

# NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

---

Febrero 2025



**TOMARIAL**  
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

## ÍNDICE

1. Trabajos con riesgo biológico: ¿cómo se computan los 10 minutos dedicados al aseo personal?.....	3
2. Infarto que se inicia el día anterior. ¿Es accidente de trabajo? .....	4
3. Publicada la Orden de cotización para 2025 .....	5
4. Plus de absentismo laboral. ¿Qué ausencias no se tienen en cuenta? .....	20
5. Calificación del despido en la demanda: ¿se puede modificar lo pedido en conciliación?.....	21
6. Huelga. ¿Puede la empresa elevar los servicios mínimos fijados por la autoridad laboral?.....	23
7. ¿Qué consecuencias produce no llevar un registro de jornada riguroso? .....	24
8. EL TS aclara la prioridad entre el convenio de empresa y el convenio de sector en materia salarial .....	26
9. Cuidado de menores con enfermedad grave: ¿cuándo se cumple el requisito de ingreso hospitalario? .....	28
10. Los convenios colectivos no pueden limitar el derecho a la protección de datos de sus trabajadores .....	29
11. Nueva autorización inicial de residencia y trabajo para los afectados por la DANA	31
12. Lesión jugando un partido de fútbol: ¿cuándo es accidente de trabajo?.....	33
13. Aprobado el Salario Mínimo Interprofesional para 2025 .....	34
14. Trabajador designado para actividades preventivas: ¿a quién corresponde la opción en caso de despido improcedente? .....	35
15. Uso sindical del correo electrónico: ¿puede limitarse mediante el convenio colectivo?	37
16. La empresa está obligada a garantizar el cumplimiento del protocolo antiacoso tras su activación.....	38
17. Trabajador con orden de alejamiento: ¿puede la empresa acordar su despido?.....	39
18. Completado el desarrollo reglamentario del Sistema de formación profesional ....	41
19. Calendario laboral: ¿cuándo lo puede impugnar la representación de los trabajadores?	44
20. La TGGSS informa sobre las novedades de cotización para 2025 .....	45

## **1. Trabajos con riesgo biológico: ¿cómo se computan los 10 minutos dedicados al aseo personal?**

### **STSUD 29-1-25**

El TS reitera que en los trabajos con riesgo biológico, como una residencia de la tercera edad, cuando debido a la naturaleza de su trabajo, los trabajadores en jornada continua ya están obligados a asearse frecuentemente, es innecesario el reconocimiento de los 10 minutos adicionales para el aseo antes de la pausa intrajornada.

### **Trabajo con riesgo biológico**

Una asociación a la que pertenece una residencia de la tercera edad interpone recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia dictada por un TSJ, reconociendo el derecho de los trabajadores expuestos a agentes biológicos a disponer de diez minutos adicionales para el aseo personal antes de la pausa intrajornada en jornadas continuadas. La evaluación de riesgos de la empresa había concluido que esta medida era innecesaria debido a las medidas higiénicas ya implementadas.

La cuestión planteada es si los trabajadores con jornada continua deben tener derecho a diez minutos adicionales para el aseo personal antes de la pausa intrajornada, en el contexto de exposición a agentes biológicos.

Para resolver la cuestión el TS aplica lo establecido en su jurisprudencia anterior (TS 19-1-22; 21-12-22; 14-3-24; 20-2-24, que establece que la correcta interpretación del RD 664/1997 art.7.2, relativo a la protección de los trabajadores frente a riesgos biológicos, debe ajustarse al contexto específico de la actividad laboral. En este contexto, los trabajadores ya están obligados a seguir un protocolo de higiene que incluye el aseo personal tantas veces como sea necesario durante la jornada laboral. Por lo tanto, un tiempo adicional para el aseo, como el solicitado antes de la pausa intrajornada, resulta redundante y carece de sentido práctico.

Asimismo, considera que la finalidad de la norma es garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, permitiéndoles asearse después de haber estado en contacto con agentes biológicos. Sin embargo, en actividades como sucede en el supuesto enjuiciado donde el aseo ya es una práctica habitual y necesaria debido a la naturaleza del trabajo, conceder tiempo adicional específico para el aseo no aporta un beneficio adicional en términos de seguridad y salud. En cambio, podría interpretarse como una reducción injustificada de la jornada laboral.

Por tanto, dado que los trabajadores ya deben asearse repetidamente durante su jornada, no está justificado otorgarles tiempo adicional específico para el aseo antes de la pausa intrajornada.

Se desestima el recurso de casación planteado.

## **2. Infarto que se inicia el día anterior. ¿Es accidente de trabajo?**

### **STSUD 3-2-25**

El TS ha considerado que no atender las indicaciones del centro de salud de acudir al hospital el día anterior, dada la proximidad temporal entre ese momento y el de manifestación del infarto, constituye una actuación temeraria que excluye que el trabajo sea el factor desencadenante y, por tanto, que constituya un accidente de trabajo.

### **Actuación temeraria del trabajador ante un principio de infarto**

Un domingo, un albañil tiene una molestia leve en el pecho. Acude al centro de salud, donde le indican que debe ir al hospital, lo que no hace.

El lunes, cuando ya ha comenzado a trabajar, se siente mal y es trasladado a urgencias. Se le diagnostica infarto de miocardio y se le da de baja médica.

El INSS declara la IT derivada de accidente de trabajo. La mutua interpone demanda reclamando que se trata de una enfermedad común y el Juzgado de lo Social la estima, al considerar que estaba realizando faenas ordinarias cuando le sobrevino el infarto (preparación de material y apoyo al oficial albañil en las tareas de alicatado y revestimiento de mortero en la obra).

El trabajador fallece y su heredera recurre en suplicación. El TSJ estima el recurso y declara que la IT deriva de accidente de trabajo, porque, aunque el infarto se inicia el día anterior, los síntomas se intensifican una vez incorporado al trabajo, cuando realiza tareas que considera que suponen acarrear azulejos de peso considerable (a pesar de que los hechos probados de la sentencia de instancia no lo recogen así). Por lo que no puede excluirse la influencia del trabajo en la agudización de la crisis previamente iniciada.

La mutua recurre en casación para unificación de doctrina.

El TS, analiza su doctrina y considera que, para que opere la presunción de accidente de trabajo en caso de un infarto de miocardio iniciado antes de la prestación de servicios, se

requiere que durante el tiempo y en lugar de trabajo los síntomas se agraven o intensifiquen, de manera que pueda concluirse que el trabajo es el factor determinante o desencadenante de la crisis. Lo que no ocurre.

El trabajador estaba efectuando su trabajo ordinario, sin que se encontrara realizando ningún exceso de esfuerzo ni un trabajo más intenso de lo normal.

Sobre todo, el empleado no atendió las indicaciones del centro de salud de acudir al hospital el domingo anterior. Lo que, dada la proximidad temporal entre ese momento y el de manifestación del infarto, supone una actuación temeraria que excluye que el trabajo sea factor desencadenante del mismo.

Por lo que estima el recurso y declara la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social y la consideración de la IT como derivada de enfermedad común.

### **3. Publicada la Orden de cotización para 2025**

#### **OM PJC/178/2025, BOE 26-2-25**

Se establecen las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional vigentes desde el 1-1-2025.

#### **Normas de cotización en el RGSS**

La OM PJC/178/2025 desarrolla las normas de cotización aplicables a partir del 1-1-2025, tras la prórroga automática de la LPG/23.

#### Topes y bases de cotización

A partir del 1-1-2025, el tope máximo de cotización se fija en 4.909,50 €/mes y el mínimo en 1.381,20, resultado de incrementar la cuantía del SMI en 1/6 (art.2).

La cotización al Régimen General por contingencias comunes está limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes (art.3):

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Categorías profesionales</b>	<b>Bases mínimas (Euros/mes)</b>	<b>Bases máximas (Euros/mes)</b>
<b>1</b>	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.929,00	4.909,50
<b>2</b>	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.599,60	4.909,50
<b>3</b>	Jefes Administrativos y de Taller.	1.391,70	4.909,50
<b>4</b>	Ayudantes no Titulados.	1.381,20	4.909,50
<b>5</b>	Oficiales Administrativos.	1.381,20	4.909,50
<b>6</b>	Subalternos.	1.381,20	4.909,50
<b>7</b>	Auxiliares Administrativos.	1.381,20	4.909,50
<b>8</b>	Oficiales de primera y segunda.	46,04	163,65
<b>9</b>	Oficiales de tercera y Especialistas.	46,04	163,65
<b>10</b>	Peones.	46,04	163,65

<b>11</b>	Personas trabajadoras menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	46,04	163,65
-----------	---	-------	--------

### **Sistemas especiales integrados en el RGSS**

También se establecen para 2025 las bases mínimas de cotización en los Sistemas especiales integrados en el RGSS.

- a) En el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, las bases máximas y mínimas quedan fijadas en las siguientes cuantías(art.14):

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Categorías profesionales</b>	<b>Bases mínimas (Euros/mes)</b>	<b>Bases máximas (Euros/mes)</b>
<b>1</b>	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.929,00	4.909,50
<b>2</b>	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.599,60	4.909,50
<b>3</b>	Jefes Administrativos y de Taller.	1.391,70	4.909,50
<b>4</b>	Ayudantes no Titulados.	1.381,20	4.909,50

<b>5</b>	Oficiales Administrativos.	1.381,20	4.909,50
<b>6</b>	Subalternos.	1.381,20	4.909,50
<b>7</b>	Auxiliares Administrativos.	1.381,20	4.909,50
<b>8</b>	Oficiales de primera y segunda.	1.381,20	4.909,50
<b>9</b>	Oficiales de tercera y Especialistas.	1.381,20	4.909,50
<b>10</b>	Peones.	1.381,20	4.909,50
<b>11</b>	Personas trabajadoras menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	1.381,20	4.909,50

Las bases diarias de cotización por jornadas reales son las siguientes:

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Categorías profesionales</b>	<b>Bases mínimas (Euros/mes)</b>	<b>Bases máximas (Euros/mes)</b>
<b>1</b>	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	83,87	213,46



<b>2</b>	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	69,55	213,46
<b>3</b>	Jefes Administrativos y de Taller.	60,51	213,46
<b>4</b>	Ayudantes no Titulados.	60,05	213,46
<b>5</b>	Oficiales Administrativos.	60,05	213,46
<b>6</b>	Subalternos.	60,05	213,46
<b>7</b>	Auxiliares Administrativos.	60,05	213,46
<b>8</b>	Oficiales de primera y segunda.	60,05	213,46
<b>9</b>	Oficiales de tercera y Especialistas.	60,05	213,46
<b>10</b>	Peones.	60,05	213,46
<b>11</b>	Personas trabajadoras menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	60,05	213,46

En los supuestos de contratación a tiempo parcial, con independencia del número de horas realizadas en cada jornada, la base de cotización no puede ser inferior a 60,05 euros/día (art.44).

Respecto a los tipos de cotización durante los períodos de actividad, el tipo de cotización por contingencias comunes de los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11, se eleva al 25,66% (antes 25,42%), siendo el 20,96% (antes 20,72%) a cargo de la empresa y el 4,70% por ciento a cargo del trabajador.

Durante los períodos de inactividad: la base de cotización será la base mínima de cotización correspondiente al grupo 7 del Régimen General (1.381,20 euros) y el tipo de cotización se mantiene en el 11,50%.

El tipo de cotización correspondiente al MEI se eleva al 0,80%, y se aplica tanto a los períodos de actividad, con la misma distribución entre empleador y persona trabajadora, como a los períodos de inactividad, en los que esta cotización corre a cargo exclusivo de la persona trabajadora (art.16.2).

La cuota empresarial resultante respecto de la cotización de las personas trabajadoras encuadradas en los grupos 2 a 11, tras la aplicación de las reducciones en las aportaciones empresariales durante los períodos de actividad no puede ser inferior a 163,84 euros mensuales (antes 148,24 euros) o 7,45 euros por jornada real trabajada (antes 6,74 euros).

- b) En el sistema especial para para empleados de hogar, desde el 1-1-2025, y de conformidad con lo establecido en el RDL 8/2023 disp.trans.8 y en tanto se aprueba la LPGE/25, las bases de cotización por contingencias comunes son las determinadas en la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral (art.15):

Tramo	Retribución mensual (Euros/mes)				Base de cotización (Euros/mes)
	Desde	Hasta	Desde	Hasta	
1.º		Hasta	319,00		296,00
2.º	Desde	319,01	Hasta	495,00	423,00
3.º	Desde	495,01	Hasta	672,00	584,00
4.º	Desde	672,01	Hasta	850,00	761,00
5.º	Desde	850,01	Hasta	1.029,00	941,00
6.º	Desde	1.029,00	Hasta	1.204,00	1.116,00
7.º	Desde	1.204,00	Hasta	1.381,00	1.381,20
8.º	Desde	1.381,00			Retribución mensual

- c) En relación con los artistas en espectáculos públicos, las bases de cotización a cuenta para determinar la cotización para todos los grupos de cotización son las siguientes (art.11):

<b>Retribuciones íntegras</b>	<b>Euros/día</b>
Hasta 555,00 euros.	327,00
Entre 555,01 y 999,00 euros.	412,00
Entre 999,01 y 1.672,00 euros.	492,00
Mayor o igual a 1672,01 euros.	653,10

d) Las bases de cotización de los profesionales taurinos son las siguientes (art.12):

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Euros/día</b>
<b>1</b>	1.514,00
<b>2</b>	1.396,00
<b>3</b>	1.047,00
<b>7</b>	626,00

### **Tipos de cotización**

a) Se mantienen sin modificación los tipos de cotización vigentes (art.4, 5 y 33 a 37).

b) Con relación a la aplicación del mecanismo de equidad intergeneracional, queda fijado en el 0,8% (antes 0,7%), siendo el 0,67% a cargo de la empresa y 0,13% a cargo del trabajador (antes 0,58% a cargo de la empresa y 0,12% a cargo del trabajador) (art.16).

c) Cotización adicional de solidaridad. Desde el 1-1-2025, la cotización adicional de solidaridad se calcula aplicando los siguientes tipos de cotización a la parte de retribución comprendida entre (art.17):

– 4.909,51 y 5.400,45 euros: el 0,92%, siendo el 0,77% a cargo de la empresa y el 0,15% a cargo de la persona trabajadora;

– 5.400,46 y 7.364,25 euros: el 1%, siendo el 0,83% a cargo de la empresa y el 0,17 a cargo de la persona trabajadora.

– a la parte de la retribución que supere los 7.364,25 euros: el 1,17%, siendo el 0,98% a cargo de la empresa y el 0,19% a cargo de la persona trabajadora.

Respecto a los artistas, la cotización adicional de solidaridad debe calcularse por las retribuciones que excedan del tope máximo de cotización, salvo que el importe de la base a cuenta sea superior a aquel, en cuyo caso se calcula sobre las retribuciones que excedan de la base de cotización a cuenta. Esta cotización adicional es definitiva para las empresas y provisional para la persona trabajadora, regularizándose al finalizar el ejercicio económico, junto con la cotización por contingencias comunes y la cotización para desempleo.

Respecto a los profesionales taurinos, debe calcularse por las retribuciones indicadas para los artistas, sin perjuicio de su regularización posterior al finalizar el ejercicio económico, tanto para las empresas como para la persona trabajadora.

### **Normas de cotización en el RETA**

A partir del 1-1-2025, se eleva al tope máximo de cotización, que queda fijado en 4.909,50 euros mensuales (art.18).

La tabla general y la tabla reducida y las bases máximas y mínimas aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos, son las siguientes:

	Tramos rendimientos netos 2025 Euros/mes		Base mínima Euros/mes	Base máxima Euros/mes
Tabla reducida	Tramo 1	≤ 670	653,59	718,94
	Tramo 2	> 670 y ≤ 900	718,95	900
	Tramo 3	> 900 y < 1.166,70	849,67	1.166,70
Tabla general	Tramo 1	≥ 1.166,70 y ≤ 1.300	950,98	1.300,00
	Tramo 2	> 1.300 y ≤ 1.500	960,78	1.500,00
	Tramo 3	> 1.500 y ≤ 1.700	960,78	1.700,00
	Tramo 4	> 1.700 y ≤ 1.850	1.143,79	1.850,00
	Tramo 5	> 1.850 y ≤ 2.030	1.209,15	2.030,00
	Tramo 6	> 2.030 y ≤ 2.330	1.274,51	2.330,00
	Tramo 7	> 2.330 y ≤ 2.760	1.356,21	2.760,00
	Tramo 8	> 2.760 y ≤ 3.190	1.437,91	3.190,00
	Tramo 9	> 3.190 y ≤ 3.620	1.519,61	3.620,00
	Tramo 10	> 3.620 y ≤ 4.050	1.601,31	4.050,00
	Tramo 11	> 4.050 y ≤ 6.000	1.732,03	4.909,50
	Tramo 12	> 6.000	1.928,10	4.909,50

Las personas trabajadoras autónomas podrán elegir, hasta el 31-3-2025, cualquier base de cotización de las comprendidas entre aquella por la que vinieran cotizando y el límite máximo que les sea de aplicación conforme a la tabla actualizada para 2025. La nueva base elegida surtirá efectos desde el 1-1-2025 (disp.trans.3ª).

Se mantienen los tipos de cotización, si bien se eleva el tipo de cotización correspondiente al MEI al 0,80% en los mismos términos que en el Régimen General.

Además, se recogen las siguientes previsiones:

- a) Se mantiene en 1.000 euros base mínima de cotización que pueden tener los autónomos familiares.
- b) La base de cotización de los autónomos que a 31-12-2024 hubiesen solicitado un cambio de su base de cotización, con efectos desde el 1-1-2025, será la solicitada, siempre que se encuentre en alguno de los tramos indicados.
- c) Los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante tienen derecho, durante 2025, a una reducción del 50% de la cuota a ingresar por contingencias comunes que resulte de aplicar sobre la base provisional, siempre que su importe sea de 960,60 euros o inferior, el tipo de cotización vigente en dicho régimen especial. Esta reducción no se aplica si se hubiera elegido una base superior a 960,60 euros.
- d) Los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena, coticen en régimen de pluriactividad tienen derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 16.672,66 € € con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.
- e) A los socios de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público no se les aplica la cotización en función de los rendimientos de la actividad económica o profesional. Deben elegir su base de cotización mensual en un importe igual o superior a la base mínima del tramo 1 de la tabla general de bases de cotización.  
  
Las bases de cotización mensuales elegidas por ellos no serán objeto de regularización, al no cotizar en función de rendimientos.
- f) La base de cotización mensual para los artistas cuyos ingresos anuales sean iguales o inferiores a 3.000,00 euros queda fijada en 526,14 euros mensuales.

- g) Trabajadores agrarios por cuenta propia. Se mantienen las bases y tipos de cotización vigentes, si bien se eleva al 0,80% la cotización correspondiente al MEI, en los mismos términos previstos en el RGSS (art.19).

### **Otras normas de cotización**

La Orden de Cotización para 2025 establece las bases y tipos de cotización aplicables en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Las diferencias de cotización que se produzcan respecto de las cotizaciones efectuadas desde el 1-1-2025 se pueden ingresar sin recargo en los plazos establecidos según el sistema de liquidación utilizado (liquidación directa, simplificada o autoliquidación) (disp.trans 1ª).

Además de las normas generales de cotización en el RGSS se establecen las normas de aplicación a los siguientes supuestos concretos:

- A) Trabajadores a tiempo parcial (art.38 a 45)

Desde el 1-1-2025, se mantienen las normas aplicables a la cotización a la Seguridad Social, desempleo, FOGASA y Formación Profesional de los contratos a tiempo parcial, así como para la determinación de las correspondientes bases de cotización, si bien se actualiza las cuantías del tope máximo que queda fijado en 4.909,50 euros mensuales, el tope mínimo queda fijado en 7,97 euros por cada hora trabajada.

Las bases mínimas por hora trabajada son las siguientes:

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Categorías profesionales</b>	<b>Base mínima por hora Euros</b>
<b>1</b>	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	11,62
<b>2</b>	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	9,64
<b>3</b>	Jefes Administrativos y de Taller.	8,38

<b>4</b>	Ayudantes no Titulados.	8,32
<b>5</b>	Oficiales Administrativos.	8,32
<b>6</b>	Subalternos.	8,32
<b>7</b>	Auxiliares Administrativos.	8,32
<b>8</b>	Oficiales de primera y segunda.	8,32
<b>9</b>	Oficiales de tercera y Especialistas.	8,32
<b>10</b>	Personas trabajadoras mayores de dieciocho años no cualificadas.	8,32
<b>11</b>	Personas trabajadoras menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	8,32

Cuando el contrato a tiempo parcial sea desarrollado por socios de cooperativas de trabajo asociado que hubieran optado en sus estatutos por asimilar a los socios trabajadores a personas trabajadoras por cuenta ajena, las bases de cotización no pueden ser inferiores a:

<b>Grupo de cotización</b>	<b>Base mínima mensual Euros</b>
<b>1</b>	868,20
<b>2</b>	639,90
<b>3</b>	556,80
<b>4 a 11</b>	552,60

No se introducen novedades respecto de la forma de calcular la base diaria de cotización en los supuestos de IT, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. La base diaria de cotización se calcula en función de la base reguladora diaria de la correspondiente prestación y se aplica durante todos los días naturales en que el trabajador permanezca en las mismas (art.40).

- B) Contratos para la formación y el aprendizaje y contratos de formación en alternancia (art. 46)

Desde el 1-1-2025, la cotización a se efectúa de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes no supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen:
  - a) La cotización a la Seguridad Social consiste en una cuota única mensual de 67,13 euros por contingencias comunes, de los que 55,97 euros son a cargo del empresario y 11,16 euros, a cargo del trabajador, y de 7,71 euros por contingencias profesionales, a cargo del empresario, de los que 3,99 euros corresponden a IT y 3,72 euros a incapacidad permanente y muerte y supervivencia.
  - b) La base de cotización por desempleo es la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a la que es de aplicación el siguiente tipo de cotización: 7,05% del que 5,50% es a cargo del empresario y 1,55% a cargo del trabajador.
  - c) La cotización al FOGASA consiste en una cuota mensual de 4,25 €, a cargo exclusivo del empresario.
  - d) La cotización por formación profesional consiste en una cuota mensual de 2,36 €, de los que 2,09 € son a cargo del empresario y 0,27 € a cargo del trabajador.
2. Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes supere la base mínima mensual de cotización, a las cuotas únicas indicadas se les suman las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los siguientes tipos de cotización:
  - a) Para la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, el 28,30%, del que el 23,60% es a cargo del empresario y el 4,70%, a cargo del trabajador, y para la cotización por contingencias profesionales, el tipo que corresponda de la tarifa de primas, a cargo del empresario.



- b) Para la cotización por desempleo, al FOGASA y por formación profesional, los siguientes tipos y la distribución de los mismos:
- desempleo: 7,05% del que 5,50% es a cargo del empresario y 1,55% a cargo del trabajador.
  - FOGASA: el 0,20%, a cargo de la empresa.
  - formación profesional: el 0,70%, del que el 0,60% es a cargo de la empresa y el 0,10%, a cargo del trabajador.
3. Para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplica el tipo del 0,80% sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,67 corresponde al empresario y 0,13, al trabajador.
4. Las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias están sujetas a la cotización adicional establecidas para el RGSS.
- C) Prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación (art.47).

Se mantienen las normas de cotización previstas:

- Prácticas formativas remuneradas (LGSS disp.adic.52ª) y prácticas no laborales en empresas (RD 1493/2011 y RD 1543/2011): se aplican las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, salvo la cotización adicional prevista para el caso de que la base de cotización supere la base mínima de cotización. Además, se excluyen las cuotas correspondientes a desempleo, FOGASA y formación profesional.
- Prácticas formativas no remuneradas (LGSS disp.adic.52ª.7.a), la cotización consiste en una cuota empresarial, por cada día de prácticas:
  1. contingencias comunes, excluida la IT: 2,79 €/día (máximo 63,44 €/mes).
  2. contingencias profesionales: 0,34 €/día, de los que 0,18 € por IT y 0,16 € por IMS (máximo 7,71 €/mes de los cuales 3,99 € por IT y 3,72 € por IMS).

En ambos casos de prácticas se aplica una reducción del 95% a las cuotas por contingencias comunes (LGSS disp.adic.52ª.5.b), sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización. Para el disfrute de esta reducción no se exige que la empresa esté al corriente

de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación al ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta.

Las prácticas formativas, tanto en el caso de las remuneradas como no remuneradas, quedan excluidas de la cotización finalista para el MEI y para la cotización adicional de solidaridad.

D) Supuestos especiales (art.28 a 32):

1. Contratos de duración determinada inferior a 30 días: a su finalización mismo se debe ingresar una cotización adicional de 32,60 euros (antes 29,74 euros) a cargo del empresario.

Esta cotización adicional no se aplica a los trabajadores incluidos en el Sistema especial de trabajadores por cuenta ajena agrarios, en el Sistema especial de empleados de hogar o en el Régimen especial para la Minería del Carbón, en la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. Tampoco se aplica a los contratos por sustitución, a los contratos para la formación y el aprendizaje ni a los contratos de formación en alternancia.

2. Salarios retroactivos: el ingreso de las liquidaciones que deban efectuarse a la Seguridad Social, desempleo, FOGASA y FP como consecuencia de los salarios abonados con carácter retroactivo, se debe efectuar mediante la correspondiente liquidación complementaria, con las bases, tipos y condiciones vigentes en los meses a que los citados salarios correspondan.
3. Vacaciones devengadas y no disfrutadas: las percepciones que se retribuyan al finalizar la relación laboral por este concepto deben ser objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de extinción del contrato. La liquidación complementaria debe comprender los días de duración de las vacaciones, aunque alcancen el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral.
4. Se mantiene la obligación de cotizar por los salarios de tramitación por el empresario.
5. Trabajadores mayores de 65 años: continúan exentos de la obligación de cotizar por contingencias comunes, excepto por IT, siempre que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación. El tipo de cotización por IT se mantiene en el 1,55% (1,30% empresario y 0,25% a cargo del trabajador).

6. Cotización adicional para jubilación anticipada. Los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, miembros del cuerpo de la Ertzaintza, de los Mossos d'Esquadra, de la Policía Foral de Navarra y de la policía local, deben aplicar un tipo de cotización adicional del 10,60% (8,84% empresa y 1,76% trabajador). A esta cotización adicional no se le aplica el mecanismo de equidad intergeneracional ni la cotización adicional de solidaridad.
- E) Los coeficientes de cotización por convenio especial aplicables desde el 1-1-2025 se mantienen sin cambios respecto de las vigentes hasta ahora. No obstante, se incluyen las siguientes novedades (art.22 a 27):
- en el caso de empresas excluidas de alguna contingencia, el coeficiente no se aplica, además de al MEI, a la cotización adicional de solidaridad (art.23).
  - en los convenios especiales suscritos a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas (LGSS disp.adic.52ª; OM ISM/386/2024), se aplica un coeficiente del 0,77.
  - en los convenios especiales que incluyan la cobertura de pensión de jubilación, se eleva la cuota correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional que se determinará aplicando el tipo del 0,80 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes que corresponda.
- F) Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas ETOP o Fuerza Mayor y Mecanismo RED. Se mantienen las reglas de cotización aplicables en caso de causar derecho a la prestación por desempleo, así como la forma de cálculo de las bases de cotización(art.9).

También se mantienen sin cambios las normas que regulan la cotización de las personas trabajadoras con jornada reducida por guarda legal o cuidado directo de un familiar (art.45).

- G) Se mantienen las reglas para determinar la base de cotización durante la situación de desempleo protegido y durante la percepción de la prestación del Mecanismo RED (art.8).
- H) Se mantienen los coeficientes aplicables para determinar la cotización en supuestos de subsidio por desempleo de nivel asistencial y prestación especial por desempleo (art.25).

En ambos supuestos, para el MEI se aplica el tipo del 0,80% sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,67% será a cargo del SEPE y el 0,13%, a cargo de la persona beneficiaria del subsidio.

- I) Se mantienen las reglas de cotización aplicables en los supuestos de personas trabajadoras desempleados que realicen trabajos de colaboración social (disp. adic 2ª); durante la prestación por desempleo por víctimas de violencia de género (disp. adic 3ª) y de las personas sometidas a penas de trabajo en beneficio de la comunidad (disp. adic 5ª).
- J) Se incluyen las normas de cotización de los trabajadores al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español desplazados a un país extranjero en el que resulte aplicable un instrumento internacional en materia de coordinación de los sistemas de seguridad social. La cotización queda restringida a las contingencias de IP y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y de jubilación. A tales efectos, a la cuota total resultante al empresario y a la del trabajador por contingencias comunes se mantiene el coeficiente reductor 0,94. También les resulta aplicable la cotización por el MEI y la cotización adicional de solidaridad en los mismos términos que en el RGSS (disp.adic.7ª).

#### **4. Plus de absentismo laboral. ¿Qué ausencias no se tienen en cuenta?**

##### **STSUD 29-1-25**

El complemento salarial que tiene por objeto combatir el absentismo es legítimo. Pero a efectos del cálculo de las ausencias individuales no se deben tener en cuenta las causadas por enfermedad, medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, o por asociación, en coherencia con la Constitución y las leyes de igualdad.

##### **Cómputo del absentismo**

Se cuestiona la legalidad de una cláusula convencional que establece un incentivo para los trabajadores en función de los resultados de cada centro de trabajo y del número de ausencias individuales al mes. A efectos de cálculo de las ausencias individuales para el pago de este plus únicamente se contempla que no se tienen en cuenta las ausencias debidas a vacaciones, diferencias horarias, licencias sindicales y permisos retribuidos por fallecimiento de cónyuge, padre-madre y/o hijas-os del trabajador.

El Tribunal Supremo confirma la validez de la cláusula convencional analizada basándose en los siguientes argumentos:

1. Se trata de un complemento salarial que pretende aumentar la productividad, mejorar la calidad y combatir el absentismo, lo cual constituye una finalidad legítima.

2. Pese a que el convenio colectivo sólo contemple excluir del cómputo de ausencias algunos supuestos, se debe interpretar de manera que sea coherente con la Constitución y las leyes de igualdad (L 15/2022 y LO 3/2007), excluyendo también del cómputo del absentismo las ausencias que son discriminatorias por razón de enfermedad, por razón de sexo o por asociación.

Ello significa que las ausencias que pueden computarse a estos efectos no pueden estar causadas ni por enfermedad, ni por medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, ni tampoco deben causar discriminación por asociación. Sí que pueden computarse las ausencias injustificadas, así como las ausencias debidas a permisos que no constituyan una discriminación prohibida. Por ejemplo, sí que se podrían computar a estos efectos las ausencias por cambio de domicilio habitual o para concurrir a exámenes, en la medida en que no causen discriminación.

3. Si se anulase la cláusula del convenio colectivo respecto de la individualización del plus para cada trabajador en función de sus ausencias al trabajo, conllevaría que, con independencia de cuál ha sido la causa de la inasistencia, todos los trabajadores tendrían derecho al 100% de la cuantía del plus que corresponda al centro de trabajo. Dejaría de ser un plus de productividad, calidad y asistencia al trabajo y pasaría a ser un plus de productividad y calidad, lo que desnaturalizaría este complemento salarial pactado por el empresario con los representantes de los trabajadores.

## **5. Calificación del despido en la demanda: ¿se puede modificar lo pedido en conciliación?**

### **STSUD 23-1-25**

El TS declara que es posible solicitar en la demanda de despido la declaración de nulidad, aunque en la papeleta de conciliación, de formulario y redactada sin asistencia letrada, únicamente se instara su improcedencia, sin que ello cause indefensión. La calificación del despido corresponde al órgano judicial, no vinculado por la calificación efectuada por las partes.

## **Posibilidad de solicitar en demanda la nulidad del despido no pedida en conciliación**

El demandante, tras concertar un contrato de trabajo indefinido, expresó su disconformidad con la remuneración recibida, que no correspondía con la pactada, a través de un correo electrónico en el que también puso de manifiesto el incumplimiento de normas laborales.

Al día siguiente, la empresa le comunicó la extinción de su contrato por no superar el periodo de prueba.

Interpuesta demanda por despido, el juzgado de primera instancia declaró la nulidad del cese. El TSJ confirma la sentencia al considerar que el despido se produjo con vulneración de la garantía de indemnidad, ya que se acordó como represalia ante la reclamación del trabajador, sin que por parte de la empresa se acreditara una causa ajena que justificara la extinción contractual por no superación del periodo de prueba. La empresa interpone recurso de casación para unificación de la doctrina.

La cuestión que se plantea se centra únicamente en determinar si, habiéndose solicitado en la papeleta de conciliación la declaración de improcedencia de un despido disciplinario, es posible solicitar en la demanda posterior su declaración de nulidad.

El TS recuerda que la necesidad de correspondencia entre el contenido fáctico de la papeleta de conciliación y de la demanda responde a una doble finalidad: facilitar la conciliación y evitar causar indefensión a la parte demandada. Y ambas finalidades deben entenderse cumplidas dado que, por un lado, el acto conciliatorio se celebró con el resultado de sin efecto, por incomparecencia de la demandada. Y, por otro, a la demandada no se le causó indefensión alguna, dado que en el escrito de demanda figuran todos y cada uno de los hechos necesarios para decidir la controversia, habiendo transcurrido varios meses hasta la celebración del juicio en el que la demandada pudo valerse de todos los medios de prueba que consideró convenientes.

A ello se añade que la calificación del despido como procedente, improcedente o nulo corresponde al órgano judicial conforme a derecho, sin que esté vinculado por la calificación efectuada por las partes.

La Sala valora también que la papeleta de conciliación se cumplimentó en un formulario facilitado al trabajador, sin asistencia letrada, en el que únicamente se recogía la opción de improcedencia. En todo caso, la LRJS art.80.1.c lo que prohíbe es alegar en la demanda hechos nuevos, pero ello no afecta a su calificación jurídica.

Por tanto, el TS desestima el recurso y concluye que la interpretación de la sentencia recurrida fue plenamente adecuada la finalidad de la norma y a la preservación del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador demandante.

## **6. Huelga. ¿Puede la empresa elevar los servicios mínimos fijados por la autoridad laboral?**

### **STS Cont-adm 16-1-25**

No vulnera el derecho de huelga la resolución administrativa que fija los servicios mínimos en un porcentaje permitiendo a la empresa su establecimiento mediante redondeo al número entero al alza. Este redondeo está determinado por la resolución y se aplica sobre porcentajes previamente fijados, por lo que no queda a discreción de la empresa. En cualquier caso, la anulación de dicha resolución no implica automáticamente una indemnización por daño moral al sindicato convocante, sino que es necesario probar un daño material, real y directo.

### **Redondeo del porcentaje de servicios mínimos**

Mediante resolución administrativa se regulan los servicios mínimos durante una huelga de tripulantes de cabina de una compañía aérea, quedando establecidos en unos porcentajes, “aproximados por exceso”.

El sindicato considera que la resolución administrativa impuso unos servicios mínimos como mínimo y no como máximos. A su entender, al establecerlos «aproximados por exceso» deja al arbitrio de la empresa los servicios mínimos a imponer, ya que le permite redondearlos al alza. Solicita por ello, la nulidad de la resolución administrativa de servicios mínimos, así como una indemnización de daños y perjuicios por la vulneración del derecho de huelga.

El TS recuerda que la fijación de los servicios mínimos debe ser neutral e imparcial, sin que pueda ser la empresa la que, en la práctica, los fije, y sin que la administración se limite a dar su conformidad a las propuestas empresariales. Cosa distinta es que, una vez fijados por la administración, la empresa concrete cómo va a desarrollar su actividad conforme y dentro de los servicios mínimos fijados por la Administración, cómo va a ordenar sus medios de producción afectos a esos servicios mínimos o que, mediante negociación laboral, designe a quienes los atiendan. Estos son aspectos que se desenvuelven en el

ámbito de la empresa y que afectan a la relación de los trabajadores en huelga con el empresario.

Considera el TS que el criterio de redondeo establecido por la resolución administrativa implica una operación aritmética que se aplica sobre un porcentaje de vuelos programados constitutivos de servicios mínimos, expresados en números redondos, luego ese redondeo lo fija la resolución y se aplica sobre unos porcentajes que también fija. Por lo tanto, no lo determina la empresa.

No obstante, confirma la nulidad parcial de la resolución administrativa declarada por la AN, por falta de motivación de los criterios de determinación del nivel de los servicios, lo que impide valorar su suficiencia y la proporcionalidad entre el sacrificio del derecho de huelga.

Pero la anulación de una resolución fijando servicios mínimos no da derecho, por sí misma, a que se reconozca una indemnización por daño moral al sindicato convocante. Se debe probar un daño material, real y directo, lo que no se deduce automáticamente de la nulidad de los servicios mínimos.

## **7. ¿Qué consecuencias produce no llevar un registro de jornada riguroso?**

### **STSJ Cataluña 21-10-24**

El TSJ Cataluña ha declarado que el hecho de que la mayoría de los trabajadores inicien y finalicen su jornada laboral a la misma hora, sin existir apenas variación de minutos, no implica que el registro horario no cumpla con los requisitos legales de fiabilidad y rigurosidad. Por tanto, el TSJ deja sin efecto la sanción a la empresa por infracción de incumplimiento de registro.

### **No procede sanción por registro de jornada poco riguroso**

La Inspección de Trabajo emite un acta de infracción contra una empresa, señalando que la misma ha incumplido su obligación de llevar un registro de jornada adecuado, calificando la infracción como grave. La empresa argumenta que existe un registro horario, aunque la ITSS considera que no es fiable ni riguroso, ya que la mayoría de los trabajadores registraban la misma hora de entrada y salida, generando dudas sobre la veracidad de los



datos. La empresa interpone demanda, y al ser desestimada interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión objeto de litigio consiste en determinar si procede mantener las sanciones impuestas por la inspección de trabajo a la empresa por:

- Infracción grave por incumplimiento de un registro de jornada acorde a la normativa laboral (ET art.34.7 y 9).
- Infracción muy grave por discriminación respecto de un trabajador en ERTE, siendo el único afectado por esta situación.

El TSJ revoca parcialmente el pronunciamiento de instancia, dejando sin efecto la sanción impuesta por incumplimiento de la obligación de llevar un registro de jornada y confirmando la sanción por discriminación, con base en los siguientes argumentos:

1. En primer lugar, señala el TSJ que la valoración de la prueba no puede fundamentarse exclusivamente en los hechos referidos en las actas de infracción por los inspectores de trabajo, ya que estas tienen presunción de certeza. La actuación de la inspección de trabajo tiene un carácter informativo que conduce a la posterior valoración por parte de quien juzga en instancia, como un medio probatorio más, sin que quepa atribuirle efecto vinculante alguno y sin que pueda excluirse el análisis de los demás medios de prueba (TS 26-10-23; 5-2-24).

Estas actas no gozan de mayor relevancia que los demás medios de prueba admitidos en Derecho y por ello, ni han de prevalecer frente a otras pruebas que conduzcan a conclusiones distintas, ni pueden impedir que el órgano judicial forme su convicción sobre la base de una valoración o apreciación razonada del conjunto de las pruebas practicadas.

2. En lo que respecta al registro de jornada, no es procedente el argumento de instancia que califica el control horario de la empresa de poco riguroso, basado en que la mayoría de los trabajadores inician y finalizan su jornada laboral a la misma hora, sin existir apenas variación de minutos y considerando así que el registro horario no es fiable ni riguroso (tal como recoge el acta de infracción).

El TSJ advierte que, en este caso, la empresa aporta hojas de control horario de los trabajadores en las que constaban los períodos de vacaciones, las asistencias al médico o las horas a recuperar, lo que evidencia que los trabajadores hacen constar cualquier incidencia en su horario de trabajo.

3. En cuanto a la sanción por discriminación, la empresa, a quien incumbe la carga de la prueba en esta ocasión, no demuestra que su decisión de mantener al trabajador (discapacitado y en situación de incapacidad permanente parcial) en el ERTE, respondiera a criterios objetivos y justificados, ni tampoco aporta ninguna prueba diferente a que dicha situación se debiera a algo ajeno a la situación de incapacidad permanente parcial del trabajador.

## **8. EL TS aclara la prioridad entre el convenio de empresa y el convenio de sector en materia salarial**

### **STS 29-1-25**

El Tribunal Supremo dice que, si no hay un convenio colectivo sectorial o si la negociación sectorial no sigue activa, se puede negociar un convenio colectivo de empresa. En este caso, se aplicará a los trabajadores el salario de ese convenio, incluso si después se acuerda un convenio sectorial, porque se debe respetar la prioridad temporal.

### **Prioridad del convenio de empresa anterior**

La empresa, incluida dentro del sector del transporte, inicia un procedimiento de despido colectivo en su centro de trabajo de Bizkaia debido a causas productivas relacionadas con la pérdida de su principal cliente (Amazon). El procedimiento de despido, que afecta a 12 trabajadores, finaliza el 17-12-2023. El delegado de personal interpone demanda de despido. La decisión se declara ajustada a derecho y el TSJ entiende que para el cálculo de las indemnizaciones debe aplicarse el convenio colectivo sectorial y no el de empresa, cuyos salarios son inferiores. Disconforme, la empresa interpone recurso de casación ante el TS.

La cuestión que se discute consiste en determinar cuál es el convenio colectivo que debe aplicarse a efectos del salario regulador de las indemnizaciones por despido: el convenio colectivo de empresa, suscrito el 15-1-2020, con vigencia del 1-1-2021 a 31-12-2023 o el convenio colectivo sectorial para las empresas de transporte de 20-6-2022, con vigencia del 1-1-2021 al 31-12-2023

EL TS estima el recurso y declara aplicable el convenio colectivo de empresa para el cálculo de las indemnizaciones por despido. Las razones alegadas son las siguientes:

1. El convenio colectivo de transporte, finalizó su vigencia el 31-12-2020 y no fue hasta el 20-6-2022 cuando se suscribió un nuevo convenio con vigencia desde el 1-1-2022 al 31-12-2024. Durante casi año y medio no se mantuvo viva la unidad de negociación del convenio colectivo sectorial, cuya vigencia finalizó el 31-12-20 El RDL 32/2021 disp.trans. 6ª 3 modificó el ET art.84.2 eliminando la prioridad del convenio de empresa en materia salarial, prioridad que se aplicaría a los convenios colectivos anteriores una vez perdida su vigencia y, en todo caso, un año después de la entrada en vigor de este RDL.

En el supuesto enjuiciado el convenio de empresa era anterior a la nueva redacción del ET art.84.2, que establecía la prioridad del convenio de empresa en materia salarial. Y aunque en el momento del despido colectivo (17-10-2023) sí estaba vigente la nueva redacción del ETart.84.2 que había dejado sin efecto la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto de los salarios de los trabajadores, en esta fecha estaba en vigor el convenio colectivo de empresa, aplicable en virtud de la regla de prioridad en el tiempo.

2. El ET art. 84.2 supone que, durante la vigencia de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, puede negociarse un convenio de empresa con prioridad aplicativa respecto de determinadas materias. Se trata de una excepción a la regla de prioridad en el tiempo (ETart.84.1) limitada a unas materias concretas: aunque haya un convenio colectivo vigente de ámbito superior, puede negociarse un convenio colectivo empresarial.

Este precepto no impide que cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa. En ese caso, el salario previsto en dicha norma colectiva se aplicará a los trabajadores, aunque posteriormente se acuerde un convenio colectivo sectorial porque debe aplicarse la regla de prioridad temporal.

3. No es contraria la anterior conclusión a lo dispuesto en ET art.42.6 con relación a los convenios colectivos aplicables a contratadas y subcontratadas (o el de la actividad contratadas o un convenio de empresa propio). En los supuestos de subcontratación, en los que la unidad de negociación empresarial está protegida por el ET art. 84.1, la aplicación del convenio de empresa de la contratista no está sujeta a condición alguna, sea cual sea la regulación que contenga, incluso aunque algunas de sus condiciones resulten inferiores a las del convenio sectorial de referencia, como sucede en el caso enjuiciado.

## 9. Cuidado de menores con enfermedad grave: ¿cuándo se cumple el requisito de ingreso hospitalario?

### **STSUD 3-12-24**

Se reconoce la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves aunque no se cumpla el requisito de que la enfermedad implique ingreso hospitalario de larga duración. Lo determinante para el reconocimiento de la prestación es la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor durante el tratamiento de larga duración que corresponda, ya sea mediante el ingreso hospitalario o su administración en centros hospitalarios de día, e incluso en su propio domicilio familiar.

### **Ingreso hospitalario de larga duración**

Se plantea en casación para la unificación de doctrina la cuestión relativa a determinar si tiene derecho a la prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, la madre de un menor con enfermedad grave que no requiere ingreso hospitalario de larga duración, pero está sometido a un tratamiento médico continuado de carácter ambulatorio en un centro de día y en su propio domicilio.

Para resolver esta cuestión, el Tribunal Supremo alude a la finalidad de la prestación que no es otra que la de compensar la pérdida de ingresos que sufren los progenitores al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de salarios, para cuidar de manera directa, continua y permanente de los hijos o menores a su cargo durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, fuera del centro hospitalario. Este criterio teleológico, ha permitido al TS realizar una interpretación amplia del requisito de ingreso hospitalario, entendiendo que va más allá de su pura y mera literalidad, al vincularlo con la necesidad de cuidado directo y permanente del menor durante el tratamiento continuado de la enfermedad (TS 28-6-16). Considera, así, que la asistencia sanitaria intensa, directa y continuada del menor en los centros de día es equiparable a la situación de ingreso hospitalario de larga duración, dado que se trata de cuidados médicos ineludibles para el tratamiento de la enfermedad que se prolongan de manera indefinida en el tiempo. El propio desarrollo reglamentario de la prestación equipara de forma expresa la asistencia a domicilio con el ingreso domiciliario en estas circunstancias extremas (RD 1148/2011 art.2.1).

De este modo, el TS resuelve que, aunque el diagnóstico de la enfermedad grave pueda haberse efectuado sin un ingreso hospitalario de larga duración, si se atiende a su finalidad, corresponde el reconocimiento de esta prestación de seguridad social. Lo determinante es

que se trate de cáncer u otra enfermedad grave que requiera del cuidado directo, continuo y permanente del menor durante el tratamiento de larga duración que corresponda, ya sea mediante el ingreso hospitalario o su administración en centros hospitalarios de día, e incluso en su propio domicilio familiar.

## **10. Los convenios colectivos no pueden limitar el derecho a la protección de datos de sus trabajadores**

### **STJUE 19-12-24**

El TJUE ha declarado que, aunque el convenio colectivo puede establecer cláusulas específicas sobre el tratamiento de los datos de los trabajadores, estas deben cumplir con los límites y las garantías establecidos en la normativa comunitaria (RGPD art.5,6 y 9.1 y 2). Además, las disposiciones del convenio están sujetas a revisión judicial para garantizar su legalidad y adecuación, de forma que, si vulnerasen estos límites y garantías, podrían ser declaradas inaplicables.

### **Aplicación del RGPD**

Una sociedad alemana introduce un programa informático para la gestión de personal, para lo cual transfiere los datos personales de sus trabajadores a un servidor de la sociedad matriz del grupo, situado en Estados Unidos. Mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, se limitan los datos que pueden ser transferidos. Los efectos del acuerdo se prorrogaron hasta la entrada en vigor del acuerdo definitivo.

Uno de los trabajadores interpone demanda ante los tribunales laborales alemanes al considerar que se han transferido a la sociedad matriz datos no mencionados en el acuerdo de empresa. Además, el trabajador considera que la transmisión de datos ha sobrepasado la autorización concedida a la luz de lo establecido por el RGPD.

La norma interna alemana establece que el tratamiento de los datos personales, incluidas las categorías especiales de datos de los trabajadores, debe realizarse según lo establecido en un convenio colectivo, siempre que las partes negociadoras respeten el RGPD art. 88.

El TS alemán plantea cuestión prejudicial ante el TJUE en la que, entre otras cuestiones, se plantea si, cuando el RGPD art. 88 legitima al convenio colectivo para el tratamiento de los datos de los trabajadores, este acuerdo colectivo debe cumplir también con los principios relativos al tratamiento de datos personales (RGPD art. 5), a las condiciones de legalidad

de dicho tratamiento (RGPD art. 6) y a las normas sobre el tratamiento de determinadas categorías particulares de datos (RGPD art. 9).

El TJUE resuelve la cuestión y declara que los tratamientos de datos personales cubiertos por estas normas deben respetar no solo los requisitos establecidos en RGPD art. 88.1 y 2, sino también los restantes artículos. Las razones son las siguientes:

- a) El RGPD art. 88 es una cláusula de apertura que faculta a los Estados miembros para dictar normas específicas, y estas deben incluir las garantías adecuadas y específicas destinadas a proteger los derechos y libertades de los trabajadores en relación con el tratamiento de sus datos personales en el ámbito laboral; pero en ningún caso pueden tener como efecto eludir las obligaciones del responsable o del encargado del tratamiento que resultan de otras disposiciones del RGPD.
- b) La jurisprudencia del TJUE ha reiterado que todo el tratamiento de los datos personales debe ser conforme con los principios relativos al tratamiento (RGPD art. 5) y cumplir las condiciones de licitud del tratamiento (RGPD art. 6).
- c) Las obligaciones establecidas con relación a determinadas categorías de datos personales deben ser respetadas en todo tratamiento, incluso cuando existan normas más específicas (RGPD art. 9). La finalidad de esta disposición es garantizar una mayor protección frente a tratamientos que, en atención a la particular sensibilidad de los datos objeto de ellos, pueden constituir una injerencia especialmente grave en los derechos fundamentales de los interesados.

El Tribunal alemán también se cuestiona si el RGPD art. 88.1 permite a las partes de un convenio colectivo determinar la necesidad del tratamiento de datos sin que el juez nacional pueda ejercer un control jurisdiccional completo. El TJUE considera que, aunque las partes de un convenio colectivo pueden tener un cierto margen de apreciación debido a su conocimiento del entorno laboral específico, este margen no puede impedir que un juez nacional ejerza el control jurisdiccional. Este control judicial debe asegurar que el tratamiento de datos personales sea necesario y justificado, sin comprometer los derechos fundamentales de los trabajadores. Por lo tanto, si el órgano jurisdiccional que conoce el asunto, al término de su control llegase a la conclusión de que determinadas disposiciones del convenio colectivo en cuestión no respetan las condiciones y los límites del RGPD deberá dejar inaplicadas esas disposiciones.

## **11. Nueva autorización inicial de residencia y trabajo para los afectados por la DANA**

### **SEM Resol 12-2-25, BOE 13-2-25**

Se regula la posibilidad de conceder una autorización inicial de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, con una vigencia de un año, a personas extranjeras empadronadas en alguno de los municipios afectados por la DANA. Asimismo, se dictan instrucciones para facilitar los procedimientos de renovación y prórroga de las autorizaciones de estancia de larga duración y de residencia y/o trabajo.

### **Permiso de residencia y trabajo para los afectados por la DANA**

Con el objetivo de garantizar la seguridad jurídica de las personas extranjeras afectadas por la DANA ocurrida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, se establecen las siguientes medidas:

1. Se habilita la posibilidad de solicitar una autorización inicial de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales sobrevenidas a personas extranjeras empadronadas en alguno de los municipios afectados (RDL 6/2024 Anexo) o que hubieran solicitado cita para el empadronamiento antes del 4-11-2024, siempre que cumplan los siguientes requisitos:
  - Carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia durante los últimos 5 años por delitos tipificados en el ordenamiento jurídico español.
  - No representar una amenaza para el orden público, seguridad o salud pública.
  - No tener prohibida la entrada en España y no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España haya firmado un convenio en tal sentido.
  - No encontrarse dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.

También pueden acceder a esta autorización de residencia y trabajo los siguientes familiares que cumplan los requisitos establecidos, pudiendo acreditarse también la convivencia anterior al 4-11-2024 por cualquier medio de prueba:

- Cónyuge, pareja registrada o pareja estable debidamente probada de la persona solicitante de la autorización de residencia.
- Hijos e hijas menores de edad, del solicitante o de su cónyuge, pareja registrada o pareja estable, o mayores de edad que tengan una discapacidad que requiera de apoyo o que no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades debido a su estado de salud.

La solicitud de la autorización debe formalizarse de forma presencial o electrónicamente ante la Oficina de Extranjería competente antes del 14-5-2025.

Una vez concedida, la persona extranjera debe solicitar personalmente la TIE en la comisaría correspondiente.

La autorización tiene una vigencia de un año y habilita a sus titulares a trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia, en cualquier parte del territorio español, ocupación o sector de actividad. La solicitud de modificación de la autorización dos meses antes de expiración de su vigencia, o en los 3 meses siguientes, prorroga su validez hasta la resolución del procedimiento.

Los familiares extranjeros de víctimas mortales a causa de la DANA también pueden acceder a esta autorización, que en este caso tendrá una vigencia de 5 años.

2. Se dictan instrucciones para facilitar los procedimientos de renovación y prórroga de las autorizaciones de estancia de larga duración y residencia y/o trabajo de las personas extranjeras que tuvieran su domicilio o lugar de trabajo en alguno de los municipios afectados por la DANA.
  - a) Las solicitudes de prórroga de las autorizaciones por estudios, movilidad de alumnos, prácticas no laborales o servicios de voluntariado, así como las solicitudes de renovación o prórroga de autorizaciones residencia y/o trabajo cuya vigencia expire entre el 30-7-2024 y el 1-4- 2025, sólo pueden ser denegadas por razones de orden público, seguridad o salud pública.
  - b) Las autorizaciones vinculadas al alta en la Seguridad Social serán efectivas desde su resolución por la Oficina de Extranjería, aunque el empleador no haya podido formalizar el alta debido a la DANA.
  - c) Las solicitudes de autorización inicial de residencia y/o trabajo, así como de renovación, modificación o prórroga de la autorización de estancia de larga duración y residencia y/o trabajo presentadas antes del 4-11-2024 y que



estuvieran en trámite, se resolverán favorablemente, salvo que concurran razones de orden público, seguridad o salud pública.

En todos los supuestos la persona extranjera debe solicitar personalmente la TIE en la comisaría correspondiente.

Las solicitudes que hubieran sido denegadas a 14-2-2025 serán objeto de revisión de oficio.

## **12. Lesión jugando un partido de fútbol: ¿cuándo es accidente de trabajo?**

### **STSJ Asturias 26-11-24**

El TSJ Asturias declara que es accidente de trabajo la lesión sufrida por un profesor universitario mientras disputaba un partido de fútbol organizado por la entidad. Considera que, aunque la actividad deportiva no tenía relación directa con sus funciones, el torneo fue financiado por la universidad y se le concedió una comisión de servicios por los días en que se celebra, que son retribuidos.

### **Accidente en misión durante un partido de fútbol**

Un empleado, ordenanza de una universidad, forma parte de su equipo de fútbol y participa en el campeonato nacional de fútbol del personal de administración y servicios organizado por esta y otras universidades. La participación en el equipo es voluntaria. Para participar en el campeonato, la universidad concede al actor una comisión de servicios por los días en que se celebra, que son retribuidos.

Mientras disputa un partido del torneo, sufre un accidente e inicia un proceso de IT derivado de accidente no laboral por fractura de tibia. El INSS declara que el proceso de IT deriva de un accidente no laboral, siendo responsable la mutua, por lo que el trabajador reclama la contingencia. El JS desestima su demanda y recurre en suplicación.

El TSJ analiza la normativa y su propia jurisprudencia sobre el accidente laboral en misión, y determina que la misión integra dos elementos, conectados con la prestación de servicios: el desplazamiento para cumplirla y la realización del trabajo (TS 18-4-23, EDJ 553444). Si bien no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo.

El accidente en misión es una modalidad específica del accidente de trabajo. Dado que se considera tal el ocurrido en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa (LGSS art.156.2.c), pese a lo que a primera vista pudiera parecer, estamos ante un accidente laboral, sucedido mientras el trabajador disputaba un partido de fútbol. Y se trata de una ocasionalidad relevante, que se caracteriza por una circunstancia negativa (los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo) y otra positiva (el trabajo o las actividades normales del trabajo han sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los agentes o factores lesivos).

Aplica igualmente la doctrina de la UE sobre la normativa reguladora del tiempo de trabajo (Dir 2003/88/CE art.2.1; ET art.34.5) para considerar que un trabajador está a disposición del empresario cuando se encuentra en una situación en la que está obligado jurídicamente a obedecer sus instrucciones y a ejercer su actividad por cuenta de éste.

Por lo que las actividades fuera de la jornada, como las competiciones deportivas a las que son invitados clientes con los que se desea reforzar el vínculo comercial, son actividades programadas por el empresario y vinculadas estrechamente con la prestación de servicios del trabajador, en cuyo desarrollo este debe seguir las pautas de aquel (AN 27-10-17, EDJ 234203).

Estima el recurso y declara que el proceso de IT litigioso deriva de la contingencia profesional de accidente de trabajo.

### **13. Aprobado el Salario Mínimo Interprofesional para 2025**

#### **RD 87/2025, BOE 12-2-25**

Se fija la cuantía del SMI vigente a partir de 1-1-2025, quedando establecida en 39,47 euros/día o 1.184 euros/mes. Estas cuantías, que suponen un incremento del 4,41% con respecto a las fijadas hasta diciembre de 2024, no resultan de aplicación, salvo que se acuerde lo contrario, en las normas no estatales y en las de carácter privado que utilicen el SMI como referencia.

#### **SMI 2025**

Se fijan las cuantías del SMI vigentes a partir del 1-1-2025, que suponen un incremento del 4,41% con respecto a las fijadas hasta el 31-12- 2024, quedando establecidas en:

SMI diario	39,47€
SMI mensual	1.184€
SMI anual a efectos de compensación y absorción	16.576€
SMI jornada legal en actividad para trabajadores eventuales y temporeros	56,08€
SMI hora de empleados de hogar	9,26€

Las nuevas cuantías del SMI no van a ser de aplicación a las normas de las Comunidades o Ciudades autónomas y entidades locales y contratos y pactos privados vigentes a 31-12-2024 que utilicen el SMI como indicador o referencia. En estos casos, salvo disposición expresa o pacto en contrario, se tomará como referencia la cuantía del SMI vigente hasta ahora.

Estas excepciones no afectan a los salarios fijados en contratos o pactos privados en cuantía inferior al nuevo SMI, que deberán modificarse para alcanzar estas cuantías siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción.

#### **14. Trabajador designado para actividades preventivas: ¿a quién corresponde la opción en caso de despido improcedente?**

##### **STSUD 20-1-25**

En caso de despido improcedente, corresponde al trabajador designado por el empresario para desarrollar funciones preventivas el derecho a optar entre la indemnización o la readmisión y, en todo caso, con abono de los salarios de tramitación, aunque el cese se acuerde por motivos ajenos al desempeño de dichas funciones preventivas.

##### **Despido de trabajador designado para actividades preventivas**

El 11-3-2022 la empresa de venta y reparación de vehículos a motor para la que prestaba servicios el demandante como jefe de taller, le comunica su despido disciplinario por acoso

laboral a otros trabajadores, tras desavenencias con la empresa por su negativa a concederle varios préstamos. El actor había sido designado en 2014 para ocuparse de la actividad preventiva, funciones que aún desarrollaba en el momento del cese.

Impugnado el despido en sede judicial, la sentencia de instancia declaró el despido improcedente, concediendo a la empresa el derecho a optar entre la readmisión o el abono de la indemnización. Ya en sede de suplicación, el TSJ estima parcialmente el recurso al considerar que el despido no se acordó como represalia por el desempeño de funciones preventivas, por lo que el trabajador cesado no ostentaba las garantías inherentes al ejercicio de dichas funciones.

Disconforme con esta resolución, se alza el trabajador en casación para unificación de la doctrina. La única cuestión que se plantea se limita a determinar a quién corresponde la titularidad del derecho de opción en caso de despido improcedente de un trabajador que desarrolla funciones preventivas.

El TS recuerda que los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de la actividad preventiva tienen reconocidas las garantías de los representantes legales de los trabajadores para asegurar el ejercicio libre de sus competencias, protegiéndolos de las represalias empresariales derivadas del ejercicio de sus funciones.

Y estas garantías son aplicables aunque el despido no esté vinculado con el desempeño de sus funciones preventivas. Una cosa es que el trabajador que ostenta dicha función no pueda ser despedido por razones vinculadas a la misma, y otra distinta es que, siendo objeto de despido, de ser este calificado como improcedente, el derecho de opción debe reconocerse al trabajador designado por el empleador, conforme establece la LPRL art.30.4. Y, en todo caso, con abono de los salarios de tramitación.

Por todo lo expuesto, la Sala acuerda la estimación del recurso.

## **15. Uso sindical del correo electrónico: ¿puede limitarse mediante el convenio colectivo?**

### **STS 11-12-24**

El TS considera que no vulnera el derecho a libertad sindical una disposición del convenio colectivo que condiciona el uso sindical del correo electrónico a la concurrencia de determinadas circunstancias especiales y a que la información a transmitir sea previamente conocida por la empresa. La razón es que, por el contrario, la publicación de esta información en la intranet es automática y obligatoria para la empresa.

### **Limitación del uso del correo electrónico sindical**

UGT-FICA presentó una demanda de impugnación de convenio colectivo ante la Audiencia Nacional impugnando dos párrafos del artículo 82.2 del I Convenio Colectivo del Grupo Parcial de CEPSA, argumentando que vulneraban la libertad sindical y el derecho al secreto de las comunicaciones. Estos párrafos permitían a la empresa autorizar el uso del correo electrónico bajo circunstancias especiales y requerían que la información a publicar en la intranet fuera conocida previamente por la representación de la empresa. La Audiencia Nacional desestimó la demanda, y UGT-FICA recurrió en casación ante el Tribunal Supremo.

La cuestión planteada consiste en determinar si las previsiones del convenio colectivo sobre el uso del correo electrónico vulneraban la libertad sindical. En particular, si las disposiciones que permiten a la empresa autorizar el uso del correo electrónico bajo ciertas circunstancias y requieren que la información sindical sea conocida previamente por la empresa constituirían una violación de los derechos sindicales.

El TS desestima el recurso y declara que las disposiciones del convenio colectivo son compatibles con el derecho a la libertad sindical y no constituyen una violación de los derechos de UGT-FICA. Las razones alegadas son las siguientes:

1. Los comunicados de las representaciones sindicales se publican de forma automática y obligatoria en la intranet de la empresa, sin que esta tenga la opción de vetar o controlar previamente el contenido. Esto garantiza que los trabajadores tengan acceso a la información sindical.
2. El convenio colectivo reserva el uso del correo electrónico para comunicaciones masivas está reservado para circunstancias especiales, lo cual es razonable y no impide el derecho a la información sindical, ya que los comunicados siempre se publican en la intranet.

3. La práctica habitual en la empresa contempla la publicación automática de la información sindical en la intranet, lo que refuerza la idea de que no hay control previo por parte de la empresa.

4. La jurisprudencia del TS permite que se establezcan limitaciones razonables y proporcionadas al uso sindical de los medios telemáticos empresariales, siempre que no se impida el derecho a la información sindical.

## **16. La empresa está obligada a garantizar el cumplimiento del protocolo antiacoso tras su activación**

### **STSJ Galicia 8-11-24**

El TSJ Galicia recuerda que una vez activado el protocolo anti acoso de la empresa la empresa es responsable del cumplimiento de las medidas adoptadas tras la activación del protocolo para evitar que víctima y acosador coincidan. Se considera que la empresa ha vulnerado el derecho a la integridad moral de la trabajadora, condenando a la empresa a indemnizar a la trabajadora.

### **Incumplimiento de las medidas adoptadas**

La trabajadora, vigilante de seguridad, activa en diciembre de 2021 el protocolo antiacoso implementado en la empresa frente a un compañero. El Comité de Seguridad y Salud realiza una investigación de los hechos, con entrevistas a los sujetos implicados, se adopta como medida cautelar la prohibición de coincidencia en el servicio de ambos implicados.

La investigación finaliza con una amonestación al acosador y el mantenimiento con carácter definitivo de la medida cautelar consistente en evitar la coincidencia con la víctima. A pesar de ello, la trabajadora experimenta coincidencias en los turnos de trabajo con dicho compañero en varias ocasiones durante 2022 y 2023. A lo largo de este tiempo, también sufre episodios de ansiedad y una situación de IT. Frente el incumplimiento de las medidas adoptadas en el protocolo, la trabajadora interpone demanda solicitando una indemnización por la vulneración de sus derechos fundamentales, específicamente su derecho a la integridad moral.

El TSJ Galicia reconoce que la solución alcanzada para evitar la coincidencia de ambos trabajadores es la mejor manera de resolver estas situaciones cuando no presentan caracteres propios de delito. Sin embargo, el posterior incumplimiento de lo acordado en

la resolución del protocolo antiacoso constituye una vulneración de la integridad moral de la trabajadora.

La empresa, para el estricto cumplimiento de sus obligaciones, debía haber introducido en el proceso de elaboración de los cuadrantes, presumiblemente automatizado, las instrucciones precisas para evitar la coincidencia de ambos trabajadores y, en todo caso, establecer una supervisión humana del resultado antes de ser comunicados. La sola recepción de esos cuadrantes sitúa a la trabajadora en la situación de revivir el acoso laboral y, además, se le impone la carga de solventar la cuestión, que no tiene por qué asumir y que la revictimiza al obligarla a gestionar con el coordinador o, en su caso, con otros compañeros.

Además, desde una perspectiva objetiva, supone desvirtuar el carácter preventivo del protocolo antiacoso pues, para eludir una eventual condena de la empresa por vulneración de derechos fundamentales, le bastaría con obligarse en el contexto de dicho protocolo para luego no cumplir a sabiendas de que su incumplimiento nunca supondría vulneración constitucional.

En consecuencia, el TSJ reconoce la existencia de vulneración del derecho a la integridad moral de la trabajadora (Const. art.15) y condena a la empresa a abonar a la trabajadora una indemnización de 20.000 euros. Para determinar la cuantía de la indemnización, valora la revictimización sufrida por la trabajadora y la devaluación de la efectividad del protocolo antiacoso frente a toda la plantilla.

## **17. Trabajador con orden de alejamiento: ¿puede la empresa acordar su despido?**

### **STSJ Extremadura 3-12-24**

La necesidad de cumplir la orden de alejamiento impuesta a un trabajador en sentencia penal condenatoria por un delito de violencia de género cometido contra una compañera de trabajo en el domicilio que compartían y, por tanto, fuera del tiempo y lugar de trabajo, no justifica el despido disciplinario. La empresa pudo haber adoptado medidas alternativas al despido para evitar el incumplimiento de dicha orden de alejamiento.

## **Cumplimiento de orden de alejamiento y despido**

El actor prestaba servicios para la empresa demandada en virtud de un contrato indefinido desde 2001 hasta su despido en marzo de 2023, tras ser condenado por un delito de maltrato de obra en el ámbito de la violencia de género ocurrido en su domicilio. La sentencia penal incluía la prohibición de acercarse a la víctima a una distancia inferior a 200 metros de su domicilio, lugar de trabajo o cualquier otro que frecuentase, así como de comunicarse con ella por cualquier medio por un período, en ambos casos, de un año y 6 meses.

La víctima del delito era también trabajadora de la misma empresa, lo que generó un conflicto de convivencia laboral que provocó la decisión de la empresa de extinguir el contrato de trabajo.

En el momento del despido, el actor había iniciado un proceso de IT por enfermedad común por un trastorno de ansiedad generalizada.

La sentencia de instancia declaró el despido procedente, al considerar que la prohibición de acercamiento hacía imposible que acudiera a su centro de trabajo y, además, impedía a la empresa garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Disconforme con esta decisión judicial el actor interpone recurso de suplicación que la Sala estima parcialmente en base a los siguientes argumentos

1. La decisión de la empresa de despedir al actor tras haber solicitado él mismo medidas para evitar la coincidencia en la empresa no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva. Esta solicitud de medidas no puede equipararse a la realización de actos previos o preparatorios de una acción judicial que permite activar la garantía de indemnidad.
2. Tampoco acoge la pretensión de nulidad del despido por discriminación por enfermedad, al considerar, por un lado, que no se trata de una causa de nulidad objetiva y que el actor no ha aportado indicios de discriminación, más allá del proceso de IT que había iniciado y, por otro, que el despido responde a una causa objetiva y razonable relacionada con la imposibilidad de cumplir con la orden de alejamiento.
3. En cuanto a la audiencia previa al despido, el TSJ recuerda que el despido es anterior a la sentencia del TS que, modificando su doctrina previa, declara el carácter obligatorio de dicha audiencia.



4. Aunque el maltrato a una compañera de trabajo se produjo fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral es clara su repercusión en el ámbito laboral, dada la necesidad de respetar la orden de alejamiento.

No obstante, la Sala considera que la empresa podría haber adoptado medidas alternativas al despido para evitar el incumplimiento de dicha orden. Recuerda que el despido, por ser la sanción más grave en Derecho laboral, obliga a una interpretación restrictiva, y a valorarlas circunstancias concurrentes como la antigüedad del trabajador, que llevaba prestando servicios más de 20 años, sin que conste que haya incurrido antes en ninguna conducta censurable en su trabajo.

Por todo lo expuesto revoca la sentencia y declara el despido improcedente.

## **18. Completado el desarrollo reglamentario del Sistema de formación profesional**

### **RD 69/2025, BOE 5-2-25**

El RD 69/2025 completa, con vigencia a partir del 6-2-2025, el desarrollo reglamentario de la LO 3/2022 que reformó el Sistema de formación profesional integrando en un sistema único la formación profesional del sistema educativo y la formación profesional para el empleo. La norma desarrolla los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema de Formación profesional poniendo fin a la vigencia transitoria de la regulación de los elementos e instrumentos del anterior Sistema de Formación profesional.

### **Nuevos elementos e instrumentos de gestión**

Con vigencia a partir del 6-2-2025 se regulan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de formación profesional, en sustitución de los hasta ahora vigentes. Se completa, de este modo, el desarrollo reglamentario de este Sistema.

### **Elementos integrantes**

Integran el Sistema Nacional de Formación profesional los siguientes elementos, todos de naturaleza virtual:

1. **El Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales (CNECP)**, se crea por modificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales cuya regulación

queda derogada. Recoge y ordena los estándares de competencias profesionales identificados en el sistema productivo.


Los estándares de competencia profesionales se definen como el conjunto detallado de elementos de competencia que describen el desempeño de las actividades y las tareas asociadas al ejercicio de una determinada actividad profesional con el estándar de calidad requerido. Es la unidad o elemento de referencia para diseñar, desarrollar y actualizar ofertas de formación profesional.

Quedan asignados a los niveles de competencia 1, 2 y 3 en función de los conocimientos requeridos y el estándar de calidad requerido para el ejercicio profesional. Además, cada estándar de competencias queda adscrito a una familia profesional de las recogidas en el anexo III de la norma.

El catálogo opera como referencia obligada para la acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral y otras vías no formales o informales. Además, se va a promover la utilización del catálogo como herramienta de empleabilidad facilitando la mejor visión del conjunto de las competencias de las personas y de sus potencialidades.

**2. El Catálogo modular de Formación Profesional.** Recoge todos los módulos profesionales vinculados a estándares de competencias profesionales incluidos en el currículo básico de una oferta de grado B, C, D o E. Está organizado por niveles y familias profesionales en función del estándar de competencias profesionales con el que esté total o parcialmente vinculado. Deben detallar la denominación, la referencia al estándar de competencias profesionales, los resultados de aprendizaje y los criterios de evaluación, además de una identificación numérica.

**3. Catálogo Nacional de Ofertas de Formación profesional.** Contiene las ofertas de formación profesional reconocidas y acreditables en el marco del Sistema de la formación profesional. Se organizan en grados:

- Grado A: conducente a una Acreditación parcial de competencia (niveles 1, 2 o 3).
- Grado B: conducente a un Certificado de competencia (niveles 1, 2 o 3).
- Grado C: conducente a un Certificado Profesional (niveles 1, 2 o 3).
- Grado D: conducente a un Título de Técnico Básico, Técnico o Técnico Superior.
- Grado E: conducente a un Título de Especialista o Máster en Formación Profesional. 

6/2/25, 9:37 Completado el desarrollo reglamentario del Sistema de formación profesional

**4. Elementos básicos del currículo.** Son el o los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y los contenidos.

### **Instrumentos de gestión del Sistema de Formación Profesional**

Forman parte de estos instrumentos los siguientes registros oficiales electrónicos dependientes del Ministerio de Educación, Formación profesional y Deportes:

**1. Registro estatal de formación profesional:** incluye todos los títulos, certificados y acreditaciones del sistema de formación profesional obtenidos por las personas y que respondan a una acción formativa del Catálogo Nacional de Ofertas de Formación profesional. El registro facilita los datos de las personas tituladas a los registros profesionales que se establezcan.

A través de la sede electrónica del Ministerio de Educación, Formación profesional y Deportes, la persona interesada va a poder solicitar un informe formativo-profesional que recoja su itinerario y situación formativa profesional.

Los datos sobre los anteriores certificados de profesionalidad recogidos en el registro de certificados de profesionalidad se van a transferir automáticamente como grados C al nuevo registro estatal de formación profesional.

**2. Registro estatal de acreditaciones de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales e informales:** incluye las acreditaciones personales obtenidas por a través del procedimiento de acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral u otras vías no formales e informales (RD 659/2023).

A través de la sede electrónica del Ministerio de Educación, Formación profesional y Deportes, la persona interesada va a poder solicitar un informe individual sobre los estándares de competencia acreditados mediante este procedimiento.

**3. Registro general de centros de formación profesional:** en él figuran todos los centros de que tienen la consideración de Centros del Sistema de Formación Profesional.

Nota:

Quedan derogados el RD 1128/2003, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; el RD 817/2014 sobre cualificaciones profesionales y la OM PCI/18/2020 por la que se establece el Reglamento del Observatorio Profesional del Instituto Nacional de las Cualificaciones. Además, se modifica el RD 375/1999 por el que

se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones sustituyendo las referencias a las cualificaciones por los estándares de competencias y adaptando su texto a los nuevos elementos e instrumentos de gestión del Sistema de formación profesional.

## **19. Calendario laboral: ¿cuándo lo puede impugnar la representación de los trabajadores?**

### **STSJ Galicia 9-10-24**

La aprobación del calendario laboral por la empresa no puede considerarse nula cuando existen y quedan probadas negociaciones previas con los representantes de los trabajadores para llegar a un acuerdo respecto al mismo.

### **Negociación del calendario laboral**

El 23-11-23 la empresa remite borrador del calendario laboral, teniendo lugar más tarde una reunión del comité de empresa para tratar los borradores de los calendarios para el año 2024. En el mes y medio siguiente, tienen lugar una serie de intercambios de correos electrónicos entre representantes de la empresa y el comité de empresa con motivo de la firma de dichos calendarios, donde se plantean también propuestas acerca del tiempo empleado para comer o la recuperación para disfrutar puentes anules, entre otros. Al no llegar a un acuerdo, la empresa solicita a la RLT la elaboración de un informe previo a la elaboración del calendario laboral (ET art.34, en relación con el ET art.64 redacc RDL 8/2024), que es enviado el 29-12-23. Finalmente, el 8-1-24 la empresa remite por e-mail los calendarios para el 2024 y señala su publicación en la oficina, así como su envío a todos los trabajadores.

El sindicato mayoritario impugna el calendario denunciando infracción del Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de la empresa (art.4.VIII; en relación con el ET art.82.1 y 3) y solicita su nulidad por no pactar la distribución diaria de la jornada con la representación legal de los trabajadores. Razona que el citado Acuerdo obliga a que dicha distribución sea «acordada» y no puede ser fijada unilateralmente por la empresa.

La cuestión objeto de litigio consiste en determinar si está justificada la impugnación del calendario laboral y, por lo tanto, si procede su nulidad.

El TSJ confirma la sentencia de instancia por la que se absuelve a la empresa y se desestima la petición de impugnación del calendario laboral.

Sostiene que no es relevante cómo venga redactado en el Acuerdo de homologación de condiciones para el personal los puntos relativos a las vacaciones o a la distribución de la jornada; sino que, de lo que se trata, es de procurar que el calendario laboral se establezca de forma negociada. En este caso, la redacción de los hechos probados deja patente la existencia de esa negociación con diversos intentos y propuestas, aunque finalmente fracasara sin alcanzar un acuerdo.

Cuando se trata de establecer el calendario laboral, apremia más disponer de un elemento regulatorio que mantener en el tiempo unas negociaciones infructuosas. A falta de mecanismos supletorios, sin un calendario ordenador de la jornada (elementos cualitativo y cuantitativo del tiempo de trabajo, respectivamente), la prestación de trabajo deviene imposible. Por ello, no puede admitirse que la mera situación de falta de acuerdo prolongada en el tiempo, implique la inexistencia de un calendario a aplicar; esto sería como imposibilitar la prestación de trabajo con vulneración de los derechos y deberes básicos de trabajador y de empresario (ET art.4, 5 y 30), así como negar el poder organizativo empresarial (ET art.1, 20 y 39), eliminando la estructura del ordenamiento laboral.

## **20. La TGGSS informa sobre las novedades de cotización para 2025**

### **BNR 3/2025**

La TGSS ha publicado en BNR 3/2025 en el que informa sobre las novedades incluidas en el RDL 1/2025, que incluye las normas de cotización y otras medidas de Seguridad Social. Aclara los tramos para la aplicación de la cotización adicional de solidaridad.

### **Normas de cotización 2025**

Tras la publicación del RDL 1/2025, que incluye las normas de cotización y otras medidas de Seguridad Social, la TGSS ha publicado el BNR3/2025 con el en el que informa de las novedades sobre cotización incluidas en el RDL. Son, entre otras, la siguientes:

- A. Las bases mínimas de cotización se incrementan de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el SMI incrementado en unsexto (RDL 1/2025 art.66).

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) se eleva al 0,80%, que en caso de distribución entre empresa y trabajador corresponde el 0,67% a cargo de la empresa y el 0,13% a cargo del trabajador.

La base de cotización máxima para 2025 es de 4.909,50 euros. Para la aplicación de la cotización adicional de solidaridad los tramos son los siguientes:

1. De 4909,51 a 5.400, 45 € (hasta el 10% adicional de la base máxima): se aplica un tipo adicional del 0,92% (0,15% por aportación del trabajador y el 0,77% por aportación empresarial).
  2. De 5.400,46 € a 7.364,25 € (desde el 10% hasta el 50% adicional de la base máxima): se aplica un tipo del 1% (0,17% por aportación del trabajador y el 0,83% por aportación empresarial).
  3. A partir de 7.364,26 € (retribución superior al 50% adicional de la base máxima): se aplica un tipo del 1,17% (0,19% por aportación del trabajador y el 0,98% por aportación empresarial).
- B. No se aplica la cotización adicional de solidaridad respecto de los trabajadores por cuenta propia del Régimen especial del mar (RDL1/2025 art.68).
- C. Se amplía la obligación de mantenimiento del empleo en empresas beneficiarias de exenciones en la cotización de trabajadores afectados por ERTes por causas ETOP y por fuerza mayor, así como acogidas al Mecanismo RED, que se extiende durante un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE (antes los 6 meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE) (RDL 1/2025 art.69).
- D. Con efectos a partir del 1-1-2025, no se aplica a los socios de cooperativas incluidos en el RETA que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público, la cotización en función de los rendimientos de la actividad económica, por lo que no será necesario proceder a la regularización anual de cuotas (RDL 1/2025 art.70).

Estos trabajadores elegirán su base de cotización mensual en un importe igual o superior a la base mínima del tramo 1 de la tabla general.

- E. Se prorrogan las siguientes medidas para afrontar las consecuencias de la erupción volcánica de Cumbre Vieja

1. Se prorrogan hasta el 30-6-2025, exclusivamente para los centros de trabajo ubicados en los municipios de El Paso, Los Llanos de Aridane y Tazacorte, los ERTes vinculados a la situación de fuerza mayor y autorizados por la erupción volcánica en La Palma (ET art.47.5), y la posibilidad de las empresas de acceder a las exenciones en la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta del 90% (LGSS disp.adic.44.ª) (RDL 1/2025 art.77).

La exención en el pago de las cuotas de SS devengadas entre los meses de enero y junio de 2025 alcanza el 100% en el caso de empresas que se hubieran acogido a ERTes por fuerza mayor respecto de personas trabajadoras cuya actividad laboral se viniera desarrollando en las unidades poblacionales de Puerto Naos y la Bombilla (RDL 1/2025 art.80).

2. Se contempla la posibilidad de solicitar nuevamente aplazamientos de las cuotas a la SS para los meses de diciembre de 2024 a mayo de 2025, en el caso de empresas, y entre los meses de enero a junio de 2025, en el caso de trabajadores autónomos en los términos establecidos en el art.10 del RDL 20/2021. Las cuotas aplazadas se incorporarán, mediante una única resolución dictada al final de este nuevo período, al aplazamiento en vigor, siendo de aplicación un plazo de amortización de 4 meses por cada nueva mensualidad de aplazamiento solicitada (RDL 1/2025 art.78).
3. Se prorroga 6 meses más, desde el 1-1-2025 hasta el 30-6-2025, la prestación por cese de actividad para los trabajadores por cuenta

propia afectados por la erupción volcánica que vinieran percibiendo la prestación a 31-12-2024 por haberse visto obligados a (RDL 1/2025 art.79):

- Cesar en la actividad: la prestación comenzará a devengarse con efectos de 1-1-2025 siempre que la solicitud se presente antes del 20-2-2025 (21 días naturales siguientes a la entrada en vigor de la norma el 30-1-2025). En caso contrario, los efectos quedan fijados en el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud.
- Suspender temporalmente su actividad: la exoneración del ingreso de las cuotas se extenderá hasta el 30-6-2025 o hasta el último día del mes en el que se reinicie la actividad si fuese anterior. La solicitud de la prestación debe presentarse antes del 20-2-2025 (21 días naturales siguientes a la entrada en vigor de la norma el 30-1-2025). Si la solicitud se presenta fuera de plazo, el derecho a la prestación se iniciará el primer día del mes siguiente al de la solicitud y el trabajador autónomo quedará

exento de la obligación de cotizar desde el día que tenga derecho a percibir la prestación.

- Que hubieran visto afectada su actividad, en cuyo caso deberán presentar la solicitud en los mismos términos que en caso de cese de la actividad.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios