#)



Sentencias

CONVIVENCIA DE DOS PERSONAS EN UN MISMO DOMICILIO
¿RELACIÓN LABORAL O AYUDA MUTUA?. El TSJ de Catalunya examina si la relación existente entre dos personas que conviven en un mismo domicilio, compartiendo tareas domésticas y asistencia personal, debe calificarse como una relación convivencial de ayuda mutua del Código Civil de Catalunya o si, por el contrario, es una relación laboral. [\[pág. 11\]](#)

SUBSISTENCIA DEL VÍNCULO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD
INDEMNIZACIÓN. NO PROCEDE. El TSJ de Cataluña niega la indemnización de 20 días/año al INDF al no existir "cese real": la fijeza inmediata en la misma plaza es novación modificativa, no extintiva (voto particular en contra). [\[pág. 13\]](#)

REALIZACIÓN DE CURSOS
TIEMPO DE TRABAJO. El Tribunal Supremo reconoce como tiempo de trabajo los cursos de la revalidación y los desplazamientos del personal de Salvamento Marítimo [\[pág. 15\]](#)

HUELGA INICIADA

DERECHO DE HUELGA. Se vulnera el derecho de huelga cuando la empresa decide, al día siguiente de iniciarse la huelga, requerir al Comité de Huelga para que establezca unos servicios de seguridad y mantenimiento carentes de toda justificación objetiva o razonable. [\[pág. 17\]](#)

PERSONAS DIVORCIADAS

PENSIÓN DE VIUDEDAD. El Supremo reconoce viudedad a la exesposa al equiparar el pago del 50 % de la hipoteca a la pensión compensatoria [\[pág. 19\]](#)


Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 21\]](#)

Boletines Oficiales

Madrid

Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid - Núm 229

 **FIESTAS LABORALES.** [DECRETO 75/2025](#), de 24 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen las fiestas laborales para el año 2026 en la Comunidad de Madrid.

ANEXO

FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL AÑO 2026¹

- 1 de enero (jueves), Año Nuevo.
- 6 de enero (martes), Epifanía del Señor.
- 2 de abril, Jueves Santo.
- 3 de abril, Viernes Santo.
- 1 de mayo (viernes), Fiesta del Trabajo.
- 2 de mayo (sábado), Fiesta de la Comunidad de Madrid.
- 15 de agosto (sábado), Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre (lunes), Fiesta Nacional de España.
- 2 de noviembre (lunes), traslado de Todos los Santos.
- 7 de diciembre (lunes), traslado del Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre (martes), Día de la Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre (viernes), Natividad del Señor.

Congreso de los Diputados

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PATERNIDAD. El Pleno insta al gobierno a modificar el artículo 30.2 del RD 295/2009 referente a la solicitud de la prestación económica por paternidad y su resolución

Fecha: 24/09/2025

Fuente: web del Congreso

Enlace: [Proposición NO de Ley](#)

El Pleno del Congreso ha aprobado este miércoles una proposición no de ley del Grupo Junts per Catalunya, en la que insta [a modificar el artículo 30.2 del RD 295/2009 referente a la solicitud de la prestación económica por paternidad y resolución de la misma](#). La iniciativa ha sido aprobada por 176 votos a favor, 171 votos en contra y ninguna abstención.

Artículo 30. Solicitud de la prestación económica por paternidad y resolución de la misma.

1. El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por paternidad se iniciará a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida a la dirección provincial competente de la entidad gestora correspondiente, según el régimen de encuadramiento, de la provincia en la que aquél tenga su domicilio. Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Expresamente, en las solicitudes se indicará el motivo de las mismas, la fecha de inicio de la suspensión o permiso, así como los datos relativos a la empresa o empresas, si se tratase de trabajadores por cuenta ajena.

2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos que a continuación se indican, excepto los que ya se hayan aportado para la tramitación de un subsidio por maternidad por los mismos hijos o menores acogidos:

1.º Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil, siempre y cuando no haya sido transmitido este dato por el Registro Civil. Si el hijo ha nacido en el extranjero deberá aportarse, en su caso, el certificado de nacimiento validado por el Consulado correspondiente.

2.º Certificación de la empresa o administración pública en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral o permiso, respectivamente.

3.º En los supuestos de adopción o acogimiento de uno o más menores, deberá aportarse la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente, preadoptivo o simple, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

Si se trata de acogimiento simple, deberá constar que su duración es, al menos, de un año.

4.º Documento que acredite el previo acuerdo con el empresario, cuando el periodo de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial.

Cuando sea un trabajador por cuenta propia quien pretende disfrutar el período de descanso en régimen de actividad a tiempo parcial, compatibilizándolo con el subsidio, documento acreditativo del interesado en la que se recojan los términos precisos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad y la percepción del subsidio.

Si, conforme a lo establecido en la disposición adicional primera de este real decreto, la distribución inicialmente acordada o declarada del disfrute del periodo de descanso se modifica, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de la entidad gestora con carácter inmediato.

5.º Los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, a excepción de los incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de los trabajadores económicamente dependientes, presentarán, si la entidad gestora lo estima conveniente, una declaración de situación de la actividad.

6.º En los supuestos en que proceda la ampliación del subsidio, de conformidad con el artículo 26.2, además de los documentos señalados anteriormente, serán necesarios los siguientes:

a) Título oficial de familia numerosa. No obstante, si no ha sido reconocida la condición de familia numerosa pero se presume dicha situación, se acreditará tal condición con la presentación del formulario de haber solicitado el título de familia numerosa.

En aquellos supuestos en los que no se acredite suficientemente la existencia de una familia numerosa, no podrá reconocerse la ampliación de la duración del subsidio por la condición de familia numerosa.

b) Certificado del miembro de la familia discapacitado, con reconocimiento de un grado igual o superior al 33 por ciento, efectuado de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, por el órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente o por la dirección provincial del Instituto de Mayores y Servicios Sociales en Ceuta y Melilla.

c) Informe médico del hospital público en el que se haya producido el nacimiento del hijo, en el que consten las dolencias relacionadas con su discapacidad. Si el nacimiento se produce en un centro privado, será necesario presentar un informe del facultativo del Servicio Público de Salud.

3. A la vista de la documentación presentada o de los datos acreditados, y una vez comprobados los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el director provincial competente de la entidad gestora correspondiente dictará resolución expresa y notificará en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud del interesado, el reconocimiento o denegación del derecho a la prestación económica por paternidad.

No obstante lo anterior, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional, en los términos indicados en el artículo 25. Excepcionalmente, en los supuestos en que se hubiera iniciado la actividad en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, será necesario presentar un certificado de la empresa en el que conste la correspondiente base de cotización, que será la que se considere a efectos del cálculo de la prestación. Se actuará del mismo modo, cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial y no sea posible determinar la base reguladora, o en los casos en los que las empresas hayan sido autorizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social a diferir el ingreso de las cuotas con posterioridad al mes siguiente.

4. La entidad gestora podrá iniciar de oficio el procedimiento para el reconocimiento de la prestación por paternidad, cuando disponga de los datos suficientes para ello, debiendo comunicar al interesado dicha circunstancia en el plazo de quince días contados desde el día siguiente al del hecho causante.

En su exposición de motivos, el grupo proponente afirma que **“se ha detectado un incremento significativo en las solicitudes de prestación por paternidad presentadas por trabajadores migrantes, especialmente en sectores como la agricultura o la construcción. Algunas de estas solicitudes han generado preocupación por posibles fraudes, dado que se han presentado casos en los que se ha solicitado el permiso en múltiples ocasiones en un corto periodo de tiempo, alegando el nacimiento de hijos en países de origen sin aportar documentación plenamente verificable”**.

Por ello, “para garantizar la correcta aplicación de este derecho y evitar usos fraudulentos”, apuntan, “es necesario reforzar los mecanismos de control documental, especialmente cuando el nacimiento ha tenido lugar fuera del territorio nacional”. Y por ello, se propone modificar el artículo 30.2 del Real Decreto 295/2009, “incorporando requisitos específicos de acreditación mediante certificados oficiales emitidos y validados por los consulados españoles, garantizando así que las prestaciones se conceden exclusivamente en los casos que cumplen con los principios de legalidad, veracidad y finalidad de la norma”.

En concreto, la proposición no de ley integra una nueva redacción del apartado 30.2 en los siguientes términos:

	Texto propuesto
<p>2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos que a continuación se indican, excepto los que ya se hayan aportado para la tramitación de un subsidio por maternidad por los mismos hijos o menores acogidos:</p> <p>1.º Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil, siempre y cuando no haya sido transmitido este dato por el Registro Civil. Si</p>	<p>“2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos que a continuación se indican, excepto los que ya se hayan aportado para la tramitación de un subsidio por maternidad por los mismos hijos o menores acogidos:</p> <p>1.º Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil, siempre y cuando no haya sido transmitido este dato por el Registro Civil. Si</p>

el hijo ha nacido en el extranjero deberá aportarse, en su caso, el certificado de nacimiento validado por el Consulado correspondiente.

2.º Certificación de la empresa o administración pública en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral o permiso, respectivamente.

3.º En los supuestos de adopción o acogimiento de uno o más menores, deberá aportarse la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente, preadoptivo o simple, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

Si se trata de acogimiento simple, deberá constar que su duración es, al menos, de un año.

4.º Documento que acredite el previo acuerdo con el empresario, cuando el periodo de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial.

Cuando sea un trabajador por cuenta propia quien pretende disfrutar el periodo de descanso en régimen de actividad a tiempo parcial, compatibilizándolo con el subsidio, documento acreditativo del interesado en la que se recojan los términos precisos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad y la percepción del subsidio.

Si, conforme a lo establecido en la disposición adicional primera de este real decreto, la distribución inicialmente acordada o declarada del disfrute del periodo de descanso se modifica, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de la entidad gestora con carácter inmediato.

5.º Los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, a excepción de los incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de los trabajadores económicamente dependientes, presentarán, si la entidad gestora lo estima conveniente, una declaración de situación de la actividad.

6.º En los supuestos en que proceda la ampliación del subsidio, de conformidad con el artículo 26.2, además de los documentos señalados anteriormente, serán necesarios los siguientes:

a) Título oficial de familia numerosa. No obstante, si no ha sido reconocida la condición de familia numerosa pero se presume dicha situación, se acreditará tal condición con la presentación del formulario de haber solicitado el título de familia numerosa.

En aquellos supuestos en los que no se acredite suficientemente la existencia de una familia numerosa, no podrá reconocerse la ampliación de la duración del subsidio por la condición de familia numerosa.

b) Certificado del miembro de la familia discapacitado, con reconocimiento de un grado igual o superior al 33 por ciento, efectuado de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, por el órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente o por la dirección provincial del

el hijo ha nacido en el extranjero deberá aportarse, en su caso, el certificado de nacimiento validado por el Consulado **español** correspondiente, **así como un certificado de llegada al país donde ha nacido el hijo o hijos y un certificado de estancia en el mismo.**

1) Ambos certificados deberán ser cumplimentados y sellados por la embajada o consulado español asignado al país donde haya nacido el hijo.

2) Será la embajada o consulado español quien envíe el certificado a la dirección provincial competente de la entidad gestora correspondiente.

3) En el certificado de llegada deberá constar, entre otros, la fecha en que se persone el interesado ante la embajada o consulado español, que no deberá ser nunca superior a 15 días después del nacimiento del hijo o hijos.

4) En el certificado de estancia deberá constar, entre otros, la fecha en que se persone el interesado ante la embajada o consulado español, que no deberá ser nunca superior a 10 días antes de la reincorporación al puesto de trabajo.

5) En caso de no cumplir con todos los requisitos expresados en los puntos anteriores, se denegará / revocará el derecho a la prestación económica por paternidad. En dicho caso, el solicitante deberá devolver el importe íntegro de la prestación recibida. En primera instancia, los certificados de llegada y estancia no condicionarán la percepción de la prestación económica por paternidad.

1) El primer mes, el solicitante tendrá derecho a recibir la prestación económica si cumple con todos los requisitos aun no habiendo sido entregado el certificado de llegada.

2) Pasado el primer mes, el solicitante tendrá derecho a recibir la prestación económica si, además de cumplir con todos los requisitos, el certificado de llegada ha sido entregado a la dirección provincial competente. En caso de no haber sido recibido durante los 30 primeros días desde la solicitud de la baja, el solicitante perderá el derecho a recibir la prestación económica, debiendo, además, devolver el importe íntegro recibido hasta la fecha.

3) Habiendo finalizado el periodo de baja por paternidad y transcurridos 20 días desde la reincorporación al puesto de trabajo, la dirección provincial competente deberá haber recibido el certificado de estancia. En caso contrario, al solicitante se le revocará el derecho a la prestación económica por paternidad y deberá devolver el importe íntegro de la prestación recibido hasta la fecha.

En los casos en que uno o ambos certificados no hayan sido presentados en tiempo y forma, la Administración actuará de oficio para iniciar las acciones legales contra

Instituto de Mayores y Servicios Sociales en Ceuta y Melilla.

c) Informe médico del hospital público en el que se haya producido el nacimiento del hijo, en el que consten las dolencias relacionadas con su discapacidad. Si el nacimiento se produce en un centro privado, será necesario presentar un informe del facultativo del Servicio Público de Salud.

el solicitante en caso de fraude así como para compensar las pérdidas o sobrecostes que hayan comportado a la empresa.

2.º Certificación de la empresa o administración pública en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral o permiso, respectivamente.”

Actualidad del Poder Judicial

NO LEGALIZACIÓN DEL VÍNCULO DE PAREJA DE HECHO

PENSIÓN DE VIUEDAD. Rechazan conceder la pensión de viudedad a la mujer con la que el fallecido tenía una relación durante 24 años pese a nombrarla heredera universal de sus bienes

La pensión se tramitó a favor de la exesposa del fallecido

Fecha: 25/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Aragón de](#)

[25/07/2025](#)



El Tribunal Superior de Justicia de Aragón **ha rechazado conceder la pensión de viudedad a una mujer con la que el fallecido tenía una relación desde que se separó, conviviendo con ella hasta su deceso en 2023 y a quien declaró heredera universal en el testamento.** El INSS tramitó la pensión para la exmujer del fallecido, de quien se divorció en 1999, **porque no había formalizado legalmente su vínculo con su pareja actual.** La decisión fue confirmada por el juzgado Social 6 de Zaragoza.

“Toda pareja estable no casada deberá ser inscrita en un Registro de la Diputación General de Aragón para que le sean aplicables las medidas administrativas reguladas en la presente Ley, así como anotada o mencionada en el Registro Civil competente si la

legislación estatal lo previera”, expresa el tribunal. “Así pues, hay que compartir la decisión de la juzgadora de instancia cuando considera que “a demandante y el fallecido no tuvieron impedimento legal alguno para proceder a inscribirse como pareja de hecho con análoga relación de afectividad a la matrimonial si ese hubiera sido su interés, lo que no lo hicieron”, concluye la Sala.

Actualidad del Poder Judicial

SILLAS ERGONÓMICAS

CONDICIONES DE TRABAJO. El Tribunal Supremo rechaza una demanda para dotar de sillas ergonómicas a todos los teletrabajadores de una empresa

El tribunal argumenta que ello no vulnera la igualdad respecto a los trabajadores presenciales al no ser la silla una condición de trabajo como puede ser el horario o la remuneración

Fecha: 25/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Aragón de 25/07/2025](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha confirmado el rechazo de una demanda de conflicto colectivo del sindicato UGT que reclamaba que se facilitaran sillas ergonómicas **a todos los trabajadores de una empresa acogidos a la modalidad de teletrabajo y no solo a quienes lo requerían por problemas de salud**. El tribunal argumenta que **ello no vulnera la igualdad respecto a los trabajadores presenciales** al no ser la silla una condición de trabajo como puede ser el horario o la remuneración, y no estar contemplada su dotación ni en los acuerdos individuales de trabajo a distancia, ni en el convenio colectivo de aplicación.



EL TS RECHAZA SILLAS ERGONÓMICAS A TELETRABAJADORES DE UNA EMPRESA

Para la Sala, *“el riesgo ergonómico considerado genéricamente, no evaluado teniéndose en cuenta el concreto puesto de trabajo, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos y desconexiones durante la jornada”*, no genera el deber de la empresa de adoptar una concreta medida preventiva, como proporcionar la silla ergonómica a toda la plantilla de personas trabajadoras.

El tribunal desestima el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) contra la sentencia de la Audiencia Nacional que rechazó la demanda de conflicto colectivo presentada por este sindicato, a la que se adhirió CGT, contra la mercantil Tecnológica Ecosistemas S.A.U.

La sentencia explica que en el acuerdo individual de teletrabajo que se suscribe en esta empresa figura que ésta facilita a la persona teletrabajadora para el correcto desempeño de sus funciones el ordenador portátil, el cargador, los auriculares y el ratón. También contempla el abono a cada uno de ellos de 30 euros brutos mensuales, en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios, generados por la prestación de servicios en esa

modalidad de teletrabajo, pero no consta ninguna referencia a la silla ergonómica.

Señala que, para la entrega de material ergonómico, en el servicio de prevención mancomunado en el que se integraba esta empresa existía un procedimiento que contemplaba que, independientemente de los gastos de compensación de gastos, las personas teletrabajadoras podrían solicitar teclado independiente, reposapiés y pantalla adecuada. Además, en caso de que se solicitara material ergonómico diferente, como la silla, junto con el reposamuñecas o el trolley, sólo sería facilitado por prescripción médica y con la aprobación del servicio médico.

La sentencia, ponencia de la magistrada Ana María Orellana Cano, considera que la empresa también ha garantizado el derecho al abono y compensación de gastos de las personas teletrabajadoras, contemplado en esa misma ley. Indica que, a partir del 1 de marzo de 2021, la empresa abona a toda su plantilla 30 euros brutos al mes, en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo y que supone una mejora de lo contemplado en el convenio colectivo, tanto en la cuantía como en el alcance y ámbito subjetivo, pues se abona con independencia del periodo durante el que la persona teletrabajadora haya prestado servicios en esta modalidad durante el mes.

La Sala precisa que la empresa demandada contaba con el plan de prevención de riesgos laborales, habiendo llevado a cabo la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Afirma también que en este caso consta acreditado que si algún teletrabajador solicitara material ergonómico diferente al que integra la dotación realizada por la empresa, como podría ser una silla ergonómica, la empresa se lo proporcionaría siempre que existiera prescripción médica y aprobación por el servicio médico de prevención de riesgos laborales.

Sentencia

CONVIVENCIA DE DOS PERSONAS EN UN MISMO DOMICILIO

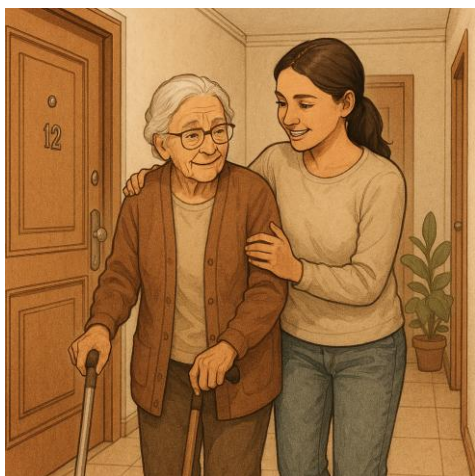
¿RELACIÓN LABORAL O AYUDA MUTUA?. El TSJ de Catalunya examina si la relación existente entre dos personas que conviven en un mismo domicilio, compartiendo tareas domésticas y asistencia personal, debe calificarse como una relación convivencial de ayuda mutua del Código Civil de Catalunya o si, por el contrario, es una relación laboral.

La calificación como ayuda mutua o como relación laboral derivarán consecuencias jurídicas muy diferentes.

Fecha: 14/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 14/11/2024](#)



HECHOS

- El caso se inicia con la demanda interpuesta por **Tatiana**, nacional de Honduras, quien había prestado servicios como cuidadora interna en el domicilio de **Candelaria**, persona de edad avanzada y con diagnóstico de demencia desde 2020.
- Tatiana alegó que fue **despedida verbalmente** el 30 de marzo de 2022 y reclamó la existencia de **una relación laboral** desde marzo de 2020 hasta marzo de 2022.
- El Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona **desestimó la demanda de despido**, pero **reconoció la existencia de una relación laboral** entre las partes durante el período indicado.
- Ambas partes recurrieron en **suplicación**:
 - **Tatiana** solicitó que se declarase el despido como **nulo o subsidiariamente improcedente**, con indemnización y salarios de

tramitación.

- **Candelaria** negó la existencia de relación laboral, alegando una **relación de convivencia de ayuda mutua**, según el art. 240 del Código Civil de Cataluña.

FALLO DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña – Sala de lo Social:

1. **Desestima ambos recursos de suplicación.**
2. **Confirma íntegramente la sentencia de instancia.**
3. **Ratifica la existencia de una relación laboral especial del hogar familiar**, y no una relación de ayuda mutua.
4. **No aprecia prueba suficiente de despido verbal**, por lo que no accede a las pretensiones de la actora.

ARGUMENTOS JURÍDICOS

1. **Calificación de la relación jurídica:**

El Tribunal aplica jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo que establece que **la calificación de la relación (laboral o no) depende de la realidad de los hechos**, no del nombre o intención de las partes. La convivencia no excluye la laboralidad si concurren los elementos típicos del contrato de trabajo.

2. **Desestimación de la relación de ayuda mutua:**

Se descarta que la relación se ajuste al **art. 240 del Código Civil de Cataluña**, ya que Tatiana **no era una conviviente en igualdad de condiciones**, sino que **prestaba asistencia personal y realizaba tareas domésticas en beneficio de una persona dependiente**, sin reciprocidad.

3. **Reconocimiento de relación laboral especial del hogar familiar:**

Aunque no existe contrato escrito ni pruebas directas de retribución, se acredita prestación de servicios continuada y organizada, lo que basta para aplicar el **RDL 1620/2011**.

4. **Sobre el despido verbal:**

La actora **no logra acreditar fehacientemente la existencia de un despido verbal**. El Tribunal reitera la doctrina de que **corresponde al trabajador probar el despido**, y en este caso, el burofax enviado y la conversación con la sobrina no son prueba suficiente de la voluntad empresarial de extinguir la relación.

Sentencia

SUBSISTENCIA DEL VÍNCULO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD

INDEMNIZACIÓN. NO PROCEDE. El TSJ de Cataluña niega la indemnización de 20 días/año al INDF al no existir “cese real”: la fijeza inmediata en la misma plaza es novación modificativa, no extintiva (voto particular en contra).

*El TSJ de Catalunya ha dictado en Pleno (con un VP), en un supuesto de una trabajadora indefinida no fija que, tras proceso de selección (sistema de concurso oposición), adquiere la condición de personal laboral fijo **no procede indemnización alguna** porque ha subsistido el vínculo sin solución de continuidad*

Fecha: 06/06/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Catalunya de 06/06/2025](#)

HECHOS

■ Relación laboral y situación de la actora.

Trabajadora (técnica especialista de educación infantil) contratada en 2006 como interina por vacante en el Departament d'Educació.

En 2022 un Juzgado reconoce su **condición de indefinida no fija con antigüedad desde 13/09/2006**. Supera el proceso selectivo convocado por Resolución EDU/1562/2020 y resulta propuesta como personal laboral fijo. Mediante Resolución EDU/2259/2022 se produce la cobertura reglamentaria de su plaza con efectos 01/09/2022. La Administración le comunica fin de contrato el 31/08/2022 y tramita su baja en Seguridad Social ese día; al día siguiente (01/09/2022) continúa prestando servicios en el mismo centro y misma categoría como fija.

■ Demanda en la instancia.

La trabajadora **reclama indemnización de 20 días/año** (tope 12 meses) por la “extinción” del vínculo indefinido no fijo al cubrirse reglamentariamente la plaza, más intereses del art. 1108 CC (22.815,39 €). **El Juzgado desestima.**

Fallo del Tribunal

- Se desestima íntegramente el recurso de suplicación y se confirma la sentencia del Juzgado que rechazó la indemnización reclamada. Sin costas.
- Voto particular (suscrito por 7 magistrados/as): sostiene que sí hubo extinción del contrato indefinido no fijo el 31/08/2022 y que procede reconocer la indemnización de 20 días/año, sin quedar enervada por la posterior contratación fija.

Fundamentos jurídicos y razones de la decisión

1. Ausencia de “extinción real y efectiva”.

- La Sala declara que **no hubo ruptura del vínculo**: la trabajadora siguió prestando servicios sin solución de continuidad (ni un día) desde el 01/09/2022 en el mismo centro y categoría, pasando de indefinida no fija a fija.
- Por ello, no se aplica el art. 49.1.b ET ni procede la indemnización por “fin de contrato” invocada: solo hubo novación modificativa (adquisición de fijeza), no extintiva.

2. Novación (arts. 1203–1204 CC) y EBEP.

- La tesis de la recurrente de novación extintiva (incompatibilidad entre temporal y fija) **se rechaza**: se mantienen puesto, categoría y condiciones (incluida retribución), cambiando solo la naturaleza del vínculo (mejora jurídica: fijeza).
- No se acredita infracción de los arts. 8.2.c) y 11.1 EBEP (mera tipología de personal laboral).

3. Doctrina del TS y del TJUE sobre abuso de temporalidad.

- La Sala distingue los supuestos en los que, al cubrirse la plaza, el indefinido no fijo cesa y no es estabilizado, caso en que el TS ha reconocido 20 días/año aunque luego haya nueva contratación temporal; de este caso, en el que se adquiere fijeza inmediata y no hay extinción.
- Frente a la invocación de la Directiva 1999/70/CE y la STJUE 22/02/2024 (asuntos C-59/22, C-110/22 y C-159/22), la Sala recuerda que una medida adecuada de sanción del abuso puede ser la conversión en fija, y que el ordenamiento español no prevé “daños punitivos” adicionales fuera de los supuestos tasados. En consecuencia, **no procede indemnización punitiva por abuso cuando se ha producido la fijeza y no hay extinción.**

4. Voto particular (sí a la indemnización).

- Postula que la carta de 31/08/2022 y la baja en Seguridad Social prueban una extinción constitutiva del contrato indefinido no fijo (novación extintiva), seguida de nuevo contrato fijo por libre concurrencia; por tanto, se deberían activar los efectos indemnizatorios de la extinción (20 días/año) para sancionar el abuso prolongado. Cita, entre otras, STS 1178/2024 (reprocha el argumento de que la fijeza posterior borre el perjuicio) y la STJUE 22/02/2024 y 13/06/2024 (C-231/22 y C-232/22) sobre la necesidad de medidas efectivas y disuasorias.

Sentencia

REALIZACIÓN DE CURSOS

TIEMPO DE TRABAJO. El Tribunal Supremo reconoce como tiempo de trabajo los cursos de la revalidación y los desplazamientos del personal de Salvamento Marítimo

El Supremo obliga a SASEMAR a computar como jornada laboral el tiempo dedicado a la formación y desplazamiento para la revalidación de certificados STCW del personal de flota..

Fecha: 14/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 14/11/2024](#)



HECHOS

- El conflicto colectivo fue promovido por CGT (Sector Mar y Puertos), con adhesión de UGT y CCOO, frente a la EPE Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR).
- Se reclamaba que el tiempo invertido por el personal de flota en los cursos de **revalidación de certificados STCW** — *Formación Básica en Seguridad; Embarcaciones de Supervivencia y Botes de Rescate (no rápidos); Botes de Rescate Rápidos; y Avanzado en Lucha contra Incendios*— y **los desplazamientos** a dichos cursos se computasen como **tiempo efectivo de trabajo**. SASEMAR organiza los cursos

(habitualmente en el Centro Jovellanos) y asume su coste y dietas, **pero venía negando su cómputo como tiempo de trabajo o compensación adicional**.

- La Audiencia Nacional (sent. 123/2023, 10-11-2023) **desestimó** la demanda, entendiendo que **la renovación era responsabilidad individual del marino**. Contra dicha sentencia recurrieron en **casación** CGT y UGT.
- Objeto del recurso: el reconocimiento del tiempo de formación y desplazamiento como trabajo efectivo.

FALLO

- El Tribunal Supremo **estima** los recursos de CGT y UGT, **casa y anula** la SAN 123/2023 y **estima** la demanda colectiva: declara el **derecho** de los trabajadores de SASEMAR a que **tanto** la asistencia a los cursos de revalidación de certificados STCW **como el tiempo de desplazamiento sean tiempo efectivo de trabajo**. Sin costas (art. 235 LRJS).

Fundamentos jurídicos (síntesis de argumentos)

1. Revisión fáctica (art. 207.d LRJS):

Se rechaza la pretensión de CGT de añadir referencias normativas sobre el contenido de los cursos al relato de hechos probados por ser **cuestión jurídica** e irrelevante a efectos fácticos.

2. Formación exigida por cambios normativos:

La caducidad y revalidación periódica de certificados STCW deriva de la **Resolución DGM de 2-02-2017** y del marco internacional/UE (Convenio STCW y Directiva formación marítima), imponiendo a la gente de mar acreditar cada cinco años la **competencia** mediante experiencia y/o cursos.

3. Aplicación del art. 23.1.d) ET:

La revalidación constituye **adaptación a modificaciones** del puesto de trabajo impuestas normativamente; por ello, **el tiempo destinado a la formación “se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo”** y la formación **corre a cargo de la empresa**. Se enlaza con el **derecho a la formación** del art. 4.2.b) ET y con el **deber preventivo** empresarial (arts. 14 y 19 LPRL).

4. Doctrina previa del TS:

Se cita y **sigue** la STS 979/2017 (ADR mercancías peligrosas) y la STS 11-02-2013 (CAP transporte viajeros), que ya consideraron **tiempo de trabajo efectivo** la formación **obligatoria** para mantener habilitaciones profesionales, incluyendo cursos y examen, con **retribución** como tal.

5. Desplazamientos:

El fallo **extiende** el reconocimiento al **tiempo de desplazamiento** a los cursos, atendiendo a su carácter **obligatorio e impuesto** por la organización del trabajo y la normativa aplicable, en línea con el criterio protector del art. 23.1.d) ET y de la LPRL.

Sentencia

HUELGA INICIADA

DERECHO DE HUELGA. Se vulnera el derecho de huelga cuando la empresa decide, al día siguiente de iniciarse la huelga, requerir al Comité de Huelga para que establezca unos servicios de seguridad y mantenimiento carentes de toda justificación objetiva o razonable.

Los requerimientos que obligan a trabajar durante una huelga (vistas, plazos, escritos) lesionan el art. 28.2 CE, salvo que encajen estrictamente en seguridad/mantenimiento (art. 6.7) o en mínimos (art. 10) válidamente fijados.

Fecha: 18/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 18/07/2025](#)



HECHOS

- **Partes y conflicto.** Quince profesionales (abogados/graduados sociales) de los **Servicios Jurídicos del Sindicato Nacional de CCOO de Galicia** inician **huelga** el **23/01/2023**. La empleadora (el propio sindicato) envía el **24/01/2023** a cada actor un **burofax** imponiendo: (i) pedir suspensiones de señalamientos; (ii) **comparecer** y actuar en vistas no suspendidas; (iii) **realizar escritos y actuaciones** en plazos en curso, advirtiendo de **responsabilidades profesional, laboral y civil** por incumplimiento. Tras recibirlos, los trabajadores **se reincorporan** y asumen también tareas auxiliares por estar otros compañeros en huelga. La huelga se **suspende** el **02/03/2023** tras preacuerdo.
- **Gestiones paralelas.** La empresa **pidió “servicios mínimos”** a la RLT y a la autoridad laboral; éstos fueron **denegados** y la denegación **confirmada** por la Sala Contencioso-Adm. del TSJ Galicia (Sent. 504/2023). El TS incorpora por revisión fáctica los correos de 16-17/01/2023 sobre esa negociación frustrada.
- **Procedimiento y objeto del recurso de casación.** TSJ Galicia (Sent. 1704/2023) **estima parcialmente** la tutela de derechos fundamentales: **aprecia vulneración del derecho de huelga**, niega lesión de libertad sindical/dignidad/integridad y **fija 25.000 €** por actor. En casación, recurren **ambas partes**: el sindicato discute hechos probados, inexistencia de lesión y **cuantía**; los actores piden que se declare además vulnerada la libertad sindical y se **eleve** la indemnización a **120.005 € c/u**. El TS delimita el objeto a si los **burofaxes** lesionan derechos fundamentales y a la **cuantía** indemnizatoria.

FALLO DEL TRIBUNAL (STS 745/2025, PLENO)

- **Se desestima** el recurso de los **trabajadores**.
- **Se estima parcialmente** el recurso del **sindicato solo** para **reducir la indemnización**: se **mantiene** la declaración de **vulneración del derecho de huelga**, pero la indemnización adicional se **fija en 7.501 € por demandante** (antes 25.000 €). **Sin costas**.

- ¿Fija doctrina? El Pleno no formula una “doctrina legal” en el fallo, pero reitera y precisa criterios sobre la distinción entre servicios de seguridad y mantenimiento (art. 6.7 RDL 17/1977) y servicios mínimos (art. 10 RDL 17/1977), y sobre el uso orientativo de la LISOS y los criterios de proporcionalidad del art. 183 LRJS para cuantificar el daño moral.

Fundamentación jurídica esencial

- **Indicios y carga de la prueba en tutela (art. 181.2 LRJS).**

Los burofaxes enviados al día siguiente del inicio de la huelga, que obligan a los huelguistas a comparecer y actuar en procedimientos y a cumplir plazos, constituyen indicio suficiente de lesión del derecho de huelga (art. 28.2 CE). La empresa no acredita justificación objetiva, razonable y proporcional.

- **Servicios de seguridad y mantenimiento vs. servicios mínimos.**

- Seguridad y mantenimiento (art. 6.7 RDL 17/1977): su garantía corresponde al Comité de Huelga (STC 11/1981) y persiguen únicamente permitir la reanudación de la actividad tras la huelga; no mantenerla durante su desarrollo.
- Servicios mínimos (art. 10 RDL 17/1977): limitan el derecho para servicios esenciales y los impone la autoridad gubernativa con control judicial. No pueden ser implantados de facto por la empresa si han sido denegados, como ocurrió.
- El contenido de los burofaxes no encaja en seguridad/mantenimiento (no eran para reactivar tras la huelga, sino para seguir trabajando en señalamientos y plazos) y, en la práctica, pretendía sostener la actividad como si fuesen mínimos, vulnerando el contenido esencial del derecho de huelga (STC 80/2005).

- **Revisión fáctica limitada.**

El TS adiciona hechos probados (correos sobre negociación de “mínimos” y solicitud formal de servicios mínimos), pero ello no altera la conclusión de lesión.

- **Cuantificación del daño moral (arts. 179.3 y 183 LRJS).**

- La cuantía prudencial del daño moral puede orientarse en la horquilla sancionadora de la LISOS (art. 8.10 y 40.1.c), pero debe ponderar circunstancias del caso (duración, intensidad, consecuencias, etc.). El TS corrige la cifra de 25.000 € por ser excesiva a la vista de una lesión de corta duración (25/01–09/02/2023) y fija el mínimo del grado mínimo: 7.501 € por actor.

Sentencia

PERSONAS DIVORCIADAS

PENSIÓN DE VIUEDAD. El Supremo reconoce viudedad a la exesposa al equiparar el pago del 50 % de la hipoteca a la pensión compensatoria

Viudedad de persona divorciada: el pago del 50 % de la hipoteca de la vivienda familiar se equipara a pensión compensatoria a efectos del art. 220 LGSS.

Fecha: 18/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 18/07/2025](#)

HECHOS

- La demandante (Felicidad) contrajo matrimonio en 1980, se divorció en 2009 y el ex-cónyuge falleció en 2018. La sentencia de divorcio atribuyó a la esposa e hijas el uso de la vivienda familiar **y obligó a ambos cónyuges a abonar por mitad el préstamo hipotecario**; además, fijó alimentos de 50 € mensuales por hija. **Tras el fallecimiento, la actora solicitó pensión de viudedad, que el INSS denegó por no ser perceptora de pensión compensatoria.**
- El Juzgado de lo Social n.º 2 de Cádiz (17/05/2021) desestimó la demanda, **al entender que el pago del 50 % de la hipoteca no era pensión compensatoria** porque no se estableció “en favor del más débil”, sino como responsabilidad compartida.
- El TSJ de Andalucía (Sevilla) estimó el recurso de suplicación (8/02/2024), reconoció el derecho a la viudedad y aplicó una interpretación flexible del concepto de pensión compensatoria, atendiendo a la dependencia económica que revela la aportación periódica del causante.

Objeto del recurso de casación unificadora: INSS y TGSS alegan contradicción con la STSJ País Vasco 1764/2023 (11/07/2023), que negó la viudedad en un supuesto sustancialmente igual (pago por mitades de préstamos gananciales) y denuncian infracción de los arts. 220 LGSS y 97 CC.

FALLO DEL TRIBUNAL

Desestima el RCU del INSS y TGSS.

- Confirma la sentencia del TSJ de Andalucía y declara firme el **reconocimiento del derecho de la actora a la pensión de viudedad.**
- Sin costas (art. 235 LRJS).

¿Fija doctrina? Sí: reitera y consolida la línea jurisprudencial que equipara, a efectos del art. 220 LGSS, determinadas aportaciones periódicas del excónyuge (como el pago del 50 % de la hipoteca de la vivienda adjudicada al otro) a pensión compensatoria, cuando cumplen la función de mitigar el desequilibrio económico derivado del divorcio.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y ARGUMENTOS CLAVE

Contradicción (art. 219 LRJS): El Supremo constata identidad sustancial entre el caso resuelto por el TSJ Andalucía y la sentencia de contraste (TSJ País Vasco 1764/2023), pues en ambos supuestos se atribuyó el uso de la vivienda a la exesposa y se impuso a ambos el pago por mitades de la hipoteca, con decisiones opuestas sobre la viudedad.

Régimen aplicable del RCU: Se aplica el art. 219 LRJS en su redacción anterior a la LO 1/2025, por la DT 9.ª de dicha Ley Orgánica (las nuevas reglas rigen para resoluciones dictadas tras su entrada en vigor: 03/04/2025);

Exigencia de pensión compensatoria (art. 220 LGSS) y su finalidad (art. 97 CC): El Tribunal reitera que el requisito legal ha de interpretarse teleológicamente: lo determinante es si existía una prestación económica periódica del causante que compensara el desequilibrio posdivorcio del otro cónyuge. Bajo este prisma, el pago

del 50 % de la hipoteca de la vivienda familiar asignada a la exesposa mejoraba sus circunstancias económicas y cumplía la función propia de la pensión compensatoria.

Conformidad constitucional del art. 220.1 LGSS: Se recuerda el ATC 4/2018 que inadmitió la cuestión de inconstitucionalidad sobre el párrafo 2.º del art. 220.1 LGSS, despejando dudas sobre su vigencia. ;

Jurisprudencia reforzadora: La Sala cita y sigue su doctrina previa (p. ej., STS 252/2023, STS 405/2021, STS 915/2020) que ya había reconocido la viudedad cuando el excónyuge asumía pagos (hipoteca/créditos) que suplían la compensación económica del art. 97 CC.

¿Puede reconocerse la pensión de viudedad a una persona divorciada aunque no exista pensión compensatoria formal?



El Tribunal Supremo (STS 743/2025, de 18 de julio) **ha resuelto que sí**, cuando existen prestaciones periódicas del excónyuge fallecido que **cumplen la función compensadora del art. 97 CC.**

En este caso, **el fallecido asumía el 50 % de la hipoteca de la vivienda familiar**, lo que el Supremo interpreta como una aportación equivalente a pensión compensatoria a efectos del art. 220 LGSS.



El Supremo reconoce viudedad a la exesposa al equiparar el pago del 50 % de la hipoteca a la pensión compensatoria"



Con esta sentencia, se consolida la doctrina de que lo importante no es la denominación jurídica, **sino la función económica real de los pagos** tras el divorcio.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. CICLO INTEGRAL DEL AGUA. Resolución de 11 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. [[BOE 25/09/2025](#)]

ESTATAL. PRODUCTOS DEL MAR CONGELADOS. Resolución de 11 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial en materia salarial para el año 2025, de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración. [[BOE 26/09/2025](#)]

MADRID. TINTORERÍAS Y LABANDERÍAS. Resolución de 5 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales Asociación Profesional de Empresarios de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid (ASTYLCAM) y Asociación Empresarial de Lavanderías Industriales de la Comunidad de Madrid (AELICAM) y por la representación sindical Federación Regional de CC. OO. del Hábitat Madrid, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Madrid (Código número 28003995011981). [[BOC 24/09/2025](#)]

JAÉN. COMERCIO. Convenio Colectivo de Trabajo para el Comercio en General de la Provincia de Jaén, años 2025, 2026 y 2027. [[BOC 23/09/2025](#)]

SEVILLA. MANTECADOS, POLVORONES, ROSCOS. Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del sector de fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos elaborados en Estepa, incorporando el Protocolo del Colectivo LGTBI. [[DOS 19/09/2025](#)].

LLEIDA. CONSTRUCCIÓ. Taules salarials per a l'any 2024 i a la contribució empresarial en pla de pensions del Conveni col·lectiu de treball del sector de la de la construcció de la província de Lleida. [[DOS 23/09/2025](#)].