

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Abril 2025



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1.	Se elimina la posibilidad de extinción automática del contrato por declaración del IP	4
2.	El TS fija la extensión máxima de los recursos de casación en el ámbito social.....	6
3.	Declaración de emergencia nacional por la interrupción del suministro eléctrico ...	8
4.	¿Se puede convocar una huelga en apoyo de un compañero despedido?	9
5.	El TSJ Cataluña valora el acoso sexual con perspectiva de género	10
6.	¿Puede la empresa despedir a un empleado por faltar un día al trabajo?.....	12
7.	El TS recuerda el derecho preferente al reingreso de los trabajadores en excedencia voluntaria.....	13
8.	¿Se debe abonar el plus festivo al trabajador a tiempo parcial que presta servicios los sábados, domingos y festivos?	15
9.	Novedades en la automatización de las resoluciones sobre altas y bajas.....	17
10.	Aprobada la revalorización de pensiones para 2025	17
11.	Nuevo Boletín Noticias RED	21
12.	Los acuerdos individuales de retribución firmados durante la negociación de un convenio son nulos	25
13.	Cambiar a un nuevo centro de trabajo situado 4 horas de distancia es una modificación sustancial	26
14.	Corregido el importe de la base mínima de cotización por hora trabajada de los trabajadores a tiempo parcial.....	28
15.	¿Se puede extinguir el contrato de un trabajador en IT por no superar el período de prueba?	29
16.	Nuevo pronunciamiento sobre la validez de las cláusulas de un acuerdo de teletrabajo	30
17.	¿Cuáles son las consecuencias de no acudir por olvido al reconocimiento médico de control de la IT?	32
18.	El TS descarta la posibilidad de introducir el voto telemático en las elecciones sindicales	33
19.	La tendinitis del manguito rotador se declara enfermedad profesional	34
20.	¿Qué convenio se aplica a una empresa multiservicios sin convenio propio?.....	35

21. Se amplía la posibilidad de realizar contratos temporales durante las campañas agrícolas	37
22. Entra en vigor la reforma de la jubilación.....	38

1. Se elimina la posibilidad de extinción automática del contrato por declaración del IP

L 2/2025, de 29-4-25, BOE 30-4-25

Con efectos a partir del 1-5-2025, se ha publicado la L 2/2025 por la que se modifica el ET para eliminar como causa automática de extinción del contrato de trabajo la declaración de gran incapacidad -antes gran invalidez-, incapacidad permanente absoluta o total. La empresa solo puede acudir a esta causa de extinción cuando no exista un puesto de trabajo vacante y compatible con la situación de la persona trabajadora, o ésta rechace el cambio, y no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva.

Posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por declaración de IP

La sentencia del TJUE 18-1-24, asunto C-631/22, declaró contrario al Derecho de la UE el ET art.49.1 e, que permite al empresario poner fin de forma automática al contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente total sobrevenida durante la relación laboral, sin que esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables.

En consecuencia, y con la finalidad de garantizar de forma más eficaz el derecho a la igualdad en el empleo de las personas con discapacidad, con efectos desde el 1-5-2025, la L 2/2025, de 29 de abril, modifica el ET art.49.1 para desvincular el régimen jurídico de la muerte de la persona trabajadora como causa de extinción del contrato de trabajo, del aplicable a los supuestos de incapacidad permanente. Se modifican también la LGSS y la LRJS.

Las novedades que se incluyen son las siguientes:

Cambio terminológico

Las referencias a “gran invalidez” e “invalidez no contributiva” se sustituyen por “gran incapacidad” e “incapacidad no contributiva” (L 2/2025 disp.adic.única).

Supresión de la extinción automática del contrato por declaración del IP

Se elimina la automaticidad de la extinción del contrato de las personas declaradas en situación de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total. La extinción del contrato por esta causa solo es posible cuando (ET art.49.1.e y n -redacc L 2/2025-):

- a) No exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o la persona trabajadora rechace el cambio de puesto propuesto.
- b) No sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si la carga es excesiva se tendrán particularmente en cuenta:

- El coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño.
- Los recursos económicos.
- La situación económica.
- El volumen de negocios total de la empresa.

La carga no se considera excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

En empresas con menos de 25 personas trabajadoras la carga se considera excesiva cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

- el importe de la indemnización por despido improcedente (ET art.56.1).
- 6 meses de salario de la persona que solicita la adaptación.

La persona trabajadora dispone de un plazo de 10 días naturales desde la fecha de notificación de la resolución en la que se califica la incapacidad permanente para manifestar por escrito su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispone de un plazo máximo de 3 meses desde la notificación de la resolución de incapacidad permanente para:

- Realizar los ajustes razonables.
- El cambio de puesto de trabajo.
- Comunicar al trabajador, por escrito y de forma motivada, que no existe puesto vacante o que los ajustes suponen una carga excesiva.

Los servicios de prevención deben determinar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificar los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante disponible se mantiene la suspensión del contrato de trabajo (ET art.48.2 redacc L 2/2025).

Suspensión de la pensión de incapacidad permanente

Cuando la declaración de incapacidad permanente no determine la extinción de la relación laboral, la prestación de incapacidad permanente se suspende durante el desempeño del mismo puesto de trabajo con adaptaciones u otro que resulte incompatible con la percepción de la pensión (LGSS art.174 redacc L 2/2025).

Se prevé que en el plazo de 6 meses se presente una propuesta de modificación de la normativa que regula la compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente con el trabajo (L 2/2025 disp.final.3ª)

Tramitación preferente

El procedimiento de impugnación de la extinción del contrato por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total tiene carácter urgente y será objeto de tramitación preferente (LRJS art.120.2 redacc L 2/2025).

2. El TS fija la extensión máxima de los recursos de casación en el ámbito social

CGPJ Acuerdo 8-4-25, BOE 29-4-25

El TS fija la extensión máxima y los requisitos formales, como el formato, en que se deben presentar los escritos de formalización o interposición y de impugnación de los recursos de casación, tanto el recurso de casación ordinario como el formalizado para la unificación de doctrina, en el ámbito Social.

El TS fija la extensión máxima y el formato de los recursos de casación en el ámbito social

Los escritos de formalización, interposición o impugnación de los recursos de casación y de casación para la unificación de doctrina deben tener la siguiente forma:

1. Una extensión máxima de 50.000 caracteres con espacio, equivalente a 25 folios o páginas de tamaño A-4, incluido cualquier tipo de contenido.

Al final del escrito, uno de sus firmantes debe certificar el número de caracteres que contiene; y, cuando concurren circunstancias especiales excepcionales, ha de justificar la superación de la extensión máxima.

2. El formato debe ser así:
 - Fuente del texto: Times New Román, tamaño de 12 puntos en el texto y de 10 puntos en las notas a pie de página o en la transcripción literal de normas o párrafos de sentencias.
 - Interlineado de texto: 1,5.
 - Márgenes horizontales y verticales (márgenes superior, inferior, izquierdo y derecho de la página): 2,5 cm.
 - No ha de contener rayas ni otros elementos que dificulten su lectura.
 - Todas las páginas deben estar numeradas de forma creciente, empezando por el número 1, en la esquina superior derecha.
3. Tener en cuenta lo establecido sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia (RD 1065/2015; SGAJ Resol 15-12-2015), o cualesquiera normas posteriores aplicables.

4. Con el escrito de interposición del recurso de casación unificadora puede aportarse certificación de las sentencias contrarias si no se ha hecho antes, acreditando su firmeza en la fecha de expiración del plazo de interposición o certificándolo posteriormente.

Si la parte recurrente no aporta la certificación de la sentencia y de su firmeza en tiempo oportuno, la secretaría de la Sala se la reclamará de oficio.

5. Ir precedidos de una carátula que contenga los datos esenciales del recurso, disponible en la página web del CGPJ y descargable.

3. Declaración de emergencia nacional por la interrupción del suministro eléctrico

OM INT/400/2025, BOE 29-4-25

OM INT/399/2025, BOE 29-4-25

Como consecuencia de la interrupción del suministro eléctrico acaecida el 28-4-25, se declara la situación de emergencia nacional en varias CCAA. Asimismo, el CGPJ aclara las consecuencias del apagón sobre los plazos procesales perentorios y el MTES recuerda la existencia de un permiso retribuido para hacer frente a situaciones de emergencia.

Consecuencias de la interrupción del suministro eléctrico

Como consecuencia de la interrupción del suministro eléctrico acaecida el 28-4-25 se declara la situación de emergencia nacional hasta que se consiga el restablecimiento de la normalidad. Las zonas afectadas son las siguientes comunidades autónomas:

- a) Andalucía, Extremadura, La Rioja, Madrid y Murcia han solicitado la declaración de la emergencia de interés nacional (OM INT/399/2025).
- b) Castilla-La Mancha, Galicia y Comunitat Valenciana (OM INT/399/2025).

Con relación a los plazos procesales, el CGPJ recuerda que, en aplicación de la LEC art.135.2, cuando la presentación de escritos perentorios no sea posible por interrupciones no planificadas del servicio de comunicaciones telemáticas o electrónicas, el remitente puede presentarlos el primer día hábil siguiente, acompañando el justificante de dicha interrupción. Igualmente, recuerda que no es preciso probar los hechos que gocen de notoriedad absoluta y general (LEC art. 281.4). En este sentido la Dirección General del Transformación Digital de la Administración de Justicia, organismo encargado del mantenimiento y administración del sistema LEXNet, ha certificado, la existencia de anomalías en el sistema los días 28 y 29 de abril. Por ello, en aplicación del RD 1065/2015 art.12.2, se permite que la presentación de los escritos en el órgano u oficina judicial o fiscal se efectúe el primer día hábil siguiente al de la incidencia, a efectos de facilitar el cómputo por cada órgano de los plazos procesales correspondientes.

Por su parte, el MTES recuerda que el ET art.37.3 g) establece un permiso retribuido de hasta 4 días, que se activa en las siguientes circunstancias:

- a) Por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las

recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.

- b) Cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolonga hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar un ERTE de suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor.

En todo caso, la empresa podrá acordar el trabajo a distancia siempre que el estado de las redes de comunicación lo permita y respetando las obligaciones establecidas con carácter general para el trabajo a distancia, suministrando medios, equipos y herramientas adecuados.

4. ¿Se puede convocar una huelga en apoyo de un compañero despedido?

STS 26-3-25

No es ilegal la huelga en solidaridad o apoyo de un trabajador despedido. El despido de un trabajador se traduce en un interés colectivo en la defensa de los puestos de trabajo de toda la plantilla y, por tanto, en un interés real que justifica el derecho de ir a la huelga para defenderlos.

Huelga de solidaridad

Tras el despido disciplinario de un trabajador, el comité intercentros emite comunicado promoviendo movilizaciones en defensa del empleo de todos los trabajadores y en contra de las agresiones de la Dirección de empresa.

Una vez convocada la huelga, se celebra acto de mediación previa indicándose como causa del conflicto hostigamiento de la dirección hacia las plantillas, ritmos de inspección, no sustitución de vacaciones ni IT e incumplimiento del convenio. Como pretensión y razones de la huelga se indica cese de hostigamiento y cumplimiento de lo establecido en convenio colectivo. El acto de mediación finaliza sin avenencia, y se presenta ante la autoridad laboral comunicación de huelga que se llevaría a cabo en varias fases que se irían

registrando. Finalmente se convocan sucesivamente 2 fases de huelga, la segunda de las cuales no llegó a desarrollarse al desconvocarse la huelga.

La empresa presenta demanda de conflicto colectivo solicitando que se declare la ilegalidad de la huelga por tratarse de una huelga de solidaridad. Además, habiéndose convocado una huelga en dos fases, considera que se debieron plantear dos intentos de mediación, uno por cada fase de huelga.

El TS recuerda que la solidaridad con los intereses de otro no determina, por sí sola, la ilegalidad de la huelga, si existe otro interés por parte del colectivo convocante (TS 11-2-14, EDJ 30199). En el caso analizado, el despido del trabajador se enmarca en un contexto más amplio de conflicto como son las sustituciones de trabajadores en situación de IT o de vacaciones. Pero, añade el TS, aunque se tratara de una huelga en solidaridad o apoyo al trabajador despedido, no se podría concluir con la ilegalidad de la misma ya que el despido del trabajador se traduce en un interés colectivo en la defensa de los puestos de trabajo. Existe, por lo tanto, un interés profesional real que justifica el derecho a ir a la huelga para defender los puestos de trabajo de toda la plantilla, además de las condiciones laborales y de calidad del servicio.

Respecto de la cuestión relativa a la necesidad de plantear un intento de conciliación por cada fase de la huelga, el TS señala que, en la huelga intermitente, que se desarrolla por días o por fases, existe un único conflicto, por lo que solo se exige una convocatoria y un único intento de mediación o conciliación previo.

5. El TSJ Cataluña valora el acoso sexual con perspectiva de género

STSJ Cataluña 3-2-25

Existe acoso sexual cuando se acreditan conductas que generan un entorno ofensivo e intimidatorio que atentan contra la dignidad de la persona trabajadora. El TSJ Cataluña considera que los hechos han de valorarse con perspectiva de género, lo que supone dejar a un lado los estereotipos habitualmente utilizados por los agresores para justificar su comportamiento, como la relación personal fuera del trabajo, el hecho de tratarse de una conducta aislada, o la falta de otros testimonios aparte del de la víctima.

Valoración con perspectiva de género

El trabajador inicia su relación laboral con la empresa en 2018 y es despedido en junio de 2023 por infracciones graves relacionadas con acoso sexual hacia una compañera de trabajo. La víctima, que tiene una discapacidad intelectual, denunció ante los Mossos d'Esquadra que el trabajador le había enviado mensajes de contenido sexual y un video con sonidos sexuales el 19-5-2023. Además, el 21-5-2023, habría tenido un comportamiento físico inapropiado con ella en un ascensor, al agarrarla de la cintura, acercándose por la espalda y rozándole la cadera, pidiéndole que se quedara con él. El trabajador inició un proceso de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad el 26-5-2023. La empresa activó un protocolo interno tras la denuncia, concluyendo que el trabajador se habría aprovechado de la vulnerabilidad de su compañera, lo que llevó a la decisión de despedirle.

El TSJ Cataluña reconoce que la valoración de la prueba en supuestos de acoso sexual en el trabajo reviste particular dificultad. Aplicando el Convenio OIT núm 190, considera que es necesaria una valoración con perspectiva de género, que neutralice estereotipos que ligan determinados comportamientos por parte de las víctimas de acoso a la propia acreditación de éste.

Entre los estereotipos más frecuentes en materia de acoso sexual aplicables al caso en cuestión se encuentran:

- Que el trabajador había mantenido una relación personal fuera del trabajo con la compañera víctima.
- Que se trató de una conducta aislada.

Con ello, se trata de justificar en el clima de confianza previa, comportamientos de todo punto inaceptables en una sociedad igualitaria por razón de género. La toma en consideración de estos argumentos incurriría en una concepción estereotipada sobre la exigibilidad de determinada conducta de la mujer que resultaría discriminatoria por razón de género y vulneradora del principio de igualdad.

Además, no puede imponerse a la víctima de acoso sexual un determinado comportamiento (TCo 224/1999 EDJ 1999/40149). Así, aunque la trabajadora reconociese que en dos o tres ocasiones el trabajador la acompañó a casa y que se solían escribir por teléfono, esta circunstancia no impide :

- Su posterior rechazo de los comportamientos de naturaleza sexual.

- La calificación de la falta ni a su gravedad.

Se utiliza, igualmente, el estereotipo relativo a que, la declaración de la víctima, por sí sola, no puede tener suficiente peso como prueba de los hechos ocurridos. Frente a ello, la Sala considera declaración de la trabajadora afectada como prueba suficiente, dado que los casos de acoso sexual suelen ocurrir en un contexto de clandestinidad, sin testigos directos. Por este motivo, el examen de la declaración debe hacerse desde una óptica minuciosa, con suficiente motivación para ponderar la credibilidad otorgada y poniéndolo en relación con su conducta procesal y sus posibilidades racionales de actuación dentro de cada determinado contexto legal y social. A estos efectos, puede utilizarse la técnica de la posicionalidad como método de enjuiciamiento de género para evitar el prejuicio de no creer a quien dice ser víctima de violencia y a la vez enfrentarla a una prueba cuasi diabólica.

Por todo ello, el TSJ Cataluña concluye que los mensajes y el contacto físico tienen un contenido inequívocamente sexual, generando un entorno ofensivo e intimidatorio para la víctima. A pesar de las alegaciones del trabajador sobre la falta de claridad en la carta de despido, considera que los hechos descritos son suficientemente graves y constitutivos de acoso sexual que justifican la procedencia del despido.

6. ¿Puede la empresa despedir a un empleado por faltar un día al trabajo?

STSJ Aragón10-3-25

A pesar de que el convenio colectivo lo tipifica como una falta leve, una única falta de asistencia al trabajo puede justificar el despido disciplinario cuando implica una desobediencia a las órdenes del supervisor y provoca, además, perjuicios económicos a la empresa.

Despido disciplinario por falta única de asistencia y desobediencia

El TSJ Aragón analiza la conducta de un trabajador que venía prestando servicios para una empresa de automoción desde finales de 2021 y que, a pesar de la negativa de la empresa a concederle un día de asuntos propios por necesidades organizativas y productivas, decidió no presentarse a su puesto, lo que provocó paros en la producción y un perjuicio económico a la empresa. Ello motivó su despido disciplinario por faltas de asistencia y desobediencia a las órdenes del supervisor.

El trabajador interpuso demanda por despido alegando que, conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo, la ausencia injustificada de 1 día al trabajo debía considerarse como una falta leve. La sentencia de instancia calificó el cese como procedente, al considerar que la conducta del trabajador iba más allá de una mera falta injustificada de asistencia al trabajo y constituía un verdadero acto de indisciplina o desobediencia, lo cual el convenio colectivo tipificaba como falta muy grave sancionable con el despido.

Recurrida en suplicación, el TSJ desestima el recurso y confirma íntegramente la sentencia y los argumentos del juzgador de instancia. La regulación convencional del día de asuntos propios supeditaba su disfrute a la aprobación del supervisor, que debía tener en cuenta las necesidades organizativas y garantizar que no se causaran perjuicios en el proceso productivo lo que, en atención al índice de absentismo previsto para ese día, justificaba que la empresa denegara el permiso solicitado.

No obstante, el trabajador no se presentó a su puesto ni lo comunicó a la empresa conforme al procedimiento de comunicación de ausencias establecido y en virtud del cual todos los empleados tenían la obligación de avisar en caso de no poder acudir al trabajo.

Atendiendo a estas circunstancias, la Sala concluye que la conducta del trabajador implica una actitud rebelde y enfrentada a las órdenes e instrucciones de las personas de quien depende orgánicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Y, además, provoca paros en el proceso productivo que supusieron dejar de producir dos vehículos causando así un claro perjuicio económico.

7. El TS recuerda el derecho preferente al reingreso de los trabajadores en excedencia voluntaria

STSUD 12-3-25

Los trabajadores en excedencia voluntaria tienen un derecho preferente al reingreso en puestos vacantes frente a la conversión en indefinidos y a tiempo completo de trabajadores vinculados a la empresa con contratos temporales o a tiempo parcial. Y ello, aunque el convenio colectivo de la empresa incluya un pacto para transformar contratos eventuales en contratos indefinidos.

Derecho al reingreso de trabajadores en excedencia voluntaria

Desde agosto de 2006, el actor en excedencia voluntaria desde 2004 venía solicitando reiteradamente a la empresa su reingreso, a lo que esta se oponía alegando la ausencia de vacantes, pero reconociendo su situación de reingreso pendiente. No obstante, durante dicho periodo, la empresa transformó en indefinidos una serie de contratos temporales, en aplicación de los convenios colectivos de la empresa que incluían un pacto para transformar contratos eventuales en contratos fijos, siempre que superaran el 7% de la plantilla total.

El 6-11-2019 el actor remite nuevamente comunicación a la empresa solicitando su reingreso, siéndole denegado igualmente por inexistencia de vacantes. Interpone demanda que termina con sentencia del juzgado de lo social en la que se reconoce su derecho al reingreso en la empresa en un puesto de su categoría profesional, así como al abono de una indemnización por importe de 218.367,52euros. Esta resolución es confirmada íntegramente en sede de suplicación.

La empresa recurre en casación para unificación de la doctrina. La cuestión que se plantea consiste en determinar si el trabajador excedente voluntario tiene derecho al reingreso que solicita, pese a que la empresa ha llegado a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores por el que se transforman en indefinidos contratos temporales.

La sentencia del TS reproduce su doctrina sobre el derecho preferente de quien ha pedido el reingreso al término de su excedencia, de modo que la empresa no debiera preterirlo dando preferencia a otras contrataciones o conversiones en fijas de personas temporalmente contratadas. Se basa en los siguientes argumentos:

1. Una vez que el trabajador en fecha próxima a finalizar su periodo de excedencia solicita el reingreso en la empresa y este le es denegado, no es necesario que impugne dicha negativa ni que reitere periódicamente su solicitud de reingreso, sino que su petición subsiste para cuando exista plaza vacante.
2. El derecho preferente al reingreso del trabajador en excedencia voluntaria está condicionado a la existencia de vacante en la empresa. El empresario no tiene el deber de reservar al excedente el puesto de trabajo, sino que puede disponer de la plaza vacante, bien contratando a otro trabajador para el desempeño de la misma, bien reordenando los cometidos laborales que la integran, bien incluso procediendo a la amortización de la misma.
3. No obstante lo anterior, a partir del momento en que el trabajador excedente solicita el reingreso, no cabe que la empresa ocupe puestos de trabajo de igual o

similar categoría ni mediante contratación externa, ni mediante la conversión de contratos de duración determinada ya tiempo parcial en contratos indefinidos y a tiempo completo. Y esto último porque prevalece el derecho preferente al reingreso del excedente voluntario cuando quede evidenciado que la empresa necesita de personal de las características de quien solicita su reincorporación.

Por tanto, el TS desestima el recurso y concluye que la transformación en fijos de actividad a tiempo completo de determinados trabajadores temporales, ocurrida con posterioridad a que el excedente solicitara el reingreso en la empresa, y finalizado su periodo de excedencia, vulnera su derecho preferente al reingreso solicitado.

8. ¿Se debe abonar el plus festivo al trabajador a tiempo parcial que presta servicios los sábados, domingos y festivos?

STSUD 4-3-25

Si el convenio no los excluye de su percepción ni se contempla un régimen de retribución alternativo que permita compensar el mayor gravamen que supone la dedicación permanente al trabajo en esos días, los trabajadores a tiempo parcial que prestan servicios los sábados, domingos y festivos tienen derecho a percibir el plus de festivos y domingos previsto convencionalmente.

Trabajo en fin de semana y festivos

Se plantea en casación para la unificación de doctrina la cuestión relativa a determinar si los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios específicamente los sábados, domingos y festivos, tienen derecho a percibir el plus de festivos y domingos que contempla el convenio aplicable (en concreto, CCol Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid art.29.4). En definitiva, se trata de determinar si la empresa vulnera el derecho a la igualdad de trato de los trabajadores contratados a tiempo parcial para prestar servicios en sábados, domingos y festivos, al negarles el derecho a percibir el plus festivo que reconoce sin embargo a los trabajadores que realizan jornada normal u ordinaria cuando les corresponde trabajar en domingos o festivos.

Según el Tribunal Supremo, es necesario constatar si la aplicación de las disposiciones convencionales por parte de la empresa puede suponer una infracción del derecho a la igualdad, dando a ello una respuesta afirmativa por las siguientes razones:

- Que la correcta interpretación del contenido del propio convenio colectivo no permite excluir a ese personal de la percepción del plus festivos.
- Que la eventual existencia de una disposición convencional en tal sentido sería contraria al derecho a la igualdad de trato, en el caso de que no se acredite la existencia de otras condiciones que compensen el carácter más gravoso del trabajo en festivos (TS 9-6-09, Rec 102/08).

Se afirma que el precepto en cuestión no solo no contempla una exclusión del personal contratado a tiempo parcial para prestar servicios exclusivamente en sábados, domingos y festivos (cosa que sí hace algún otro precepto del convenio), sino que, por el contrario, específicamente señala que resulta de aplicación a todo el personal sometido al convenio.

Podría sostenerse que la retribución que percibe el trabajador que ha sido contratado exclusivamente para prestar servicios en festivos ya contempla de manera implícita una retribución adicional por el carácter más gravoso del trabajo en festivos, que vendría a suponer una compensación sustitutoria que de alguna forma ya tiene en cuenta y absorbe el plus festivo. Sobre esta cuestión ya se ha pronunciado el Tribunal Supremo (TS 9-6-09, Rec 102/08) señalando que, en caso de no existir ninguna condición especial en el convenio con esa finalidad y específicamente dirigida a compensar de forma suficiente el carácter más gravoso del trabajo en festivo, no cabe excluir a estos trabajadores de la percepción del plus festivo. Dicho de otra forma, la empresa no puede negar el plus festivo cuando la retribución que perciben los trabajadores contratados para trabajar exclusivamente en festivos resulte ser la misma que el convenio contempla para el trabajo ordinario en días laborables.

En consecuencia, concluye el tribunal, no puede entenderse justificada la exclusión del plus festivo cuando no va acompañada de un régimen de retribución alternativo que permita compensar el mayor gravamen que supone la dedicación permanente al trabajo en esos días.

9. Novedades en la automatización de las resoluciones sobre altas y bajas

TGSS Resol 9-4-25, BOE 21-4-25

A partir del 1-6-2025, se establecen como actuaciones administrativas automatizadas las resoluciones de alta y de baja en la Seguridad Social cursadas a través del Sistema RED o por la ITSS, utilizando como sistema de firma el sello electrónico.

Automatización de altas y bajas de SS

A partir del 1 de junio de 2025, la TGSS, utilizando como sistema de firma su sello electrónico, va a realizar como actuaciones administrativas automatizadas la emisión y notificación de las resoluciones que pongan fin a los trámites de altas y bajas de trabajadores por cuenta ajena, o asimilados a trabajadores por cuenta ajena, incluidos en el Régimen Especial para la Minería del Carbón y en el RGSS, a excepción de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante los períodos de inactividad, siempre que se soliciten:

- a través del Sistema RED, cuando la resolución sea estimatoria.
- por la ITSS, a efectos de un acta de liquidación.

Estos actos administrativos se entienden adoptados por los directores de las administraciones de la Seguridad Social de la Dirección Provincial de la TGSS que corresponda al CCC de la empresa. Cuando no pongan fin a la vía administrativa, debe hacerse constar que cabe recurso de alzada, en el plazo de un mes, ante la Dirección Provincial de la TGSS que corresponda.

10. Aprobada la revalorización de pensiones para 2025

RD 316/2025, BOE 16-4-25

Con efectos desde el 1-1-2025, se ha publicado el RD 316/2025 sobre limitación de la cuantía inicial y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y de otras prestaciones públicas. Este RD sustituye, sin modificaciones, al RD 35/2025 y mantiene, con carácter general, un incremento del 2,8% de las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social.

Cuantía de las pensiones 2025

El RD 35/2025, de 21 de enero, dictado en desarrollo del RDL 9/2024, de 23 de diciembre, aprobó inicialmente las normas sobre la limitación de la cuantía de las pensiones causadas en 2025 y la revalorización de las causadas con anterioridad. No obstante, la falta de convalidación del citado RDL hizo necesario aprobar uno nuevo, el RDL 1/2025, de 28 de enero, y dictar otra nueva norma de desarrollo.

Así, con efectos desde el 1-1-2025, el RD 316/2025, de 15 de abril, deroga el RD 35/2025 y acuerda, sin incluir modificaciones, la revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y de otras prestaciones públicas para garantizar el poder adquisitivo de las pensiones conforme a las siguientes reglas (RDL 1/2025 art.64 y 65):

1. El importe inicial de las pensiones públicas no puede superar los 3.267,60 €/mes o 45.746,40 €/anuales. Cuando se trate de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales de las que la Seguridad Social española esté a cargo de un tanto por ciento de su cuantía teórica, su importe no puede superar este límite.
2. La revalorización de las pensiones contributivas de incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y en favor de familiares del sistema de la Seguridad Social, causadas con anterioridad al 1-1-2025 se incrementan en un 2,8%, resultado del IPC interanual medio entre diciembre de 2023 y noviembre de 2024.

La revalorización se calcula aplicando el 2,8% al importe mensual de la pensión a 31-12-2024 excluyendo los complementos para mínimos, el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, así como las percepciones de rentas temporales por cargas familiares y la indemnización suplementaria para la provisión y renovación de aparatos de prótesis y ortopedia. En aquellos supuestos en que el importe de la pensión, no concurrente con otras, estuviese limitado a 31-12-2024 a la cuantía de 3.175,04 €/ mensuales o 44.450,56 €/anuales, el porcentaje de revalorización se aplica sobre la citada cuantía máxima.

Cuando se trate de pensiones concurrentes, si alguna de ellas estuviera minorada se aplicará sobre la cuantía minorada. Además, se aplican las siguientes reglas:

- a) Si al menos una de las pensiones concurrentes no es revalorizable: la suma de todas ellas, una vez revalorizadas las que corresponda, puede alcanzar en 2025 una cantidad igual al resultado de aplicar el porcentaje de revalorización al límite máximo de pensión vigente en 2024. A tal fin, la pensión que hubiera sido limitada

se incrementará en la cuantía necesaria, sin que en ningún caso su importe pueda superar el que le hubiera correspondido de no existir concurrencia.

- b) Cuando todas las pensiones concurrentes se hubieran causado antes del 1-1-2025, si durante este ejercicio se extingue o se suspende alguna de ellas:
- La pensión o pensiones que permanezcan en vigor mantendrán su cuantía si no se hubieran minorado por aplicación del límite máximo correspondiente.
 - De haberse minorado alguna o algunas de ellas, se recalculará su cuantía hasta el importe que les hubiera correspondido de no existir concurrencia con la pensión extinguida o suspendida. A estos efectos, la pensión o la suma de las pensiones que mantienen su vigencia, calculadas a la fecha en que se reconoció la última de ellas, no podrán superar la cuantía máxima vigente en la misma, sin perjuicio de las revalorizaciones ulteriores.

La revalorización de las pensiones de gran invalidez se efectúa aplicando el 2,8% de forma separada a la pensión y al complemento, pero el límite máximo se aplica únicamente a la pensión.

La revalorización de las pensiones contributivas de incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y en favor de familiares del sistema de la Seguridad

3. La cuantía mínima de las pensiones contributivas se incrementa alrededor de un 6%. Si, una vez revalorizadas, las pensiones son inferiores a esas cuantías, las pensiones se complementan en la cuantía necesaria para alcanzarlas. Los complementos por mínimos que se reconozcan son incompatibles con los rendimientos de trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales iguales o superiores a 9.193 €/anuales o 10.723, en caso de cónyuge a cargo.

El reconocimiento del complemento por mínimos queda condicionado, para las pensiones causadas a partir del 1-1-2013, a residir en el territorio español. También se establece, para las pensiones causadas a partir de esta fecha, un límite al importe del complemento por mínimos que no puede superar la cuantía de la pensión no contributiva de jubilación e invalidez (7.905 € anuales).

4. Las pensiones de vejez e invalidez SOVI no concurrentes con otras pensiones quedan fijadas en 7.840,00 euros en 2025 y, si concurren con otras pensiones, su importe anual es de 7.610,40 euros.

5. El complemento para la reducción de brecha de género queda fijado en 35,90 euros mensuales.
6. Las pensiones no contributivas se fijan en 7.905,80 euros. Esta revalorización repercutirá en la cuantía del IMV.
7. Las prestaciones familiares por hijo a cargo con 18 años o más con un grado de discapacidad mayor del 65 % se fijan en 5.805,60 euros anuales; y si es mayor o igual al 75 %, en 8.707,20 euros. La asignación económica por cada hijo menor de dieciocho años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, se establece en 14.952,00 euros anuales y en 22.501,00 euros anuales si se trata de familias numerosas incrementándose en 3.646,00 euros anuales por cada hijo a cargo a partir del cuarto, este incluido. La cuantía de la asignación económica será de 588,00 euros/año.

No obstante, la cuantía de la asignación económica será en cómputo anual de 637,92 euros en los casos en que los ingresos familiares sean inferiores a los importes señalados en la siguiente tabla:

Integrantes del hogar		Intervalo de ingresos	Asignación integra anual
Personas \geq 14 años (M)	Personas < 14 años (N)		
1	1	5.685 o menos	637,92 x H
1	2	6.996 o menos	637,92 x H
1	3	8.307 o menos	637,92 x H
2	1	7.870 o menos	637,92 x H
2	2	9.181 o menos	637,92 x H
2	3	10.492 o menos	637,92 x H
3	1	10,056 o menos	637,92 x H
3	2	11.367 o menos	637,92 x H
3	3	12.677 o menos	637,92 x H
M	N	$4.373 + [(4.373 \times 0,5 \times (M-1)) + (4.373 \times 0,3 \times N)]$ o menos.	637,92 x H

H= Hijos o hijas a cargo de la persona beneficiaria menores de 18. N= Número de menores de 14 años en el hogar.
M= Número de personas de 14 o más años en el hogar.

8. El subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte se incrementa un 2,8%. Para 2025 su importa anual es de 1.002,00 euros.
9. Las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer experimentarán en 2025 un incremento igual al del SMI.

11. Nuevo Boletín Noticias RED

BNR 6/2025

La TGSS ha publicado un nuevo Boletín Noticias RED en el que trata, entre otras cuestiones, sobre las mejoras de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo y la cotización de los contratos formativos en alternancia. También se informa de la actualización del servicio de anulación de liquidación y del tratamiento en las situaciones en que, comunicada la baja por suspensión de la actividad laboral, se haya producido una posterior alta.

Nuevo Boletín RED

Se ha publicado un nuevo Boletín Noticias RED que incluye en siguiente

contenido:

1. Mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo (RDL 11/2024). La TGSS informa sobre:
 - a) El cálculo de la base reguladora de la IT, cuando se trate de hechos causantes ocurridos a partir del 1-4-2025:
 - a. Si trabajadores a tiempo parcial: el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.
 - b. Si trabajadores fijos-discontinuos: es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde su alta en el correspondiente régimen a consecuencia del inicio de la prestación de servicios motivado por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.
 - b) Jubilación parcial en la industria manufacturera: se aplican las legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.
 - c) Se establece un período transitorio a través del cual se aplica a la base de cotización que hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada

completa, un porcentaje que va en aumento desde 2025 aplicándose un 40% hasta llegar a un 80% en 2029.

2. Contratos formativos en alternancia (LGSS disp.adic.43ª).

La adecuación de la cotización de estos contratos se desarrolla en tres fases, la primera desde el periodo de recaudación de febrero de 2023 y la segunda desde el periodo de recaudación de junio de 2023. La regularización de los periodos de estas dos fases respecto de los trabajadores que debiesen cotizar por los importes que superen la base mínima del grupo de cotización 7 es:

- Liquidaciones presentadas en la fase I – base fija- (periodos de liquidación de enero de 2023 en adelante, presentados hasta mayo de 2023): retribuciones percibidas por el trabajador superiores a la base fija calculada (base mínima grupo 7): antes del 30-6-2025 deben remitirse liquidaciones L03/V03 para el incremento de las bases y el cálculo de la cotización adicional por el exceso de base mínima.
- Liquidaciones presentadas en la fase II – bases presentadas por el usuario- (periodos de recaudación comprendidos entre junio de 2023 y hasta mayo de 2024): se regulariza de oficio por la TGSS el cálculo de las cuotas sobre las bases comunicadas en la liquidación L00, L91, L13, L93, L02 o L92, cuando la base de cotización por contingencias comunes sea superior a la base mínima del grupo de cotización 7. El inicio de este procedimiento de regularización se informa a través de los medios habituales.

En la fase 3, (desde el periodo de recaudación de junio 2024): se aplica la nueva PEC/FC 59/059 CONTRATOS FORMATIVOS EN ALTERNANCIA-CUOTA TOTAL. Se realiza el cálculo de la cuota fija, y la correspondiente al exceso en los casos en que la base de cotización por contingencias comunes comunicada supere la base mínima del grupo de cotización 7.

3. Actualización del servicio de anulación de liquidaciones. Se informa de que el servicio de anulación de liquidaciones tiene como límite temporal para su utilización las 23.59 horas del penúltimo día natural del mes de presentación de la liquidación que se pretenda anular (RD2064/1995 art.18).
4. Modificación causa baja suspensiva por causa baja extintiva. Se habilita la anotación del valor Z- Inactividad no cotización/permanencias –del campo TIPO DE INACTIVIDAD para las situaciones en las que habiéndose comunicado para una persona trabajadora una BAJA por suspensión de su actividad laboral (valores 63, 65, 67, 68, 69, 70, 73, 74, 76, 80 ó 94) y, sin que se haya producido una posterior alta en el mismo CCC, se precise informar de la extinción de la relación laboral en

fecha posterior a la BAJA ya comunicada (valores 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 66, 72, 77, 78, 79, 81, 85, 90, 91, 92, 93 o 99).

Para la comunicación de la corrección de la nueva CLAVE DE SITUACIÓN por extinción de la relación laboral: se da de alta a la persona trabajadora con FECHA REAL DE ALTA igual a la fecha en que se ha producido la extinción de la relación laboral.

Se da la baja con la correspondiente CLAVE DE SITUACIÓN que identifique la citada extinción, con FECHA REAL DE BAJA igual a la FECHA REAL DE ALTA y con valor Z en el campo TIPO INACTIVIDAD.

El período de un día, con idéntica FECHA REAL ALTA y FECHA REAL BAJA, identificado con el valor Z del campo TIPO INACTIVIDAD, no determina la obligación de ingreso de cuotas respecto de ese trabajador y período, ni es considerado como situación de alta.

Respecto de los plazos de comunicación a través del Sistema RED:

- a) Las Bajas con valor Z en el campo TIPO DE INACTIVIDAD se comunican dentro de los 10 días siguientes a la FECHA REAL BAJA del registro en el que se anote dicho valor Z. No se admite su anotación en movimientos previos. Asimismo, se pueden eliminar a través del Sistema RED en el plazo de 3 días siguientes a la FECHA PRESENTACIÓN de la BAJA. La eliminación de la baja supone la reposición de la situación de alta a todos los efectos;
- b) Superados los plazos anteriores, las solicitudes pueden realizarse a través de CASIA: las solicitudes de baja o eliminación de registros de este tipo – trámite Cambio baja suspen. a extintiva Inact.Z.

Hasta la publicación de una nueva versión de SILTRA, la comunicación de bajas con indicativo de INACTIVIDAD Z se hará mediante modalidad online (desde el 15-4-2025).

5. Bomberos forestales. Coeficiente reductor de la edad de jubilación (L 5/2024 disp.adic.4ª).

La TGSS informa de lo siguiente:

- a) Con efectos desde el 10-11-2024, se establece un coeficiente reductor de la edad de jubilación, teniendo la consideración como cotizado del tiempo de reducción. Asimismo, con vigencia indefinida se establece una reducción del 100% en la aportación empresarial por contingencias comunes, salvo por IT, para quienes, aplicando los indicados beneficios podrían alcanzar la pensión de jubilación, permanezcan voluntariamente activos.

b) En el ámbito de la afiliación:

- Los CCC en los que estén de alta los bomberos forestales identifican con el valor 9- BOMBEROS FORESTALES- en el campo COEFICIENTE REDUCCIÓN EDAD JUBILACIÓN.
- La solicitud se realiza a través de CASIA mediante el trámite «Coe.red.edad jub.CCC» (Inscripción de Empresas/ Variación de datos/Coe.red.edad jub.CCC).
- Identificación de los trabajadores con aplicación del citado coeficiente reductor de la edad de jubilación: a través del Sistema RED con la anotación del valor 20 en el campo COEFICIENTE REDUCCIÓN EDAD JUBILACIÓN:
- Solo admisible en CCCs en los que ya se hubiera anotado el valor 9 en el campo COEFICIENTE REDUCCIÓN EDAD JUBILACIÓN.
- Fecha de efectos: igual o posterior a la fecha mencionada fecha de entrada en vigor 10-11-2024. documentación acreditativa de que el trabajador por el que se solicita la reducción alcanza la edad que aplicando los indicados
- beneficios abriría el acceso a la pensión de jubilación:

Para trabajadores con valor 5932- Bomberos forestales- de CON-Clasificación Nacional Ocupaciones.

- La solicitud de aplicación de la reducción en la cotización: a través de CASIA, mediante el trámite «Coeficiente reductor edad dejubilación» (ruta: Afiliación, Altas y Bajas/ Var. datos trabajadores cuenta ajena/Coeficiente reductor edad jubilación). Y aportar documentación acreditativa de que el trabajador por el que se solicita la reducción alcanza la edad que aplicando los indicados beneficios abriría el acceso a la pensión de jubilación:
- La resolución favorable de la solicitud conlleva la anotación del valor 407 del campo SITUACION ADICIONAL AFILIACION: determina la aplicación de las siguientes peculiaridades de cotización TPC03, %100, FC09 y colectivo incentivado 3241.

La anotación de los citados coeficientes está pendiente de implantación. Llegado este momento: a través del Sistema RED, con fecha de efectos igual o posterior a 10-11-2024, se habilitará un plazo extraordinario para la anotación del valor 20 en el campo COEFICIENTE REDUCCIÓN EDAD JUBILACIÓN.

6. Bonificaciones entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro. Se informa de que los códigos identificativos incluidos en el apartado BONIFICACIONES ENTIDADES DEPORTIVAS NO PROFESIONALES SIN ÁNIMO DE LUCRO del BNR 4/2025, ya se encuentran implantados.

12. Los acuerdos individuales de retribución firmados durante la negociación de un convenio son nulos

STSJ Granada 16-1-25

El TSJ Granada ha declarado que la firma de acuerdos individuales de retribución con ciertos trabajadores vulnera el derecho a la negociación colectiva, que es una manifestación del derecho a la libertad sindical y el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Nulidad de acuerdos individuales de novación retributiva

Mientras se encuentra en marcha la negociación del convenio colectivo y, ante las reclamaciones formuladas por parte del personal encuadrado en los grupos profesionales 4 y 5, la empresa firma acuerdos individuales de novación retributiva con estos trabajadores, otorgándoles un complemento salarial denominado «complemento capataz». Este complemento se configura como un adelanto a cuenta de la futura subida salarial del convenio colectivo, pero no se aplica al resto de trabajadores, incluyendo las mujeres de grupo 4.

Al considerar que la actuación empresarial ha vulnerado los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la no discriminación, interpone demanda de tutela de derechos fundamentales. En la instancia se declara la nulidad de la actuación empresarial, condenando a la empresa a reponer la situación anterior y abonar una indemnización de 7.500 euros por daños morales. La empresa interpone recurso de suplicación.

La cuestión principal planteada consiste en determinar la actuación empresarial de otorgar un complemento salarial a ciertos trabajadores, excluyendo al resto, vulnera los derechos fundamentales de libertad sindical y no discriminación.

Para resolver su recurso, el TSJ recuerda que la jurisprudencia del TS (TS 6-9-21, TS 29-11-22) y del TCo (TCo208/1993) prohíben que la autonomía individual prevalezca sobre la colectiva. Esto supone que los acuerdos individuales no pueden prevalecer sobre la

autonomía colectiva plasmada en el convenio colectivo. En consecuencia, firmar acuerdos individuales de retribución con ciertos trabajadores, desvirtúa el derecho a la negociación colectiva (Const.art.37.1), que es una manifestación del derecho a la libertad sindical (Const.art.28.1).

Con relación a la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación (Const art. 14), el TSJ señala que empresa ha favorecido, sin una explicación lógica, objetiva y proporcional, a un grupo reducido de trabajadores pertenecientes en su mayoría al grupo 4 con una subida salarial a cuenta del convenio colectivo, excluyendo al resto de trabajadores, incluidas las mujeres del mismo grupo profesional. Por ello considera que se ha producido también una discriminación indirecta por razón de género, al haberse producido una desigualdad retributiva injustificada, contraria al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Al acreditarse la vulneración de derechos fundamentales, que genera un daño moral, se confirma la indemnización de 7.500 euros, al considerarla adecuada y proporcional.

13. Cambiar a un nuevo centro de trabajo situado 4 horas de distancia es una modificación sustancial

STSUD 12-3-25

El TS declara que una decisión empresarial consistente en un cambio de centro de trabajo de las personas trabajadoras que requiere casi 4 horas de desplazamiento, afecta gravemente a su vida cotidiana y no está objetivamente justificado es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, aunque no suponga un cambio de residencia.

Cambio de centro de trabajo sin traslado

Una empresa comunica a varias empleadas del servicio de atención al cliente su cambio de centro de trabajo. Gran parte de su departamento presta servicios en el nuevo centro desde hace años, pero otros departamentos se mantienen en el que ellas están.

La distancia entre el antiguo y el actual centro de trabajo es de 60 km por carretera, lo que supone una duración del desplazamiento de entre 40 minutos y 1 hora en automóvil y 1 hora y 30 minutos en transporte público.

Las trabajadoras reclaman judicialmente la decisión empresarial. El JS estima la demanda, declara que se trata de una MSCT injustificada y condena a la empresa a reponerles al

centro de trabajo y a abonarles los gastos de desplazamiento y una compensación equivalente al salario de 3 horas diarias por cada día efectivamente trabajado. Razona que el listado de causas de MSCT no es cerrada, y que, aunque no se trata de un traslado que exija cambio de residencia, la decisión empresarial conlleva efectos tan onerosos para las trabajadoras que supera el ejercicio del ius variandi del empresario para organizar la actividad empresarial.

La empresa recurre en suplicación y el TSJ desestima el recurso. Por lo que formaliza recurso de casación para unificación de doctrina a fin de determinar si la decisión de la empresa debe calificarse como MSCT.

El TS analiza el requisito de contradicción y la sentencia de contraste, que alude a una doctrina consolidada: como el cambio de residencia del trabajador es el elemento característico del traslado, cuando el cambio de centro de trabajo no supone un cambio de residencia, forma parte del poder de dirección del empresario.

Ambos asuntos tienen ciertos elementos sustancialmente idénticos: el nuevo centro de trabajo se encuentra a una distancia del anterior que ronda los 60 km, sin que sea necesario el cambio de residencia. Pero también dos factores trascendentes que justifican que se haya aplicado distinto criterio:

- en la sentencia recurrida, y no en la de contraste, queda probado que el desplazamiento diario en transporte público de entrada y salida al nuevo centro de trabajo requiere casi 4 horas, lo cual afecta gravemente a la vida cotidiana de las trabajadoras.
- en la sentencia de contraste, la decisión empresarial estaba justificada por la necesidad de cumplir obligaciones empresariales relacionadas con la prevención de riesgos laborales, mientras en la recurrida se han descartado razones organizativas o productivas que la justifiquen.

Por otro lado, el empresario no puede suprimir de manera unilateral una condición contractual.

Concluye que no existe contradicción y desestima el recurso.

14. Corregido el importe de la base mínima de cotización por hora trabajada de los trabajadores a tiempo parcial

Corrección de errores de la O PJC/178/2025, BOE 11-4-25

Desde el 1-1-2025, el importe de la base mínima de cotización por cada hora trabajada en los contratos a tiempo parcial queda fijada en 8,32 euros. Se corrige así el error contenido en la O PJC/178/2025, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, que estableció dicho importe en 7,97 euros.

Base mínima de cotización de los trabajadores a tiempo parcial

La O PJC/178/2025, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional determina las bases de cotización en los contratos a tiempo parcial para 2025.

En el trabajo a tiempo parcial, la cotización a la Seguridad Social, desempleo, FOGASA y Formación Profesional es mensual y se realiza conforme a las siguientes reglas:

A) Para determinar la base de cotización mensual por contingencias comunes:

1ª. Se computa la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.

2ª. A dicha remuneración se adiciona la parte proporcional que corresponda en concepto de descanso semanal y festivos, pagas extraordinarias y los conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del año natural.

3ª. Si la base de cotización mensual, así calculada, fuese inferior a las bases mínimas fijadas para 2025 o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales deben tomarse éstas o aquéllas, respectivamente, como bases de cotización.

B) Para determinar la base de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como por desempleo, FOGASA y formación profesional, se computa, asimismo, la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias

motivadas por fuerza mayor realizadas. En ningún caso, la base así obtenida puede ser superior, desde el 1-1-2025, al tope máximo de 4.909,50 €/mes ni inferior a 8,32 € por cada hora trabajada.

15. ¿Se puede extinguir el contrato de un trabajador en IT por no superar el período de prueba?

STSJ Baleares 23-1-25

El TSJ Baleares declara que el desistimiento empresarial por no superación del periodo de prueba de un trabajador que sufre una baja por IT a los 4 días de haber iniciado la prestación de servicios, constituye un despido nulo por discriminación por razón de la enfermedad, salvo que la empresa pruebe que su decisión tiene una justificación objetiva y razonable.

Nulidad por no superación del periodo de prueba de trabajador en IT

El trabajador presta servicios con un contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción con una duración de 6 meses desde el 12-6-23 hasta el 11-12-23. El contrato incluye un período de prueba de 15 días naturales. Además, se establece que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpen el cómputo del período de prueba.

El trabajador causa baja por IT derivada de enfermedad común el 16-6-23, recibiendo el alta médica el 21-6-23. Un día antes del alta, el 20-6-23, la empresa le comunica la finalización de su contrato por no superar el período de prueba, con efectos del día siguiente. En la comunicación, se indica que la prestación de servicios no es satisfactoria.

El TSJ Baleares, antes de entrar a resolver el caso en cuestión analiza la normativa y la doctrina jurisprudencial, llegando a las siguientes conclusiones:

El desistimiento durante el período de prueba no constituye un despido, salvo que se ejerza de forma discriminatoria o fraudulenta, vulnerando derechos fundamentales.

A partir de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación (L 15/2022) no hay dudas sobre el carácter discriminatorio del desistimiento del contrato de trabajo durante el periodo de prueba motivado por una incapacidad temporal, sin perjuicio de que

por la empresa se aporte una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, para la resolución del contrato.

La extinción del contrato de trabajo de quien cae enfermo atenta contra la dignidad de la persona, razón por la cual el legislador lo ha objetivado como causa de discriminación sancionando su nulidad.

Por todo ello, en el caso en cuestión concluye que existen fundados indicios de vulneración del derecho a la discriminación por razón de la enfermedad, teniendo en cuenta el escaso tiempo transcurrido desde la contratación y la situación de baja (4 días) y el breve tiempo pasado entre esta situación y el desistimiento empresarial (otros 4 días).

Para el tribunal, la decisión empresarial se explica por el hecho de tener que contratar a otro trabajador para cubrir la baja de IT, pero esto no es justificación para la extinción de su contrato de trabajo. La situación de incapacidad temporal no está contemplada en la normativa como una válida causa de extinción del contrato, sino como una causa de suspensión del mismo.

Por su parte, la empresa no ha aportado ninguna justificación objetiva y razonable de la medida adoptada y de su proporcionalidad. Para desvirtuar los indicios de discriminación por razón de la enfermedad debía haber explicado qué ocurrió en los 4 días de prestación de servicios para evidenciar que esta no era satisfactoria y que la causa del desistimiento era esa y no la situación de baja por incapacidad temporal.

Todo ello, además, teniendo en cuenta que en el propio contrato de trabajo se pactó la interrupción del periodo de prueba por, entre otras causas, la situación de incapacidad temporal.

En consecuencia, declara la nulidad del despido del trabajador condenando a la empresa a la inmediata readmisión con abono de los salarios dejados de percibir.

16. Nuevo pronunciamiento sobre la validez de las cláusulas de un acuerdo de teletrabajo

STS 4-3-25

El TS ha declarado que es nula la cláusula que permite a la empresa exigir al trabajador que trabaje presencialmente cuando le correspondería teletrabajar, sin recuperar el día. También considera nula la que señala que la prestación de servicios a distancia no genera

gasto alguno y que, caso de producirse, queda compensado con el ahorro que dicha forma de trabajo produce.

Nulidad parcial de acuerdo de teletrabajo

Por parte de uno de los sindicatos en la empresa se presenta demanda de conflicto colectivo, solicitando la nulidad de ciertas cláusulas del Acuerdo de Teletrabajo. La AN declara la nulidad de una parte de las mismas. Por lo que tanto la empresa como el resto de los sindicatos interponen recurso de casación ante el TS.

La cuestión planteada consiste en determinar la validez de ciertas cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo, específicamente sobre la distribución del tiempo de trabajo, los gastos de teletrabajo y la obligación de incorporarse presencialmente sin un preaviso mínimo.

Con relación a las cláusulas debatidas, el TS desestima el recurso y declara lo siguiente:

- a) Porcentaje de distribución entre trabajo a distancia y presencial. Mediante esta cláusula se establecía que en el caso de que el trabajador deba acudir al centro de trabajo en los días de teletrabajo, estos no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados. El TS declara que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes y si la Ley prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad, no es admisible que se pacte un acuerdo individual que permita a la empresa en una pluralidad de supuestos exigir al trabajador que preste servicios presencialmente, sin que esos días pudieran sustituirse por otros en los que estaba previsto el trabajo presencial.
- b) Gastos de teletrabajo. También se considera nula la cláusula que señala que la prestación de servicios a distancia no genera gasto alguno y que, caso de producirse, queda compensado con el ahorro que dicha forma de trabajo produce. El TS concluye que el acuerdo individual no puede dejar sin efecto el derecho, reconocido en la norma, a que el teletrabajador sea compensado por esos gastos. Es una norma de Derecho necesario en la que se admite su mejora -desde la perspectiva del trabajador- pero no su empeoramiento (L 10/2021 art.12).

17. ¿Cuáles son las consecuencias de no acudir por olvido al reconocimiento médico de control de la IT?

STSJ País Vasco 4-2-25

Se restablece la prestación de IT a un trabajador que no acudió al reconocimiento médico de la mutua por olvido. El tribunal considera justificada la incomparecencia porque al día siguiente el trabajador envió un correo electrónico a la mutua reconociendo su olvido y manifestando que estaba enfermo, lo que acredita mediante certificado médico del SPS emitido al día siguiente.

Inasistencia a reconocimiento médico

Previa audiencia al interesado en el plazo de 10 días, la mutua extingue la prestación de IT a un trabajador que olvidó acudir a la cita médica a la que había sido citado. El trabajador, considerando desproporcionada la medida atendiendo a las circunstancias concurrentes, presenta demanda solicitando que se revoque la resolución extintiva de la mutua, así como una indemnización de 7.501 euros por daños y perjuicios.

El trabajador recurre en suplicación la sentencia desestimatoria de instancia, planteando la cuestión relativa a determinar si está justificada la incomparecencia del trabajador al reconocimiento médico de la mutua, así como la relevancia de sus actuaciones posteriores.

El TSJ País Vasco considera suficientemente justificada la falta de comparecencia a la cita para reconocimiento médico, en atención a las siguientes circunstancias: al día siguiente de la incomparecencia, el trabajador acude al servicio público de salud donde se emite certificado que indica que es visto en consulta por clínica vírica respiratoria de inicio de 3 días antes y que, según refiere el trabajador, se ha sentido indispuesto por lo que se le pauta reposo domiciliario de 24 horas. Ese mismo día, envía un correo electrónico a la mutua manifestando que estaba enfermo y que había olvidado la cita.

Esta actuación, que el TSJ valora como espontánea, supone una revelación de un error involuntario y su puesta a disposición de la mutua para cualquier otro reconocimiento, reaccionando inmediatamente, al día siguiente, sin que hubiera recibido ninguna comunicación de la mutua sobre su incomparecencia. Todas estas circunstancias revelan que el demandante no intentó sustraerse al control de la mutua o dilatar el proceso de IT, aunque en la citación se advirtiera de la posibilidad de que la incomparecencia diera lugar a la extinción de la situación de IT. Además, la incomparecencia no supuso desvinculación del tratamiento ni de los reconocimientos médicos a efectos del seguimiento de la IT.

Desestima, sin embargo, la pretensión de indemnización dado que los perjuicios ya van a ser reparados con la estimación de la demanda reconociendo el derecho a la prestación de IT.

18. El TS descarta la posibilidad de introducir el voto telemático en las elecciones sindicales

STS 5-2-25

El TS ha descartado la posibilidad de introducir el voto telemático en las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa mediante acuerdo entre la empresa y la representación sindical, al no existir habilitación legal que lo permita.

Elecciones sindicales: sistemas de votación

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación se centra en decidir si es ajustado a derecho un acuerdo firmado entre los sindicatos y las empresas de un grupo empresarial que contempla el voto telemático en las elecciones sindicales a celebrar en dicho grupo empresarial.

La sentencia de la AN recurrida dictada en un procedimiento de conflicto colectivo había declarado ilícito el sistema de voto telemático incluido en el mencionado acuerdo. Frente a esta resolución, se alza la representación sindical en casación.

El TS considera que la normativa legal (ET art.75), aunque no lo prohíbe, solo permite el voto presencial o el realizado por correo conforme a las normas que lo regulan (RD 1844/1994), sin admitir la posibilidad de cualquier otro sistema de votación diferente. Esta normativa no puede considerarse arcaica ya que en el momento de su promulgación el estado de desarrollo de los sistemas informáticos y de las comunicaciones telemáticas se encontraba ya en una fase tecnológica muy avanzada. Y el legislador era perfectamente conocedor de la posibilidad de implementar sistemas de votación de tal naturaleza, como así lo hizo en otros ámbitos electorales diferentes.

Recuerda asimismo que estamos en una materia de orden público, derecho necesario y naturaleza jurídica indisponible, en la que se ha de ser especialmente cauteloso a la hora de admitir que la negociación colectiva pudiera alterar las reglas legales en aquellos aspectos del procedimiento electoral en los que no existe una remisión expresa a los

convenios y acuerdos colectivos para atribuirles la posibilidad de establecer reglas especiales en el desarrollo de las elecciones sindicales.

Por último, se afirma, en orden a admitir la posibilidad de que la negociación colectiva pueda introducir un sistema de votación distinto al presencial y al voto por correo previstos legalmente (ET art.75) , que en ningún caso puede realizarse mediante un pacto firmado entre la empresa y una parte de los sindicatos con implantación en la misma, como el que es objeto del litigio, cuando no existe una habilitación legal que así lo establezca y el acuerdo colectivo en cuestión no es de los regulados en el ET Tít.III.

En consecuencia, se desestiman los recursos de casación interpuestos y se confirma y declara la firmeza de la sentencia de la AN recurrida.

19. La tendinitis del manguito rotador se declara enfermedad profesional

STSJ Burgos 17-1-25

El TSJ Burgos realiza una interpretación no restrictiva de las enfermedades laborales e incluye la tendinitis del manguito de los rotadores dentro del cuadro de enfermedades profesionales. Asimila esta patología a las provocadas por posturas forzosas y movimientos repetitivos en el trabajo.

Consideración de enfermedad profesional

Un operario de producción, empaquetador de una empresa de productos cárnicos, acude al centro de salud por dolor e inflamación del hombro izquierdo e imposibilidad de levantarlo. Inicia una situación de IT con diagnóstico de tendinitis en el hombro izquierdo que, pasado un tiempo, se califica de tendinitis del manguito de los rotadores.

Dentro de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo se contempla la manipulación manual de cargas elevando peso, realización de movimientos repetitivos con peso, adopción de posturas forzadas y aparición de neuropatías por presión. Por tanto, su lesión guarda una estrecha relación con las actividades del puesto. Riesgo que también contempla la Guía de Valoración profesional del INSS, que asocia las posturas forzadas y movimientos repetitivos con posibles enfermedades profesionales.

El operario inicia un expediente para determinar la contingencia. El INSS resuelve que la IT deriva de enfermedad común y el JS falla que la situación de IT deriva de enfermedad profesional. La empresa recurre en suplicación.

El TSJ alude a la doctrina reiterada, según la cual ha de utilizarse una interpretación no restrictiva del accidente o enfermedad laboral, y entenderse como tal todo acaecimiento que tenga conexión con el trabajo o que no se acredite de forma suficiente que deje de tenerla.

Se distingue entre las enfermedades de trabajo (LGSS art.156.2.e), que se consideran accidente de trabajo y exigen la prueba del nexo causal con el trabajo para la calificación de laboralidad, y las enfermedades profesionales (LGSS art.157), en las que no se exige la prueba del nexo causal, al jugar la presunción de laboralidad. La enfermedad común es la que no es ninguna de las anteriores.

La enfermedad profesional requiere haberse contraído a consecuencia del trabajo, realizando las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades profesionales, y venir provocada por la elementos o sustancias indicadas en este para la actividad profesional.

El TSJ asimila la patología del trabajador (tendinitis del manguito de los rotadores) al código 2D0101 del cuadro de enfermedades profesionales, que incluye, dentro de las provocadas por posturas forzosas y movimientos repetitivos en el trabajo, la patología tendinosa crónica de manguito de los rotadores del hombro. Es decir, la encuadra dentro de las enfermedades profesionales.

20. ¿Qué convenio se aplica a una empresa multiservicios sin convenio propio?

STS 26-2-25

El TS declara que los trabajadores de las empresas contratistas tienen derecho a que, siempre que sus funciones se encuentren dentro de su ámbito de aplicación, sus relaciones laborales se rijan por el convenio colectivo sectorial aplicable. Con carácter previo, se declara la competencia del TSJ y no la de la AN, al considerar que lo que la determina es el alcance territorial del conflicto colectivo y no su posible afectación futura.

Convenio colectivo de aplicación

Por parte de uno de los sindicatos se interpone una demanda de conflicto colectivo contra una empresa multiservicios, solicitando que se reconozca el derecho de los trabajadores que prestan servicios como conserje y personal auxiliar en diversas contratas a que sus relaciones laborales se rijan por el I Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones, acordado el 1-7-2021. La empresa contratista aplica únicamente las disposiciones mínimas del ET a su plantilla en Asturias, sin someterse a ningún convenio colectivo. Por su parte, la comisión paritaria del convenio colectivo estatal había determinado que las actividades de esta empresa estaban dentro de ámbito funcional del convenio colectivo.

El TSJ Asturias desestima la demanda al no haberse acreditado las actividades realizadas por los trabajadores estén incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo. Disconforme, el sindicato interpone recurso de casación ante el TS. Las cuestiones que se debaten en el recurso son las siguientes:

- a) Si la Sala de lo Social del TSJ de Asturias es competente para conocer del conflicto colectivo, dado que la empresa multiservicios opera en varias comunidades autónomas.
- b) Si las actividades realizadas por los trabajadores de la empresa en las contratas de Asturias están incluidas en el ámbito funcional del convenio estatal.

Con relación a la competencia, aplicando su jurisprudencia anterior (TS 13-1-23, rec.179/2018) el TS reconoce la competencia para conocer del conflicto colectivo corresponde al TSJ, por una parte porque la demanda fue interpuesta por el Sindicato CCOO de Asturias, que no tiene legitimación para plantear conflictos colectivos fuera de su ámbito territorial y , por otra, porque la competencia para resolver un conflicto colectivo depende del ámbito real de afectación del conflicto y no del ámbito potencial de la norma aplicable. Son los límites reales de la cuestión debatida los que deben determinar la competencia objetiva, no los artificialmente diseñados por las partes.

Con relación al ámbito de aplicación del convenio, el ámbito funcional del I Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares, incluye actividades como información y control en accesos a instalaciones, tareas de recepción, comprobación de visitantes, y otras funciones auxiliares. El TS considera que estas actividades están claramente definidas y se corresponden con las funciones realizadas por los trabajadores de la empresa multiservicios en las contratas mencionadas. Asimismo, la Comisión

Paritaria del convenio colectivo había decidido por unanimidad que las actividades de la empresa estaban incluidas dentro del ámbito funcional del convenio.

Por otra parte, el TS recuerda que un convenio colectivo sectorial debe aplicarse a las contratas y subcontratas cuando no exista un convenio colectivo propio o sectorial aplicable (ET art.42.6). Considera que estas actividades están claramente contempladas en el ámbito funcional del convenio y que la empresa multiservicios no ha acreditado lo contrario.

Por todo ello, se estima el recurso planteado por el sindicato declarando el derecho de los trabajadores de la empresa a que sus relaciones laborales se rijan por el convenio sectorial estatal desde la firma del convenio colectivo (1-7-2021), incluyendo las condiciones salariales, de jornada y demás derechos derivados del convenio.

21. Se amplía la posibilidad de realizar contratos temporales durante las campañas agrícolas

L 1/2025, BOE 2-4-25

Con efectos retroactivos a partir del 2-1-2025, se eleva de 90 a 120 días al año el límite para recurrir al contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de corta duración en el sector agroalimentario.

Campañas agrícolas: límite para la utilización del contrato por circunstancias de la producción

Con efectos retroactivos a partir del 2-1-2025, la L 1/2025 de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario modifica el art.15.2 del ET que regula el contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada (ver Comparativa ET).

A tal efecto, se introduce expresamente en el texto legal la posibilidad de utilizar esta modalidad contractual en el ámbito de las campañas agrarias y agroalimentarias y eleva el tope máximo para recurrir a este contrato de 90 a 120 días en el año natural, que no pueden ser utilizados de manera continuada.

Las empresas del sector agrícola, ganadero y forestal y la industria asociada a estos sectores pueden utilizar este contrato para la cobertura de una o varias campañas de corta duración, con el límite anual de 120 jornadas reales.

22. Entra en vigor la reforma de la jubilación

RDL 11/2024, BOE 24-12-24

El 1-4-2025 entran en vigor las medidas para mejorar la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo y que afectan, entre otras cuestiones, a la jubilación parcial, la jubilación activa y la demorada.

Mejora de la compatibilidad con el trabajo

El 1-4-2025 entran en vigor las medidas para mejorar la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo introducidas por el RDL11/2024. Los cambios afectan a las siguientes cuestiones:

- A. Mejoras de los incentivos a la jubilación demorada (LGSS art.210.2 redacc RDL 11/2024)

Se mejora la cuantía del complemento económico que se va a poder incrementar, por cada semestre a partir del segundo año, con un porcentaje adicional del 2%, en caso de que se opte por el porcentaje adicional, o, si se opta por una cantidad a tanto alzado, por sumar a la cantidad reconocida un 0,5.

Además, se permite compatibilizar la percepción del complemento económico, en cualquiera de sus modalidades, con el acceso a la jubilación activa, cualquiera que sea la fecha del hecho causante.

- B. Compatibilidad de la pensión de jubilación (LGSS art.213.1 redacc RDL 11/2024)

Se permite compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo a tiempo parcial sin minoración de la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada del pensionista en relación con la jornada completa.

- C. Jubilación activa (LGSS art.214 redacc RDL 11/2024)

Se permite el acceso a la jubilación activa y, por lo tanto, compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta ajena -ahora también a tiempo parcial- o por cuenta propia, sin necesidad de tener una carrera completa de cotización. Para ello, se elimina el requisito hasta ahora exigido de que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión alcance el 100%.

La cuantía de la pensión compatible con el trabajo por cuenta ajena, pasa de ser el 50% de la pensión inicial, a un porcentaje variable en función de los años en que se haya demorado el acceso a la pensión conforme a la siguiente escala:

Demora en el acceso a la pensión	Porcentaje de pensión compatible
1 año	45%
2 años	55%
3 años	65%
4 años	80%
5 años o más	100%

Si la actividad que se compatibiliza es por cuenta propia, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo será del 75% si, alternativamente: se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses; o se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena con el que no se haya tenido vínculo laboral en los 2 años anteriores al inicio de la jubilación activa.

Estos porcentajes se van a poder incrementar en 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en situación de jubilación activa, con el máximo del 100% de la pensión. La acreditación de este periodo por parte de los trabajadores fijos discontinuos se calcula aplicando el coeficiente 1,5 al período durante el que se haya permanecido en situación de alta (LGSS art.247.2.1º).

La cotización efectuada durante la jubilación activa no sirve para incrementar ni el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación ni el complemento económico de demora que hubiera correspondido.

D. Jubilación parcial (LGSS art.215 redacc RDL 11/2024; ET art.12.6, 7 y 8 redacc RDL 11/2024)

Se modifica la regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo en relación con las siguientes cuestiones.

Cuando se acceda a la jubilación parcial una vez cumplida la edad de jubilación, la reducción de jornada podrá ser del 75% (hasta ahora 50%). En este caso, podrá celebrarse

un contrato de relevo, cuya jornada será, como mínimo, la dejada vacante por el jubilado parcial. Podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada, coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año. El trabajador que se contrate debe estar en situación de desempleo o tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

La jornada laboral del jubilado parcial se va a poder acumular en periodos de días en la semana, semanas en el mes y meses en el año u otros periodos de tiempo, según lo pactado (ET art.12.7 redacc RDL 11/2024). El horario de trabajo del trabajador relevista puede completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Respecto de la jubilación parcial anticipada, se amplía a 3 años (antes 2 años) la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación. Con independencia del tipo de contrato del relevista, la jornada se va a poder reducir entre el 25% y el 75%. Pero si el anticipo de la jubilación parcial es superior a 2 años respecto de la edad ordinaria, la reducción de jornada durante el primer año se fija entre el 20 y el 33%. Se permite igualmente la acumulación de la jornada laboral.

En cuanto al trabajador relevista, el contrato debe celebrarse, en todo caso, de manera indefinida y a tiempo completo debiendo mantenerse, en todo caso, al menos durante los 2 años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. Si el contrato se extingue antes de dicho plazo sin que se celebre un nuevo contrato de relevo, el empresario deviene en responsable del reintegro de la pensión percibida por el jubilado parcial. El contrato de relevo debe celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También puede celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente (ET art.12.6 redacc RDL 11/2024).

El horario de trabajo del trabajador relevista puede completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

NOTA. Las modificaciones en relación con la jubilación parcial en la industria manufacturera entraron en vigor el 25-12-2024 (LGSS disp.trans.4ª.6 redacc RDL 11/2024).

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios