



Congreso de los Diputados

REGISTRO DE JORNADA. El Consejo de Ministros de 30 de septiembre acuerda que se autorice la tramitación administrativa urgente del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el registro de jornada.

[\[pág. 2\]](#)



Actualidad Poder Judicial

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

READMISIÓN. El TSXG obliga a una entidad bancaria a readmitir a una trabajadora en un puesto adaptado a sus circunstancias de salud

[\[pág. 4\]](#)

ACRECIMIENTO

PENSIÓN DE VIUDEDAD. CLASES PASIVAS. El Tribunal Supremo fija que la pensión de viudedad de clases pasivas con dos personas beneficiarias debe pasar a cobrarse íntegra por una sola tras el fallecimiento de la otra

[\[pág. 5\]](#)



Sentencias

DIES A QUO.

DESPIDO IMPROCEDENTE. El plazo de 10 días (art. 278 LRJS) de que dispone la empresa para comunicar al trabajador la fecha de readmisión debe computarse tomando como dies a quo el de notificación de la sentencia de instancia, aunque no sea firme

[\[pág. 7\]](#)

INTERPRETACIÓN CONVENIO COLECTIVO

PERIODO ESTIVAL. El TS se pronuncia sobre la interpretación del Convenio colectivo que establece que las vacaciones deberán disfrutarse, al menos 14 días continuados, en periodo estival.

[\[pág. 9\]](#)

PATOLOGÍA PREVIA

ACCIDENTE DE TRABAJO. No toda alteración sobrevenida de la salud que se produce en el lugar de trabajo debe considerarse accidente laboral

[\[pág. 10\]](#)

MIEMBROS MESAS ELECTORALES

TIEMPO DE TRABAJO. El tiempo para funciones como miembros de mesas electorales en elecciones de representantes unitarios de los trabajadores, tanto para comités de empresa como delegados de personal, no es tiempo de trabajo efectivo.

[\[pág. 11\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 13\]](#)

Consejo de Ministros

REGISTRO DE JORNADA. El Consejo de Ministros de 30 de septiembre acuerda que se autorice la tramitación administrativa urgente del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el registro de jornada.

Fecha: 30/09/2025

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia](#)

El Consejo de ministros de 30 de septiembre aprueba un ACUERDO por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de registro de jornada.

[Proyecto de Real Decreto](#)



La futura norma **uniformiza y refuerza** el sistema de registro de jornada, introduciendo **obligaciones técnicas y jurídicas específicas** para hacerlo **fiable, trazable y accesible**, además de **conectar el registro horario con la desconexión digital**, ampliando la protección de los trabajadores y la eficacia de la inspección.

Finalidad y objetivos de la norma

La norma proyectada busca reforzar y desarrollar reglamentariamente el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET), respondiendo a:

- Exigencias de la normativa europea (Directivas 2003/88/CE y 89/391/CEE) y la STJUE de 14/05/2019 (C-55/18) que obliga a implantar sistemas objetivos y fiables de control horario.
- Insuficiencias del Real Decreto-ley 8/2019, que introdujo la obligación de registro pero sin detallar cómo debía aplicarse.
- Jurisprudencia nacional (Audiencia Nacional y Tribunal Supremo, especialmente STS 1161/2024 y STS 1191/2024) que exige objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del sistema.

Meta principal: garantizar un sistema de registro horario eficaz que:

- Evite excesos de jornada y horas extras ilegales.
- Proteja la salud, conciliación y derecho a la desconexión digital.
- Facilite la labor de la Inspección de Trabajo.
- Asegure la igualdad competitiva entre empresas.

Problemas que pretende solucionar

- Falta de homogeneidad y fiabilidad en los registros actuales (muchos son manipulables).
- Dificultad probatoria para el trabajador en caso de reclamaciones por exceso de jornada.
- Ineficacia en la actuación de la Inspección por ausencia de criterios técnicos claros.
- Escasa implantación de protocolos de desconexión digital, pese a lo previsto en el art. 88 LOPDGDD.

- Necesidad de alinear el ET y la LOPDGDD en un desarrollo reglamentario conjunto (arts. 12.4.c, 34.9, 35.5, 20 bis ET y art. 88 LOPDGDD).

Novedades principales que introduce

El Proyecto de RD desarrolla de forma concreta cómo debe ser el registro de jornada, estableciendo garantías técnicas y jurídicas.

- Sobre el registro horario:
 - Registro personal y directo por el trabajador (evita manipulación empresarial).
 - Identificación de interrupciones y pausas durante la jornada.
 - Diferenciación de tiempos:
 - Horas ordinarias vs. extraordinarias.
 - Tiempo efectivo vs. tiempo de disponibilidad.
 - Control de modificaciones:
 - Solo con garantías técnicas (sellos de tiempo, trazabilidad).
 - Participación o acceso de la RLT a los cambios.
 - Formato preferente electrónico, con autenticación de usuario y verificación de identidad.
 - Acceso inmediato y remoto a los registros tanto para trabajadores como para RLT e Inspección.
 - Obligación de conservación y puesta a disposición telemática.
- Sobre la desconexión digital (art. 88 LOPDGDD):
 - Desarrollo reglamentario del derecho a la desconexión.
 - Refuerzo de protocolos empresariales obligatorios para garantizar que el trabajador no esté disponible fuera de su jornada.
 - Conexión directa entre el registro horario y el derecho a la desconexión.
- Sobre el control y garantías:
 - Los registros deberán ser objetivos, fiables, trazables y accesibles.
 - Acceso garantizado a la RLT y a la Inspección de Trabajo para verificar su autenticidad.
 - Obligatoriedad de reflejar la información de manera indiscutible e imparcial, protegiendo al trabajador como parte débil en la relación laboral.

Entrada en vigor y régimen transitorio

- Este texto corresponde a la consulta pública previa (12 al 26 de septiembre de 2025).
- La norma entrará en vigor tras su aprobación definitiva y publicación en el BOE.
- Régimen transitorio: aún no se concreta, **pero previsiblemente incluirá un plazo de adaptación tecnológica para las empresas.**

Actualidad del Poder Judicial

ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

READMISIÓN. El TSXG obliga a una entidad bancaria a readmitir a una trabajadora en un puesto adaptado a sus circunstancias de salud

La Sala de lo Social le impone a la empresa el pago de los salarios dejados de percibir desde su cese y de una indemnización de 30.000 euros por apreciación de discriminación por razón de discapacidad

Fecha: 01/10/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSI de Galicia de 09/09/2025](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ratifica la sentencia de un juzgado de Vigo en la que declaró nulo el despido de una trabajadora por parte de una entidad bancaria, a la que condenó a readmitirla de forma inmediata en un puesto adaptado a sus circunstancias de salud tras los ajustes razonables pertinentes, con abono de una indemnización de 30.000 euros por apreciación de discriminación por razón de discapacidad. El TSXG, además, estima el recurso interpuesto por la afectada y también condena a la empresa a pagarle los salarios dejados de percibir desde su cese hasta su readmisión.

La Sala explica en la sentencia que la *demandante “es una persona con discapacidad por las dolencias que padece”*, entre ellas un trastorno depresivo, y que, además, *“han sido determinantes para la declaración de incapacidad permanente en el grado de total para su profesión habitual dentro de la sucursal bancaria”*. Sin embargo, subraya que *“los hechos declarados probados ponen de manifiesto no solo la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo, sino, más aún, la constatación de haber sido adaptado durante un periodo de tiempo significativo, antes del cese, de manera satisfactoria, tanto desde la perspectiva de la salud de la trabajadora como desde la perspectiva del rendimiento para la empresa demandada”*.

De hecho, los magistrados señalan que, después de finalizar la incapacidad temporal en 2020, se incorporó en 2023 a la empresa con otras funciones, en este caso administrativas, hasta que en 2024 la entidad le comunicó su cese. *“La existencia de discriminación deriva de textos normativos supranacionales que estaban vigentes en el momento de la decisión empresarial de extinción contractual e, incluso, se derivaría de la aplicación del artículo 14 de la Constitución Española”*, destaca el TSXG en el fallo, contra el que cabe presentar recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Actualidad del Poder Judicial

ACRECIMIENTO

PENSIÓN DE VIUDEDAD. CLASES PASIVAS. El Tribunal Supremo fija que la pensión de viudedad de clases pasivas con dos personas beneficiarias debe pasar a cobrarse íntegra por una sola tras el fallecimiento de la otra

Estima el recurso de una mujer a quien Hacienda denegó la revisión de la pensión de viudedad que tenía reconocida tras el fallecimiento de la mujer con la que se repartía el importe de la misma

Fecha: 25/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: SENTENCIA NO PUBLICADA

La Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha establecido como doctrina **que la pensión de viudedad de la Ley de Clases Pasivas, en los supuestos donde existe una concurrencia de beneficiarios y un consecuente reparto de su cuantía, debe pasar a cobrarse en su importe íntegro por una sola de ellas tras el fallecimiento de la otra.**

En el caso concreto, el tribunal estima el recurso de una mujer a quien la Dirección General de Costes de Personal de Ministerio de Hacienda denegó la revisión de la pensión de viudedad que tenía reconocida tras el fallecimiento de la mujer con la que se repartía el importe de la misma, y que fue la primera esposa del hombre del que la peticionaria era mujer actual cuando él murió.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ante quien la mujer recurrió la negativa de Hacienda, rechazó también su recurso al considerar, entre otros argumentos, que el acrecimiento de la pensión que solicitaba no estaba contemplado en ningún precepto legal, como ocurría por ejemplo con las pensiones extraordinarias originadas como consecuencia de actos de terrorismo.

El Supremo, en sentencia de la que ha sido ponente el magistrado José Manuel Bandrés, destaca, **en coincidencia con doctrina de la Sala Social del alto tribunal, que no se trata propiamente de un supuesto de acrecimiento de la pensión puesto que** *“existe solamente una pensión que corresponde originaria e íntegramente a la cónyuge supérstite y que, solamente en casos de concurrencia con otros beneficiarios, debe distribuirse como contempla la norma. De esta manera, una vez producido el deceso de la cónyuge divorciada y, por ende, desaparecida la causa por la que el importe de la pensión no era satisfecho íntegramente a la viuda supérstite, el derecho de ésta se reestablece en su dimensión originaria”.*

Añade que la falta de una previsión regulatoria específica en la Ley de Clases Pasivas del Estado, que contemple el régimen jurídico aplicable a los supuestos de concurrencia de beneficiarios de la pensión de viudedad para el caso de fallecimiento sobrevenido de uno de los beneficiarios, no es óbice para fijar como doctrina que el artículo 38.2 de la Ley de Clases pasivas del Estado se interprete en un sentido integrador que permita cubrir la laguna normativa, *“en consonancia con los artículos 9.2, 50 y 103.3 de la Constitución, de los que se infiere el principio de solidaridad social en la determinación de los derechos pasivos de los funcionarios jubilados o retirados, y conforme a los artículos 21 y 25 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que garantizan el derecho de las personas mayores a una vida digna e independiente”.*

De ese modo, fija como doctrina que *“el artículo 38.2 del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, a la luz de lo dispuesto en los artículos 9.2, 50 y 103.3, de la Constitución, y conforme a lo dispuesto en los artículos 21 y 25 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe ser interpretado en el sentido de que en los supuestos de concurrencia de beneficiarios del causante de derechos pasivos, tras extinguirse por fallecimiento el derecho a percibir la pensión de viudedad por parte del cónyuge divorciado del causante o del cónyuge actual, el beneficiario supérstite, que cumpla los requisitos exigidos en dicha disposición, recupera en toda su amplitud el*

derecho originario e íntegro de la cuantía de la pensión, y, en consecuencia, su derecho al cobro de la totalidad de la pensión de viudedad correspondiente”.

Por ello, estima el recurso de la mujer **y reconoce su derecho a percibir, desde la fecha del fallecimiento de la persona con la que se repartía la cuantía de la pensión de viudedad, el importe íntegro de la misma.**

Sentencia

DIES A QUO.

DESPIDO IMPROCEDENTE. El plazo de 10 días (art. 278 LRJS) de que dispone la empresa para comunicar al trabajador la fecha de readmisión debe computarse tomando como dies a quo el de notificación de la sentencia de instancia, aunque no sea firme

El plazo comienza a partir de la fecha de notificación de la sentencia de instancia.

Fecha: 10/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 10/09/2025](#)



HECHOS

- El Juzgado de lo Social nº 2 de Lleida (sentencia 18/08/2022) declaró **improcedente** el despido de D. Luis Antonio, condenando a la empresa DIRECCION000 a readmitir o indemnizar.
- La empresa **optó por la readmisión** el 26/09/2022; el juzgado tuvo **por ejercitada tácitamente la readmisión pero fuera de plazo** (providencia 26/09/2022, notificada 28/09/2022). La empresa **comunicó al trabajador** por burofax el 05/10/2022 que debía reincorporarse en 3 días (recibido 13/10/2022) y reiteró comunicación el 18/10/2022 (recibida 20/10/2022).
- A instancia del trabajador, se abrió **incidente de no readmisión**. Auto del Juzgado (30/01/2023): **readmisión irregular por extemporánea**, extinción indemnizatoria (51.795,13 €), abono de 734 € y **intereses procesales**. Reposición de la empresa desestimada (auto 17/04/2023).
- **TSJ de Cataluña** (sentencia 165/2024, 15/01/2024) estima la suplicación empresarial, **anula** ambos autos y **retrotrae** para que la magistrada parta de que la readmisión fue **comunicada dentro de plazo**, computando el **dies a quo** desde la **firmeza** de la sentencia.
- **Recurso de casación para la unificación de doctrina (RCUD)** del trabajador (nº 2337/2024), señalando contradicción con la **STSJ Extremadura 24/01/2012 (rec. 591/2011)**. **Objeto del RCUD:** fijar el **dies a quo** del plazo de **10 días** del **art. 278 LRJS** para que el empresario comunique la fecha de readmisión: ¿desde la **notificación de la sentencia de instancia** o desde su **firmeza**?

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- **Reitera y unifica** doctrina: el **plazo de 10 días** del **art. 278 LRJS** para comunicar por escrito la fecha de reincorporación **se computa desde la notificación de la sentencia que por primera vez declara la improcedencia**, sin necesidad de firmeza, y su **incumplimiento** determina la **readmisión irregular**.

RAZONAMIENTO JURÍDICO (FUNDAMENTOS CLAVE)

1. Interpretación literal y sistemática del art. 278 LRJS

- El precepto dispone que, si el empresario **optó por la readmisión**, debe **comunicar por escrito** al trabajador, **dentro de los 10 días siguientes a aquel en que se le notifique la sentencia**, la **fecha de reincorporación**, con un margen mínimo de **3 días** desde la recepción para evitar sorpresas. Este **plazo es procesal, perentorio y preclusivo**, y **no se difiere** a la firmeza.

2. Coordinación con la opción empresarial (arts. 56 ET y 110.3 LRJS)

- Los **plazos de 5 días (opción) y 10 días (comunicación) corren simultáneamente** desde la **notificación de la sentencia de instancia**; si la empresa no opta en 5 días, la **readmisión opera tácitamente**, pero **sigue corriendo el plazo de 10 días** para comunicar la fecha. Comunicar **después** de esos 10 días convierte la readmisión en **irregular**, con las **consecuencias** propias en ejecución (extinción indemnizatoria y salarios de tramitación según proceda).

3. Jurisprudencia consolidada de la Sala Cuarta

- Se cita expresamente la **STS 19/01/2016 (rcud 2062/2014)**, que ya afirmaba que ambos plazos se inician con la **notificación de la sentencia**, y una línea consolidada: **SSTS 23/11/1998 (rcud 634/1998)**, **22/06/2001 (rcud 1687/2000, Sala General)**, **15/03/2004 (rcud 1391/2003)**, **23/07/2008 (rcud 3682/2007)** y **16/12/2008 (rcud 4245/2007)**. La Sala destaca el **carácter perentorio** del plazo (con remisión clásica al **art. 1256 CC** sobre no dejar el cumplimiento al arbitrio de una parte). **Seguridad jurídica**: una regla **única y previsible** para todos los supuestos.

4. Aplicación al caso

- El TSJ Cataluña computó el plazo desde la **firmeza**, lo que contradice la doctrina unificada. Como la **comunicación** empresarial se realizó **después** de los **10 días** desde la **notificación de la sentencia de instancia**, la readmisión es **extemporánea e irregular**; por ello se **restaura** el auto de ejecución que **extinguió** la relación con **indemnización** y otras consecuencias.

Sentencia

INTERPRETACIÓN CONVENIO COLECTIVO

PERIODO ESTIVAL. El TS se pronuncia sobre la interpretación del Convenio colectivo que establece que las vacaciones deberán disfrutarse, al menos 14 días continuados, en periodo estival.

El Supremo confirma que el “período estival” del convenio de contact center equivale al verano astronómico (21 de junio–21 de septiembre)

Fecha: 09/09/2025

Fuente: web del Poder Judicial

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



principio de acuerdo del art. 38 ET.

- El TS confirma la SAN 8/2025, declara firme la nulidad del tramo empresarial (9/06–14/09) y mantiene que el “período estival” del convenio se corresponde con el verano astronómico: solsticio de verano–equinoccio de otoño (en 2025, 21 de junio–21 de septiembre). Sin costas. No fija doctrina general (no es unificación), pero consolida criterios interpretativos aplicados por la AN.
- Interpretación del convenio (art. 29). El término “período estival” debe entenderse según su sentido propio (método literal), su finalidad y la sistemática del precepto: garantizar dos semanas en la estación veraniega tradicional, ligada a conciliación y organización del servicio. El uso ordinario —y la definición académica— remiten al verano astronómico (solsticio-equinoccio). La ampliación por delante (9/06) y el recorte por detrás (14/09) alteran ese concepto natural y, al hacerse unilateralmente, vulneran la lógica del art. 29 y el

Sentencia

PATOLOGÍA PREVIA

ACCIDENTE DE TRABAJO. No toda alteración sobrevenida de la salud que se produce en el lugar de trabajo debe considerarse accidente laboral

La existencia de una patología previa de naturaleza común, sin que concurren factores laborales desencadenantes, justifica que la crisis no se considere accidente de trabajo.

Fecha: 17/07/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 17/07/2025](#)



La crisis epiléptica (tónico-clónica) que se manifiesta en tiempo y lugar de trabajo, cuando trae causa en una patología previa de etiología común (p.ej., cavernoma/glioma), no es, por sí sola, accidente de trabajo; la presunción del art. 156.3 LGSS es iuris tantum y queda desvirtuada si existe prueba bastante de ese origen común y no concurren factores laborales desencadenantes o agravantes.

En el caso, la dolencia de base no laboral (malformación AV/cavernoma) explica la crisis y no consta ningún elemento del entorno laboral (p.ej., estrés acusado, turnos nocturnos con privación de sueño, fotosensibilidad u otros detonantes) **que permita vincular el episodio al trabajo.**

Sentencia

MIEMBROS MESAS ELECTORALES

TIEMPO DE TRABAJO. El tiempo para funciones como miembros de mesas electorales en elecciones de representantes unitarios de los trabajadores, tanto para comités de empresa como delegados de personal, no es tiempo de trabajo efectivo.

El Tribunal Supremo declara que este tiempo no constituye tiempo de trabajo, sin perjuicio de que sea retribuido como una licencia, análoga al derecho de sufragio activo.

Fecha: 04/06/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 04/06/2025](#)



Declara que el tiempo de desempeño como miembro de mesa electoral no es tiempo de trabajo, sin perjuicio de su remuneración como licencia retribuida análoga al permiso por cumplimiento de deber inexcusable.

La sentencia base su decisión en los siguientes fundamentos jurídicos:

1. **Concepto europeo de “tiempo de trabajo”** (art. 2.1 Directiva 2003/88/CE).

El TS recuerda los tres elementos del concepto según el TJUE: **profesional, autoridad** (a disposición del empresario) **y espacial**. La jurisprudencia prioriza el elemento de autoridad; **incluso sin presencia física en el centro, hay tiempo de trabajo si el grado de disponibilidad impuesto por el empresario restringe intensamente la libertad del trabajador** (p. ej. guardias de bomberos; STJUE 9-03-2021, C-580/19). También reconoce como tiempo de trabajo la formación obligatoria impuesta por el empresario (STJUE 28-10-2021, C-909/19).

2. **Aplicación al caso.**

Aunque el elemento espacial concurre (las mesas se celebran en el centro o lugar de trabajo: art. 75.1 ET), **no concurren los elementos de autoridad ni profesional:**

- La presencia en la mesa no obedece a una orden empresarial, sino a un mandato legal (arts. 73 ET y 5 RD 1844/1994), con cargos incluso irrenunciables salvo imposibilidad (art. 5.3 RD 1844/1994). El proceso está fuera del poder de organización y dirección del empresario.
- Las funciones de mesa no son las habituales ni están directamente vinculadas a ellas ni impuestas por el empresario; por tanto, no hay “actividad o funciones” en el sentido de la Directiva.

3. **Naturaleza del tiempo: licencia retribuida.**

El Supremo concluye que **ese tiempo no puede calificarse como trabajo efectivo, pero debe ser retribuido como permiso/licencia vinculada al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal** (art. 37.3.d ET), de forma análoga al ejercicio del sufragio activo. Ello no deja sin cobertura preventiva ni retributiva a la persona trabajadora, pero excluye su cómputo como tiempo efectivo (y, por ende, como horas extraordinarias).

4. **Delimitación del rol empresarial.**

La colaboración de la empresa (facilitar locales y medios: art. 75.1 ET) **es una obligación legal que no traduce un interés organizativo propio ni supervisión sobre la actuación de la mesa**; la negociación colectiva no puede alterar reglas legales del proceso electoral (STS 102/2025, 5-02-2025, sobre voto telemático en Iberdrola).

5. **Precedentes y coherencia interna.**

El TS se apoya en su doctrina reciente sobre disponibilidad/autoridad (STS 159/2022, Pleno; STS 36/2025, 16-01-2025, sobre tiempos de espera de ambulancias) y distingue el caso de 2008: allí no se apreció título claro para retribución como horas extra; aquí se refuerza que el título es la licencia retribuida del art. 37.3.d ET, no el “tiempo de trabajo”.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES. Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. [\[BOE 01/10/2025\]](#)