

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Enero 2025



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1.	Régimen especial del Mar. Bases de cotización 2025 grupos II y III.....	4
2.	Falta de tramitación de expediente contradictorio: ¿se puede alegar por primera vez en la demanda de despido?.....	5
3.	Se recuperan las medidas sociolaborales del RDL 9/2024	6
4.	Revalorización de pensiones 2025	8
5.	Prórroga de las medidas sociales para afrontar las consecuencias de la erupción volcánica de Cumbre Vieja	12
6.	La TGSS aclara la aplicación de la CNAE-2025 en las actuaciones de afiliación .	13
7.	La empresa no puede imponer una plataforma informática como único sistema de comunicación con RRHH.....	15
8.	El MTES emite un criterio sobre la aplicación del SMI 2024	17
9.	Derogado el RDL de medidas económicas y sociales (RDL 9/2024).....	18
10.	Publicada la norma de revalorización de las pensiones para 2025	19
11.	¿Qué requisitos tiene que cumplir la audiencia previa al despido disciplinario?....	22
12.	¿Qué efectos tiene una dimisión comunicada por Whatsapp si después se borra el mensaje?	23
13.	Despido por causas objetivas: ¿cómo se aplica la prioridad de permanencia de la RLT? 24	
14.	El TJUE establece que las empleadas de hogar también deben registrar su jornada 26	
15.	Publicada la nueva CNAE-2025	28
16.	BNR 1/2025: bases y topes máximos de cotización para 2025.....	30
17.	El TS descarta la posibilidad de incrementar en vía judicial el importe de la indemnización legal por despido improcedente	33
18.	Mutuas: nuevas reglas para la aplicación del coeficiente extraordinario de financiación de la IT.....	35
19.	El TS aclara que el desplazamiento del trabajador entre su casa y el domicilio del cliente no es siempre tiempo de trabajo	37
20.	Permiso retribuido por hospitalización de familiar. ¿Es preciso justificar la necesidad de cuidados una vez emitida el alta hospitalaria?	39

- 21. Carta de despido errónea, copiada o generada por IA: ¿qué consecuencias tiene para la calificación del despido? 40
- 22. Publicada la Ley de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia
42
- 23. Se recupera la nulidad del despido por el ejercicio de los derechos de conciliación
50
- 24. Se eleva la edad de jubilación en 2025 51

1. Régimen especial del Mar. Bases de cotización 2025 grupos II y III

OM ISM/87/2025, BOE 31-1-25

Se fijan las bases de cotización aplicables desde el 1-1-2025 a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial del Mar pertenecientes a los grupos II y III de cotización, en las zonas norte, este y sur.

Bases de cotización 2025. Grupos II y III

Se determinan las bases únicas de cotización para 2025 aplicables a los trabajadores del régimen especial del mar incluidos en los grupos II y III, según provincias, modalidades de pesca y categorías profesionales.

Sus cuantías para todas las contingencias y situaciones protegidas quedan desde el 1-1-2025, establecidas en los anexos I a III de la Orden.

Las diferencias de cotización que se hayan podido producir por la aplicación de las nuevas bases de cotización respecto de las cotizaciones que a partir a partir del 1-1-2025 se hubieran efectuado, pueden ser ingresadas, sin recargo, en el plazo que finaliza el 31-3-2025.

NOTA:

Los trabajadores incluidos en el RETM se clasifican en 3 grupos, en función de las toneladas de registro bruto (TRB) de las embarcaciones en las que presten sus servicios los trabajadores por cuenta ajena: grupo I: retribuidos a salario o a la parte que prestan servicios en embarcaciones de más de 150 TRB (marina mercante y grandes pesqueros); grupo II: retribuidos a la parte que prestan servicios tanto en embarcaciones pesqueras de más de 10 TRB y hasta 50 TRB y en embarcaciones de más de 50 TRB y hasta 150 TRB (Grupo II-B); y grupo III: retribuidos a la parte que prestan servicios en embarcaciones de hasta 10 TRB y los trabajadores por cuenta propia.

2. Falta de tramitación de expediente contradictorio: ¿se puede alegar por primera vez en la demanda de despido?

STSUD 2-12-24

El TS avala la posibilidad de solicitar por primera vez en la demanda de despido su declaración de improcedencia por falta de tramitación del expediente contradictorio exigido por el convenio, aunque esta circunstancia no se haya hecho constar en la papeleta de conciliación, sin que ello cause indefensión a la parte demandada.

Alegación en demanda de falta de expediente contradictorio

Tras ser condenado por un delito de receptación, la empresa notifica al actor su despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y por incumplimiento muy grave de sus obligaciones laborales.

El trabajador interpone demanda por despido que el juzgado de primera instancia estima para declarar el despido improcedente por no haberse tramitado el expediente contradictorio que exigía el convenio. Ya en sede de suplicación, el TSJ revoca la sentencia y declara el cese procedente, al considerar que se había producido una variación sustancial entre el contenido de la papeleta de conciliación y la demanda en la que por primera vez se alega la falta de tramitación del citado expediente contradictorio.

Frente a esta resolución se alza el trabajador en casación para unificación de la doctrina.

La cuestión que se plantea se centra en determinar si el trabajador puede solicitar por primera vez en el escrito de demanda la declaración de improcedencia del despido por no haberse tramitado un expediente contradictorio.

El TS señala que, desde la perspectiva del derecho a la tutela judicial efectiva y de la prohibición de indefensión:

- la alegación sorpresiva de un hecho nuevo efectuada por primera vez en el juicio oral puede causar indefensión a la parte contraria porque le impide comparecer a juicio con los medios de prueba necesarios para oponerse a ella y defender su derecho.
- por contra, cuando se trata de hechos que no se incluyeron en la papeleta de conciliación y se introdujeron en la demanda o ampliación de la demanda, el traslado del escrito de demanda o de ampliación a la parte demandada antes del juicio oral evita que se le haya causado indefensión, ya que el demandado dispone de tiempo para desarrollar sus

argumentaciones legales y jurisprudenciales y puede aportar los medios de prueba que necesite para su defensa.

Por tanto, el TS concluye que debe evitarse una interpretación rigorista de los requisitos formales, contraria a la tutela judicial efectiva, que impida examinar la alegación relativa a la declaración de improcedencia del despido por omisión del expediente contradictorio previo.

Además, el lapso temporal transcurrido desde que se dio traslado del escrito de demanda a la parte demandada hasta que se celebró el juicio oral excluye que se le haya causado indefensión.

Por todo lo expuesto, el TS estima el recurso y declara la firmeza de la resolución de instancia.

3. Se recuperan las medidas sociolaborales del RDL 9/2024

RDL 1/2025, BOE 29-1-25

Se ha publicado el RDL 1/2025 que reproduce las medidas que, en materia sociolaboral, aprobó el RDL 9/2024, derogado con efectos a partir del 23-1-2025. El nuevo RDL aprueba las normas para la revalorización de las pensiones, actualiza el importe de las bases y topes de cotización y extiende las medidas para la reconstrucción de la Isla de la Palma y de apoyo al empleo. No incluye la prórroga del SMI para 2025, ni las medidas tributarias.

Medidas sociolaborales 2025

Se ha publicado el RDL 1/2025, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad. La norma entra en vigor el 30-1-2025, si bien las normas en materia de revalorización de pensiones y actualización del tope máximo y mínimo de cotización producen efectos a partir del 1-1-2025.

Reproduce las siguientes medidas que ya recogía el RDL 9/2024:

1. Aprueba la revalorización de las pensiones para 2025.
2. Actualiza la normativa en materia de cotización. En tanto se apruebe la LPG para 2025, se prorrogan las normas de cotización contenidas en el Título VIII de la L 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año

2023 (RDL 1/2025 dis.adic.1ª), con las siguientes actualizaciones (RDL 1/2025 art.66):

- bases mínimas: se incrementan de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el SMI incrementado en un sexto.
 - base y tope máximo de cotización: se fijan aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones (2,8%) al que se sumará el 1,2% establecido en LGSS disp.trans 38ª.
 - Mecanismo de Equidad Intergeneracional: 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.
 - desde el 1-1-2025, empieza a aplicarse la cotización adicional de solidaridad para las retribuciones cuya cuantía supere el importe de la base máxima de cotización (LGSS art.19.bis y disp. trans 42ª). Esta cotización adicional no se va a aplicar a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial del Mar, dado que es de aplicación exclusiva a las personas trabajadoras por cuenta ajena (L 47/2015 disp.adic.5ª redacc RDL 1/2025 art.68).
 - los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, 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 euros con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.
3. Beneficios en la cotización aplicables a los ERTes y al Mecanismo RED. 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 E-RTe) (LGSS disp.adic.44ª.10 redacc RDL 1/2025 art.69).
4. Cotización de socios de cooperativas incluidos en el RETA. 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 13/2022 disp.adic.4ª redacc 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.

5. Se prorroga hasta el 31-12-2025 la prohibición de despedir por causas objetivas vinculada al aumento de los costes energéticos en empresas beneficiarias de ayudas directas previstas en el RDL 1/2025.

Asimismo, hasta dicha fecha, las empresas acogidas a medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público tampoco podrán utilizar estas causas para realizar despidos (RDL 1/2025 art.71).

6. Se prorrogan las medidas sociales para afrontar las consecuencias de la erupción volcánica de Cumbre Vieja.

4. Revalorización de pensiones 2025

RDL 1/2025, BOE 29-1-25

Se revalorizan las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y de otras prestaciones públicas, con efectos desde el 1-1-2025. La revalorización supone, con carácter general, un incremento del 2,8% de las pensiones contributivas del sistema de Seguridad Social.

Cuantía de las pensiones 2025

Hasta que se proceda a la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2025 y con efectos desde el 1-1-2025, se acuerda 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. Las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social se incrementan, con carácter general el 2,8% respecto de su importe a 31-12-2024, resultado del IPC interanual medio entre diciembre de 2023 y noviembre de 2024.

Cuando el importe de las pensiones, concurrentes y no concurrentes con otras, estuviese limitado a 31-12-2024 a la cuantía máxima establecida para ese año, el 2,8% se aplicará sobre la citada cuantía máxima.

2. El límite máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de Seguridad Social y de Clases Pasivas queda establecido para 2025 en 3.267,60 euros mensuales o en 45.746,40 euros anuales.
3. El complemento para la reducción de brecha de género se incrementa un 5% adicional. En 2025 queda fijado en 35,90 euros mensuales (RDL 2/2023 disp.trans.1ª).
4. La cuantía mínima de las pensiones contributivas se incrementa alrededor de un 6%. Los importes para 2025 son los siguientes:

Clases de pensión	Titulares		
	Con cónyuge a cargo Euros/año	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal Euros/año	Con cónyuge no a cargo Euros/año
<i>Jubilación</i>			
Titular con sesenta y cinco años.	15.786,40	12.241,60	11.620,00
Titular menor de sesenta y cinco años.	15.786,40	11.452,00	10.824,80
Titular con sesenta y cinco años procedente de gran invalidez	23.678,20	18.362,40	17.430,00
<i>Incapacidad permanente</i>			
Gran invalidez	23.678,20	18.362,40	17.430,00
Absoluta	15.786,40	12.241,60	11.620,00
Total: Titular con sesenta y cinco años.	15.786,40	12.241,60	11.620,00
Total: Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años.	15.786,40	11.452,00	10.824,80
Total: Derivada de enfermedad común menor de sesenta años.	9.024,40	9.024,40	8.947,40
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con sesenta y cinco años.	15.786,40	12.241,60	11.620,00
<i>Viudedad</i>			
Titular con cargas familiares.	15.786,40		
Titular con sesenta y cinco años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.	12.241,60		
Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años.	11.452,00		
Titular con menos de sesenta años	9.275,00		

Orfandad

Por beneficiario 3.745,00

Por beneficiario menor de 18 años con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100. 7.361,20

En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 9.275 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios

Prestación de orfandad

Un beneficiario. 11.113,20

Varios beneficiarios: a repartir entre número de beneficiarios. 18.733,70

En favor de familiares

Por beneficiario.

Si no existe viudo ni huérfano 3.745,00

pensionistas

Un solo beneficiario con sesenta y cinco años. 9.044,00

Un solo beneficiario menor de sesenta y cinco años 8.523,20

Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 5.530 euros/año entre el número de beneficiarios.

Por su parte, el límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos para mínimos, se incrementa el 2,8% sobre el límite vigente en 2024.

Para 2025, quedan fijados en las siguientes cuantías:

- Sin cónyuge a cargo 9.193,00 euros/año.
- Con cónyuge a cargo 10.723,00 euros/año.

5. 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.
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 íntegra anual
Personas $\geq$ 14 años (M)	Personas < 14 años (N)		
1	1	5.685 o menos.	637,92 x H
1	2	6.999 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 pensiones de orfandad causadas por violencia contra la mujer se incrementan en el mismo porcentaje en el que se incremente el SMI para 2025.

5. Prórroga de las medidas sociales para afrontar las consecuencias de la erupción volcánica de Cumbre Vieja

RDL 1/2025, BOE 29-1-25

Se acuerda la extensión hasta el 30-6-2025 de las medidas sociales establecidas para la reconstrucción económica de la isla de La Palma tras la erupción del volcán Cumbre Vieja.

Extensión de las medidas para la reconstrucción de la isla de La Palma

Con efectos a partir del 30-1-2025, se ha publicado el RDL 1/2025 que prorroga determinadas medidas para la reconstrucción económica de la isla de La Palma.

En el ámbito social destacan las siguientes:

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 1/2025art.79):

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.

6. La TGSS aclara la aplicación de la CNAE-2025 en las actuaciones de afiliación

BNR 2/2025

Se ha publicado el BNR 2/2025 sobre la aplicación de la CNAE-25. La TGSS aclara las comunicaciones que deben realizarse respecto de los valores de la CNAE-25 en el ámbito de la afiliación. También se informa de un error detectado en BNR 12/2024 sobre las exenciones empresariales en la cotización por los daños causados por la DANA.

Noticias RED 2/2025

Se ha publicado en BNR 2/2025 mediante el cual la TGSS informa sobre la comunicación de los nuevos valores de la nueva CNAE-2025 en el ámbito de la afiliación (RD 10/2025 art.6.a y disp.adic. única). Diferencia dos situaciones:

- A) CCC que se encontrasen en situación de alta a 3-3-2025:

Debe comunicarse el nuevo código CNAE-2025, identificado según los cuadros de equivalencias elaborados por el INE. En caso de que el código CNAE-2009 que actualmente identifica a una actividad empresarial se desglose en varios códigos CNAE-2025, debe comunicarse a la TGSS el código CNAE-2025 en clasifique la actividad de la empresa, respecto de cada uno de los CCC afectados.

A tal efecto, se prevé que durante el mes de marzo se habilite una oficina virtual del Sistema RED, que permitirá consultar durante el mes de marzo, respecto de un determinado CCC, los posibles códigos de CNAE-2025 que pueden resultar de aplicación al mismo en función de la actual CNAE-2009 registrada en dicho CCC, y seleccionar el código CNAE-2025 en que se clasifique la actividad de la empresa correspondiente al mencionado CCC.

No es necesario comunicar los CCC cuya actual CNAE-2009 se corresponden con una única CNAE-2025, ya que se asigna automáticamente por la TGSS.

La última semana de febrero-2025 se enviará un correo electrónico a cada Autorización RED con información sobre los CCC respecto de los que hay que el nuevo CNAE-25. EN el mismo se indicará que si el anterior valor CNAE-2009 se corresponda con un único valor de la nueva CNAE-2025 no o hay que realizar comunicación. Por el contrario se desglosa en varios códigos de la nueva CNAE-2025, con la información de los posibles valores a anotar, se ha de realizar la comunicación antes del 30-6-2025.

B) CCC que se asignen nuevos o que reinicien su actividad desde el 4-3-2025: se comunicará el valor del código de la CNAE-2009 y de la CNAE-2025.

Con relación al nuevo CNAE-2025, La TGSS indica que su estructura completa, documento, notas explicativas sobre la CNAE-2025, y correspondencias entre la CNAE-2025 y la CNAE-2009, queda reflejada en la página del INE:

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177032&menu=resultados&idp=1254735976614.

Además, se incorpora CodIA, que es una herramienta o codificador automático que facilita uno o varios códigos de la CNAE-2025, según la descripción de la actividad de la empresa.

El nuevo BNR también incorpora una corrección de errores en el BNR 14/2024 sobre exenciones en la cotización respecto de trabajadores por cuenta ajena en los ERTES Fuerza mayor a consecuencia de la DANA (CPC 112). Añade la mención a las

contingencias profesionales en el apartado «Porcentajes y aportación empresarial de exención».

7. La empresa no puede imponer una plataforma informática como único sistema de comunicación con RRHH

SAN 19-11-24

El poder de dirección y organización de la empresa no avala la implantación de una plataforma informática como único sistema de comunicación de los trabajadores con la empresa, si con ello se limita de forma injustificada las fórmulas de traslado de incidencias e instala evidentes dificultades en su tramitación, además de trasladar de forma injustificada a los trabajadores, la labor que el departamento de recursos humanos venía realizando con anterioridad.

Implantación de plataforma informática para la gestión de los recursos humanos

La empresa comunica a su plantilla que, a partir del 17-6-2024, la herramienta HRCase es el único medio para la gestión de nóminas y entrega de documentación, deshabilitando los correos electrónicos y canales presenciales previamente utilizados. Hasta esa fecha, los trabajadores podían comunicarse con el departamento de recursos humanos a través de la citada herramienta, pero también de manera presencial y mediante correo electrónico.

HRCase permite adjuntar archivos «jpg» para presentar la documentación justificativa de la solicitud o incidencia que se realice por el trabajador. Sin embargo, desde los ordenadores de cada puesto de trabajo puede accederse a la herramienta a través de la página web, pero no puede adjuntarse documentación, al no poder insertarse dispositivos usb. Tampoco puede hacerse a través de los «quioscos» existentes en algunos centros de trabajo, que están compuestos por tres ordenadores donde únicamente se pueden imprimir las nóminas.

Esta decisión genera la presentación de una demanda de conflicto colectivo. Los sindicatos demandantes argumentan que la restricción de medios de comunicación limita injustificadamente las posibilidades de los trabajadores para gestionar sus solicitudes e incidencias laborales.

La AN reconoce que el poder de organización y dirección del empresario permite adaptar las formas de comunicación de los trabajadores con la empresa a través de nuevas fórmulas adaptadas a las nuevas tecnologías, al objeto de facilitar una comunicación bidireccional rápida y eficaz. Esto no impide instaurar una herramienta electrónica al tal fin, con un objetivo limitado -inicialmente en el caso- a las nóminas para después implantar nuevas funcionalidades.

Ahora bien, este poder de organización no ampara la fijación como única fórmula de comunicación de una sola herramienta que, conforme a los hechos declarados probados, y en contra de lo expuesto por la empresa, no facilita sino dificulta y restringe de forma evidente tanto las posibilidades de comunicación con recursos humanos, como la gestión y resolución rápida y eficaz de las incidencias que se producen.

Para la AN el manejo de la aplicación no resulta tan intuitivo y fácil como se describe en el manual, sino que, al contrario, complica la presentación de solicitudes o reclamaciones.

Considera también como problemáticos otros aspectos de este sistema, como la imposibilidad de adjuntar documentación directamente desde los ordenadores de la empresa o los quioscos, requiriendo el uso de dispositivos personales; y el tiempo medio de respuesta de 14 a 17 días, que no garantiza la celeridad necesaria para ciertos permisos o solicitudes.

Aunque la empresa abrió la posibilidad de utilizar el correo electrónico para realizar las comunicaciones con recursos humanos, esta posibilidad es de carácter muy restringido, limitándose únicamente a los trabajadores inactivos en la empresa (por ejemplo, retorno de incidencias) o personas trabajadoras que lleven más de 30 días inactivas (bajas de larga duración). También se ha implantado una nueva funcionalidad que permite resolver dudas con el departamento de recursos humanos, pero ello se limita a las incidencias ya resueltas, y no a aquéllas que se encuentren en trámite, y frente a las que los trabajadores puedan presentar mayores problemas.

Por todo ello, la AN declara nula la comunicación remitida por la empresa relativa al nuevo proceso de gestión de incidencia en nómina, declarando el derecho de los trabajadores, así como a la RLT, a remitir a la empresa los partes de baja, justificantes de ausencia, excedencias, anticipos y solicitudes similares a través de cualquier medio válido en derecho, incluido el correo electrónico y los canales presenciales.

8. El MTES emite un criterio sobre la aplicación del SMI 2024

DGTr Criterio 1/2025

Ante el posible vacío legal que pudiera producirse como consecuencia de la falta de prórroga del SMI 2024 consecuencia de la no convalidación del RDL 9/2025, DGTr ha emitido un criterio interpretativo en manteniendo la vigencia del SMI fijado para 2024.

Criterio interpretativo

La Dirección General de Trabajo ha emitido un criterio interpretativo sobre las consecuencias de la derogación de la vigencia del SMI para 2024, debido a la no convalidación del RDL 9/2024. Hasta que se fije un nuevo valor para el SMI 2025, se determina a través de esta instrucción lo siguiente:

1. La desaparición de la prórroga no afecta a los salarios vigentes, por entender que se trata de un salario ya contractualizado.
2. Hasta que se apruebe el SMI 2025, las nuevas contrataciones no deben tomar como referencia un salario mínimo inferior al fijado en el SMI 2024 (1.134 €/mes o 37,8 €/día).
3. No se pueden fijar salarios por debajo del umbral del SMI 2024 como consecuencia del ejercicio del poder de dirección empresarial, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o descuelgues de convenios.
4. La ITSS vigilará que las personas trabajadoras reciban puntualmente la remuneración pactada en cumplimiento de la obligación empresarial, así como que no se sitúe por debajo del umbral que corresponda en cada momento.

9. Derogado el RDL de medidas económicas y sociales (RDL 9/2024)

El Congreso de los Diputados, en su sesión plenaria de 22-1-2025, ha derogado el RDL 9/2024 que recoge, entre otras medidas, la prórroga del SMI, la revalorización de las pensiones, así como medidas sociales en favor de los afectados por la erupción del volcán de Cumbre Vieja.

Medidas derogadas

El pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión de 22-1-2025, ha acordado derogar el RDL 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, publicado en el BOE en pasado 24-12-2024.

Entre las medidas derogadas, se encuentran las siguientes:

1. Prórroga para 2025 las cuantías del SMI
2. Revalorización de las pensiones para 2025.
3. Actualización de la normativa en materia de cotización, con prórroga de las normas de cotización contenidas en el Título VIII de la L 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
4. Beneficios en la cotización aplicables a los ERTes y al Mecanismo RED.
5. La prórroga a hasta el 31-12-2025 de la prohibición de despedir por causas objetivas vinculada al aumento de los costes energéticos en empresas beneficiarias de ayudas directas previstas en el RDL 9/2024.
6. La prórroga de las medidas sociales para afrontar las consecuencias de la erupción volcánica de Cumbre Vieja.

10. Publicada la norma de revalorización de las pensiones para 2025

RD 35/2025, BOE 22-1-25

Con efectos desde el 1-1-2025, y en desarrollo de lo establecido en el RDL 9/2024, se ha publicado el RD 35/2025, por el que se dictan las normas de desarrollo sobre revalorización y limitación de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de Clases pasivas y de otras prestaciones públicas. Con carácter general, la revalorización queda establecida en un 2,8% anual.

Revalorización 2025

La norma incluye, entre otras cuestiones, el siguiente contenido:

1. Se establecen las normas sobre concurrencia de las pensiones, entendiéndose por tal la situación en la que una persona tenga reconocida o se le reconozca más de una pensión a cargo de entidades y organismos públicos. No teniendo esta consideración las abonadas a través de planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo, incluidos los formalizados por mutualidades de previsión social empresarial, promovidos por las administraciones, organismos, entidades y empresas.
2. El importe inicial de las pensiones públicas no puede superar los 3.267,60€/mes ó 45. 746,40€/anuales. Cuando se trate de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales de las que la SS española esté a cargo de un tanto por ciento de su cuantía teórica, su importe no puede superar este límite.
3. 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 faltas 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, estuviera limitado a 31-

12-2024 a la cuantía de 3.175,04€ mensuales ó 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:

- 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 el que le hubiera correspondido de no existir concurrencia.
- 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 la 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.

4. Se establece también el importe mínimo de las pensiones para 2025 con respecto a las percibidas en 2024 RD 35/2025 anexo I). Si, una vez revalorizadas, las pensiones son inferiores a esas cuantías, 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 9.139€ anuales ó 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 territorio español. También se establece, para las pensiones causadas a partir de esa 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).

5. La revalorización de las pensiones del SOVI no concurrentes con otras pensiones públicas, cualquiera que sea la fecha del hecho causante, tendrá una cuantía de 7.840€ anuales.
6. Desde el 1-1-2025 la cuantía del complemento para la reducción de la brecha de género queda establecida en 35,90€ mensuales.
7. Para 2025, la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez, en su modalidad no contributiva, queda establecida en 7.905,80€ anuales. El complemento de la pensión por vivienda se mantiene en 525€ anuales.
8. Las pensiones de orfandad causadas por violencia contra la mujer experimentarán en 2025 un incremento igual al que se apruebe para el smi.
9. Las cuantías de las prestaciones familiares para 2025 son las siguientes:
 - a. Asignación económica por hijo a cargo menor de 18 años o menor a cargo (por acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción) con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, 1.000€ anuales. Si la discapacidad es igual o superior al 65%, es de 5.805,60€ anuales.
 - b. Asignación económica por hijo mayor de 18 años con un grado de discapacidad igual o superior al 75% que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, de 8.707,20€ anuales.
 - c. Por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres o padres con discapacidad, 1.000€ anuales. Para acceder a la misma es necesario que el límite de ingresos no supere los 14.952€ anuales, ó 22.501€ anuales si se trata de familias numerosas.
10. Las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo se revalorizan en el porcentaje establecido con carácter general. Los subsidios de movilidad y transporte de la LISMI, se mantienen en 1002€ y las ayudas sociales a los afectados por el virus VIH, en 769,30€.

11. ¿Qué requisitos tiene que cumplir la audiencia previa al despido disciplinario?

STSJ Extremadura 14-10-24

El TSJ Extremadura ha considerado que el requisito de audiencia previa al despido disciplinario se entiende cumplido cuando el mismo día de la entrega de la carta de despido se convoca a la trabajadora a una reunión en la que se le exponen los hechos que se le imputan y se le concede la posibilidad de dar explicaciones sobre los mismos.

Contenido de la audiencia previa al despido disciplinario

El 21-3-2023 la actora, que prestaba servicios para una empresa de cosméticos, recibe carta por la que se le notifica su despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual y fraude en el uso de tarjetas de fidelidad. Ese mismo día, tanto la responsable de recursos humanos de la mercantil demandada como el manager del centro mantienen una reunión con la trabajadora en la que le exponen los hechos que se le atribuyen, pidiéndole explicaciones sobre los mismos.

Impugnado el despido, el juzgado de lo social declara su procedencia, resolución que es confirmada en sede de suplicación, al considerar el TSJ que se han cumplido los requisitos formales del despido, incluyendo la oportunidad de defensa previa, y que se ha respetado la debida proporcionalidad entre la sanción de despido y la gravedad de la infracción cometida.

En primer lugar, la Sala considera que la conducta de la trabajadora, que utilizó fraudulentamente la tarjeta de fidelidad de una cliente imputando compras de otros clientes para acumular puntos que luego eran canjeados por regalos, constituye una transgresión de la buena fe contractual y un incumplimiento grave de las políticas internas de la empresa que justifican el despido.

La Sala considera también que se ha cumplido con la exigencia que impone el art.7 del Convenio OIT núm 158, que exige conceder al trabajador cuyo contrato se va a extinguir por causas disciplinarias la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él. El Convenio no indica expresamente la forma que debería adoptar esta defensa ni la forma en que deberían presentarse los cargos, ni exige la concesión de un plazo para formular alegaciones. Lo importante es que los cargos se formulen y se comuniquen al trabajador, sin ambigüedad, y que se le ofrezca una posibilidad real de defenderse.

En consecuencia, el TSJ Extremadura entiende que se ha respetado suficientemente la garantía de defensa previa al despido una vez acreditado, mediante el interrogatorio de parte, que, con carácter previo a la entrega de la carta de despido, los responsables de recursos humanos de la empresa mantuvieron una reunión con la trabajadora en la que se le expusieron los hechos que se le imputaban y le ofrecieron la posibilidad de aportar una justificación de los mismos.

Por todo ello acuerda desestimar el recurso de suplicación interpuesto y confirmar la procedencia del despido.

12. ¿Qué efectos tiene una dimisión comunicada por Whatsapp si después se borra el mensaje?

STSJ Galicia 29-10-24

El TSJ Galicia declara que es válida la dimisión comunicada por un trabajador en el grupo de Whatsapp de compañeros, aunque después borre el mensaje y cause baja por IT al día siguiente, si con la conducta posterior no se desvirtúa la intención de dimitir ni comunica un arrepentimiento o la intención de continuar en su puesto hasta después de que la empresa formalice la baja.

Baja voluntaria comunicada por whatsapp

La trabajadora presta servicios como jefa de cocina desde el 12-6-2023. El 5-12-2023 corrige a la administradora sobre un plato. Ese mismo día envía un mensaje de WhatsApp al grupo de trabajadores de la empresa (grupo privado) anunciando su intención de marcharse tras un preaviso de 15 días, mensaje que luego borró. Esa noche, entrega las llaves y se marcha, pidiendo a un compañero que recogiera sus pertenencias. Al día siguiente, 6-12-2023, la trabajadora inicia baja por IT por enfermedad común. El 11-12-2023 la empresa le remite un correo electrónico, acompañando carta de renuncia, documento de liquidación y nómina. La trabajadora responde ese mismo día diciendo que no ha presentado en ningún momento la renuncia y que se encuentra en situación de baja por IT. Sin embargo, al día siguiente y por otro correo electrónico, solicita a la empresa las nóminas correspondientes y contrato, así como el día en que puede acudir a recuperar sus pertenencias. La trabajadora es dada de baja por la empresa el 11-12-2023, con efectos desde el 5-12-2023, frente a lo cual interpone demanda de despido.

La cuestión se centra en evaluar si la conducta de la trabajadora constituyó una dimisión voluntaria y clara, lo que justificaría la extinción de su contrato laboral. A la luz de los hechos probados, el TSJ argumenta lo siguiente:

1. Para que una dimisión sea válida debe existir una voluntad clara, consciente y terminante por parte del trabajador de extinguir la relación laboral. En este caso, la trabajadora envió un mensaje de WhatsApp a sus compañeros anunciando su intención de marcharse. Posteriormente entregó las llaves y se marchó del lugar de trabajo, lo que el tribunal interpreta como actos concluyentes de su voluntad de dimitir. El borrado del mensaje, por sí solo, no desvirtúa su intención de abandonar el puesto de trabajo.

2. El TS tiene establecido que la dimisión no requiere una declaración formal, sino que puede manifestarse a través de conductas que no dejen margen a dudas sobre la intención del trabajador de abandonar el puesto.

3. Aunque la trabajadora inició una baja por IT al día siguiente y negó posteriormente haber renunciado, estos actos no desvirtuaban la conclusión de que había dimitido voluntariamente. No hubo comunicación de arrepentimiento o intención de continuar en su puesto de trabajo hasta después de que la empresa formalizara la baja.

En conclusión, el TSJ considera que la trabajadora ha manifestado de manera clara y concluyente su intención de dimitir.

13. Despido por causas objetivas: ¿cómo se aplica la prioridad de permanencia de la RLT?

STSUD 13-11-24

La prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores se proyecta no solo sobre las causas económicas y técnicas, sino también sobre las productivas y organizativas. Además, esta prioridad se extiende a todo el ámbito de afectación de la causa extintiva, por lo que, llegado el caso, hay que reubicar al representante en otra unidad o dependencia distinta a la que estaba.

Prioridad de permanencia

Una fundación despide por causas objetivas de índole productiva a dos trabajadores, uno de ellos presidente del comité de empresa. La entidad empleadora argumenta que, debido a la no renovación del contrato con una subcontrata, las tareas de los trabajadores

quedaron vacías de contenido, y no existían otros servicios análogos que permitieran su reubicación.

Los trabajadores impugnan los despidos y tanto el juzgado de lo social como el TSJ declararon su procedencia. Ambos trabajadores recurren en casación para unificación de doctrina.

La cuestión a resolver es si, en caso de despido objetivo, la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores se aplica a todas las causas de despido contempladas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) (ET art.51.1 y 52.c), o si se limita únicamente a las causas tecnológicas y económicas (ET art.68.b).

El TS se basa en la jurisprudencia de contraste para unificar la doctrina en relación con la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores (TSJ Las Palmas 30-3-15). Esta sentencia corrige la interpretación previa que limitaba dicha prioridad solo a causas tecnológicas y económicas, reafirmando su aplicación también a causas organizativas y de producción.

En concreto, dicha sentencia se basa en la literalidad del ET art.51.1 y 52.c, que establecen expresamente que los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa en caso de despido por cualquiera de las causas mencionadas, no limitándose solo a las causas tecnológicas o económicas. Por tanto, la prioridad de permanencia se aplica a todas las causas de despido, ya que la normativa vigente así lo establece, y no puede prevalecer la redacción más restrictiva del ET art.68.b.

El TS recuerda, además, que la prioridad de permanencia del representante de los trabajadores se extiende a todo el ámbito al que se extiende la representación del representante, sin que se circunscriba al ámbito de afectación de la causa extintiva, lo que puede suponer, llegado el caso, que haya que reubicar al representante en otra unidad o dependencia distinta a la que estaba (TS 30-11-05; 16-9-13).

Por lo expuesto se estima el recurso de casación declarando improcedente el despido del representante legal.

14. El TJUE establece que las empleadas de hogar también deben registrar su jornada

STJUE 19-12-24

El TJUE declara que es contraria a la normativa europea sobre ordenación del tiempo de trabajo en cuanto a los límites de su duración máxima, la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional según la cual los empleadores del servicio del hogar familiar están exentos de establecer un sistema de cómputo de la jornada laboral.

Registro de jornada laboral para los empleados de hogar

El TJUE responde a la cuestión prejudicial planteada por el TSJ País Vasco en relación al registro de jornada de los empleados de hogar por parte de la normativa nacional española.

El supuesto que lleva a plantear dicha petición es el de una trabajadora que presta servicios como empleada de hogar a tiempo completo; entre la fecha de su contratación hasta la fecha de despido trabaja inicialmente 46 horas semanales, y en los últimos cuatro meses 79 horas semanales; el despido es declarado improcedente con condena a los empleadores al pago de una indemnización y a la liquidación por los días de vacaciones no disfrutados y pagas extras. El juzgado de instancia consideró que ni la realidad de las horas realizadas ni el salario reclamado constaban probados por la empleada de hogar, pues sus pretensiones no podían considerarse probadas sólo por la falta de aportación por parte de los empleadores de los registros horarios del tiempo de trabajo realizado por la trabajadora, ya que el RD 1620/2011 exime a los empleadores del hogar familiar de la obligación de registro de jornada de sus trabajadores.

Recurrido en suplicación el pronunciamiento del juzgado de instancia por la trabajadora, el TSJ plantea las siguientes dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa del régimen especial de los empleados de hogar con el Derecho de la UE:

- Por un lado, la excepción a la obligación general de registro del tiempo de trabajo coloca a los trabajadores del servicio del hogar familiar en una situación que dificulta la prueba del tiempo de trabajo realizado, lo que puede considerarse contrario a la Dir 2003/88/CE y al TJUE 14-5-19, C-55/18.
- La diferencia de trato en materia de registro de la jornada con respecto a los hombres suscita dudas respecto a la Carta de Derechos fundamentales art.20 y 21

(TJUE 24-2-22, C-389/20), ya que el colectivo de empleados de hogar está claramente feminizado (el 95% son mujeres).

El TJUE declara que la interpretación jurisprudencial de la disposición nacional o la práctica administrativa basada en tal disposición, que exige a los empleadores domésticos de la obligación de establecer un sistema que compute la jornada laboral de sus empleados de hogar (ET art.34.9; RD 1620/2011 art.9.3 y 9.3 bis), se opone a la Dir 2003/88/CE art.3, 5 y 6, en relación con la Carta de Derechos Fundamentales de la UE art.20, 21 y 31.2:

1. Recuerda que el derecho del trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a sus períodos de descanso, tanto diario como semanal (Dir 2003/88/CE art.3, 5 y 6), constituye una norma especialmente importante del Derecho social de la UE, además de recogerse en la Carta de Derechos fundamentales (art.31.2). Esta Directiva establece unas disposiciones mínimas dirigidas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores a través de la armonización de las normas nacionales, y en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. Su objetivo es mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, permitiendo que disfruten períodos mínimos de descanso y de pausa adecuados, estableciendo una duración máxima del tiempo de trabajo semanal (TJUE 14-5-19, C-55/18). Para asegurar la plena efectividad de la Dir 2003/88/CE, los Estados miembros deben garantizar esos períodos mínimos de descanso, así como definir los criterios concretos de aplicación de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada trabajador teniendo en cuenta las particularidades de cada sector.

Sin la existencia de un sistema que permita computar de manera objetiva el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo, así como el número de horas por encima de la jornada ordinaria de trabajo (horas extraordinarias), es difícil que los trabajadores logren que se respeten los derechos de la Carta y de la Directiva.

La obligación general de registro de la jornada laboral no se opone a que una normativa nacional prevea particularidades, bien por la actividad, bien por las especificidades de determinados empleadores, siempre que dicha normativa proporcione a los trabajadores medios efectivos que garanticen el cumplimiento de las normas relativas, particularmente, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. Debido a las particularidades del sector doméstico, un sistema que obligue a los empleadores a computar la jornada diaria puede prever excepciones, siempre que estas no vacíen de contenido la normativa en cuestión.

2. En cuanto a la supuesta discriminación indirecta por razón de sexo, una disposición que sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo constituye tal discriminación, salvo que tenga una finalidad legítima objetivamente justificable. La interpretación jurisprudencial de la disposición o práctica que exime de la obligación de establecer un sistema de registro a los empleadores del servicio de hogar, situaría a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores. Y constituiría una discriminación indirecta por razón de sexo, salvo que estuviera justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación, admitiéndose si se invoca un objetivo legítimo compatible con la Carta y está justificado por razones de interés general.

Señala el TJUE que corresponde al Estado miembro, en su calidad de autor de la norma presuntamente discriminatoria, demostrar que esa norma está justificada por tales factores objetivos. Y en este caso, es el TSJ quien debe comprobar si la situación de que se trata constituye la discriminación señalada, ya que en la cuestión prejudicial no se contiene ninguna referencia al objetivo perseguido.

15. Publicada la nueva CNAE-2025

RD 10/2025, BOE 15-1-25

Con vigencia, desde el 16-1-2025, se ha aprobado la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025). Actualiza al CNAE-2009 para reflejar los cambios económicos y tecnológicos, asegurando la coherencia con las normativas estadísticas europeas e internacionales.

Nuevo CNAE 2025

El RD 10/2025, con entrada en vigor el 16-1-2025, establece la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), actualizando la clasificación anterior para reflejar los cambios económicos y tecnológicos desde 2009, y asegurando la coherencia con las normativas estadísticas europeas e internacionales.

Estos cambios incluyen la globalización, la digitalización y una mayor concienciación sobre el impacto ambiental, lo que ha dado lugar a nuevas actividades económicas y la evolución de las existentes. La CNAE- 2025 busca reflejar estas transformaciones, permitiendo a las

empresas, entidades financieras, gobiernos y otros operadores del mercado disponer de datos fiables y comparables a nivel nacional e internacional.

La norma no incluye cláusulas derogatorias, en particular, en referencia con la CNAE-2009, pues la validez de esta para datos ya recogidos se mantiene para diversos aspectos de las estadísticas oficiales.

Para fines estadísticos es precisa la convivencia en el uso de ambas versiones de la clasificación durante un tiempo. Para fines no estadísticos deberán promulgarse disposiciones normativas sectoriales que indiquen la versión de la clasificación que deberá usarse en cada caso.

Sí incluye la obligación de comunicar la codificación de la variable actividad económica de las unidades económicas comprendidas en los registros administrativos de la TGSS, que se utilizan para la generación de dicha variable del Directorio Central de Empresas del INE según la CNAE-2025, entre el 1-3-2025 y el 30-6-2025 (art.6.a).

Además, los sujetos responsables de la obligación del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social deben comunicar a la TGSS, conforme a los procedimientos que esta establezca, la variable actividad económica según la CNAE-2025, en los plazos siguientes (disp.adic.única):

- 1.Sujetos responsables existentes: aquellos que ya consten en los registros a fecha de 16-1-2025, deben comunicar la codificación antes del 30-6-2025.
- 2.Nuevos sujetos responsables: los que se incorporen a dichos registros a partir del 16-1-2025, deben comunicarla en el momento de su incorporación.
3. Ambos: todos los sujetos responsables mencionados también deben comunicar la codificación de la variable actividad económica conforme a la CNAE-2009 para el periodo comprendido entre el 16-1-2025 y la entrada en vigor de la legislación de la Seguridad Social que establezca la tarifa de primas -para la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional- adaptada a la CNAE-2025.

16. BNR 1/2025: bases y topes máximos de cotización para 2025

BNR 1/2025

El BNR 1/2025 repasa las últimas novedades en materia de cotización y señala las bases y topes máximos de cotización para 2025. Además, aclara cuestiones relativas a la aplicación, desde el 1-1-2025, de la cotización adicional de solidaridad.

Noticias RED

El BNR 1/2025 recoge las novedades más recientes en materia de cotización, entre las que destacan las siguientes:

1. Se cuantifica el tope máximo de cotización que queda establecido, durante el año 2025, en 4.909,50 euros mensuales.

Las bases mínimas de cotización de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas, se mantienen en los importes establecidos para el año 2024 hasta que se produzca el incremento del salario mínimo interprofesional.

2. Las exenciones en la cotización aplicables a los ERTE y al Mecanismo RED quedan condicionadas al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE (LGSS disp.adic.44ª).

3. Quedan excluidos de la cotización en función de los rendimientos los trabajadores autónomos socios de cooperativas que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales (RDL 9/2024 art.84).

4. Se modifica el procedimiento para la solicitud de reintegro de bonificaciones por Formación Profesional para el empleo. Debe realizarse a través de dos nuevos trámites en CASIA creados dentro de la Materia “Recaudación”, en una nueva categoría denominada “Reintegro de la bonificación por formación profesional para el empleo”, con las siguientes denominaciones:

“Empresa sin actividad”: para empresas sin obligación de presentación de liquidaciones de cuotas por no estar obligadas a dicha actuación al no tener trabajadores por cuenta ajena.

“Bonificación de años anteriores”: para empresas que no se hayan aplicado las bonificaciones correspondientes a años naturales anteriores a aquél en el que se solicita el reintegro de la bonificación.

En el trámite CASIA se debe incluir el certificado de la FUNDAE acreditativo del derecho a la bonificación y se debe indicar el CCC donde procede la aplicación de la bonificación y el IBAN de la cuenta bancaria.

5. Se establece una bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes, a las entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro por los entrenadores o monitores dedicados a la formación, preparación o entrenamiento de personas menores de 18 años (L 7/2024 disp.adic.2). Para la aplicación de esta bonificación la empresa debe aportar, a través de CASIA, la documentación acreditativa de su condición de club, asociación o entidad deportiva no profesional sin ánimo de lucro e identificar los trabajadores a los que resulten de aplicación estas bonificaciones mediante el valor 23- ENTRENADORES/MONITORES. LEY 7/2024, del campo BENEFICIOS que se implantará próximamente.

6. Se activa el Mecanismo RED para el sector de fabricación de vehículos a motor entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Las empresas que soliciten la aplicación de las medidas de reducción temporal de jornada y suspensión de contratos de trabajo pueden beneficiarse de una exoneración en la cotización del 40% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta. Para ello deben realizar los siguientes trámites:

a) Presentar una declaración responsable a través del Sistema RED, con indicación de un valor del campo CPC diferenciado para las empresas del sector de vehículos a motor (valor 114) y para las empresas de la cadena de valor (valor 115). El campo “aplicación exenciones CCC” debe adoptar el valor S si se pretende la aplicación de exenciones o el valor N en caso contrario. Se debe realizar una declaración responsable por cada mes en que se mantenga el ERTE.

Las empresas autorizadas a distintos ERTE respecto del mismo período de liquidación, deben solicitar un CCC distinto para los trabajadores de uno de ellos.

b) Identificación de los trabajadores afectados a través de los siguientes valores del campo TIPO DE INACTIVIDAD: P3 o P4 (para el caso, respectivamente, de ERTE de suspensión o de reducción en el sector de fabricación de vehículos a motor) y P5 o P6 (para el caso, respectivamente, de ERTE de suspensión o de reducción en las empresas de la cadena de

valor). Además se debe indicar si se pretende la aplicación de exenciones o no indicando el valor S o N respectivamente.

7. Respecto de la cotización adicional de solidaridad, vigente desde el 1-1-2025, se indica que no se aplica a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social para los Trabajadores del Mar. Además, se aclaran las siguientes cuestiones:

no procede la cotización por solidaridad para las liquidaciones complementarias por vacaciones retribuidas y no disfrutadas (L13) cuando la fecha de baja es del año 2024 y comprende periodos de 2025.

no es necesario realizar ningún trámite para comunicar las retribuciones que determinen una base de cotización que supere la base máxima de cotización, ya que esta información se comunica a través del fichero de bases.

no hay cambios en el fichero CRA. Cuando el importe de las retribuciones abonadas supere la base máxima es cuando procede enviar en el fichero de bases los nuevos conceptos económicos (497, 498 y 499).

no se recuperan las bases de cotización informadas en el mes anterior cuando se hayan consignado los conceptos 497, 498 o 499.

Se informa, además, de la actualización de los siguientes manuales como consecuencia de la entrada en vigor de la cotización adicional de solidaridad: Particularidades Régimen de Artistas; Datos a remitir para la cotización de las L00 y Reglas para determinar el control de bases con ajuste mensual.

17. El TS descarta la posibilidad de incrementar en vía judicial el importe de la indemnización legal por despido improcedente

STSUD 19-12-24

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha concluido, por unanimidad, que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización legal por despido improcedente, reconociendo una indemnización adicional en atención a las circunstancias particulares del caso.

Indemnización por despido improcedente

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por unanimidad, ha dictaminado que la indemnización por despido improcedente establecida en el art.56 del ET no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración del art.10 del Convenio núm. 158 de la OIT, en el que tan solo se indica que la indemnización debe ser adecuada.

La resolución del TS se dicta con ocasión del procedimiento de impugnación del despido de un trabajador que prestaba servicios como operation manager, con salario anual bruto de 25.000 euros, y a quien se comunica la extinción de su contrato de trabajo por causas productivas, dada la necesidad de amortizar puestos de trabajo como consecuencia de la crisis sanitaria causada por el coronavirus.

La sentencia de instancia declara el cese procedente, resolución que es revocada en suplicación por la Sala de lo Social del TSJ Cataluña que, estimando parcialmente el recurso, califica el despido como improcedente, condenando a la empresa a optar por la readmisión o el abono de una indemnización por importe de 4.435,08 euros, de los que 941,78 euros corresponden a la indemnización legal por despido que ya había sido abonada. El TSJ Cataluña admite la posibilidad de una indemnización complementaria a la legalmente tasada cuando ésta sea exigua y no tenga un efecto disuasorio para la empresa, ni compense suficientemente al trabajador por la pérdida de la ocupación.

La empresa recurre en casación para unificación de la doctrina y el TS estima el recurso y casa parcialmente la sentencia recurrida, manteniendo la improcedencia de la extinción del contrato por causas objetivas y fijando como importe de la indemnización legal, en caso de opción por ella, el de 941,78 euros que se corresponde con la indemnización legal por despido improcedente.

Y ello en base a las siguientes consideraciones:

1. La Sala aclara que, por la fecha en la que se ha producido el despido, no procede la aplicación del art.24 de la Carta Social Europea (revisada).

Por tanto, el debate se centra en precisar el alcance de la regulación internacional, centrada en el art.10 del Convenio núm. 158 de la OIT, que dispone que ante despidos injustificados, si no es posible la readmisión del trabajador, los órganos que resuelven sobre el despido deben ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada, en relación con la regulación interna sobre el cálculo de la indemnización por despido improcedente, recogida en el art. 56.1 del ET.

2. El del art.10 del Convenio núm.158 utiliza conceptos genéricos, indemnización adecuada o reparación apropiada, pero no identifica los términos o elementos concretos que deben tomarse en consideración, por lo que corresponde a las legislaciones internas determinar cuál es la indemnización adecuada. Y en este sentido, el TCo ya ha establecido que la indemnización tasada establecida en el ET es una indemnización adecuada.

3. La indemnización fijada en el ET obedece a criterios objetivos, el tiempo de servicios y el salario, que son parámetros que el propio Convenio utiliza para calcular indemnizaciones por extinción del contrato.

4. No puede acogerse el derecho a una indemnización adicional aplicando, por analogía, la prevista para los supuestos de readmisión irregular, ya que se trata de una indemnización que se reconoce en ejecución de sentencia cuando ya existe un pronunciamiento judicial que impone la restauración, por vía de la readmisión, de la relación laboral.

5. El sistema indemnizatorio frente al despido disciplinario es distinto al civil: no es necesario acreditar los daños y perjuicios, sino que se presumen y cuantifican de manera uniforme por el legislador, lo que ofrece seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos, sin necesidad de tener que acreditar los concretos daños y perjuicios sufridos.

6. No se están cuestionando otras reparaciones distintas, fijadas para otras situaciones o calificaciones de despido ni las que los convenios u otros pactos colectivos o individuales puedan fijar para mejorar la legalmente establecida.

18. Mutuas: nuevas reglas para la aplicación del coeficiente extraordinario de financiación de la IT

Resol DGOSS 27-12-2024, BOE 10-1-25

Se modifican las condiciones para la aplicación a las mutuas de los coeficientes para la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tras la elevación, con efectos retroactivos a 1-1-2024, del coeficiente especial de financiación y la extensión del mismo régimen de financiación a las prestaciones reconocidas a trabajadores por cuenta propia.

Aplicación del coeficiente extraordinario

La OM PJC/1473/2024 modificó el régimen de financiación de las mutuas para la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes incrementando el tope máximo la fracción de cuota por la aplicación del coeficiente extraordinario hasta el 0,081 (antes 0,075) y extendiendo mismo régimen de financiación a las prestaciones reconocidas a los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Dado que los efectos de estas modificaciones se retrotraen a 1-1-2024, la DGOSS dicta nuevas directrices sobre los requisitos y condiciones para el acceso en 2024 a los nuevos coeficientes, en sustitución de las dictadas por la DGOSS Resol 17-6-2024 que queda derogada.

En 2024, la fracción de cuota se calcula aplicando un coeficiente general del 0,06 en la cuota íntegra correspondiente a la aportación empresarial y de los trabajadores por cuenta ajena por contingencias comunes -y de la cuota íntegra correspondiente a los trabajadores autónomos-, o del 0,030 si son trabajadores por cuenta ajena agrarios.

Dichos coeficientes pueden elevarse, en cada uno de los casos señalados, hasta un máximo del 0,07 y 0,033 respectivamente, siempre que la mutua acredite la insuficiencia financiera del coeficiente general en base a circunstancias estructurales de la mutua en este ámbito de gestión. Estos coeficientes tienen como destino eliminar el déficit que se produzca. Adicionalmente, en el caso de los trabajadores por cuenta ajena del RGSS distintos de los agrarios y de los trabajadores por cuenta propia, el coeficiente puede ampliarse hasta el 0,081 (antes 0,075) cuando la suma de los resultados a distribuir para la dotación de reservas de contingencias comunes y profesionales resulte negativa tras el reconocimiento del coeficiente que corresponda.

El requisito de insuficiencia financiera de los coeficientes generales se cumple cuando la estimación de ingresos y gastos previstos para el 2024 por la gestión de la IT por

contingencias comunes, sea deficitario y no pueda ser compensado mediante la aplicación de la reserva de estabilización por contingencias comunes constituida a 1-1-2024.

Se considera que el origen de la insuficiencia financiera es estructural cuando la duración media de los procesos de IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena protegidos por la mutua en 2023 sea superior a 32 días, o bien cuando el índice de incidencia media mensual de los mismos procesos haya sido en el año 2023 superior al 30 por mil, siempre que la mutua justifique la realización en 2024 de actuaciones orientadas al control y seguimiento de los procesos de referencia. Estas se entienden adoptadas cuando concurren las dos situaciones siguientes:

- a) Que se hayan realizado actuaciones de control y seguimiento de los procesos de IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena, al menos, respecto a un 60% de los procesos de duración superior a 15 días.
- b) Que se hayan formulado por la mutua propuestas fundadas de alta, al menos, respecto a un 13% de los procesos de IT derivada de contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena de duración superior a 15 días.

Las mutuas que prevean la concurrencia de insuficiencia financiera del coeficiente general por circunstancias estructurales deben presentar la documentación justificativa de esta circunstancia y de las causas estructurales (según modelos oficiales). Analizada la información y documentación aportada, la DGOSS resolverá con carácter definitivo.

En caso de no haber formulado la solicitud, las mutuas que observen según las cuentas rendidas del ejercicio 2024 la concurrencia de los requisitos establecidos, pueden solicitar a la DGOSS los suplementos financieros en el plazo de los 15 días siguientes a la rendición de cuentas.

Los abonos realizados a las mutuas conforme al coeficiente extraordinario del 0,075 se consideran a cuenta de la liquidación definitiva.

19. El TS aclara que el desplazamiento del trabajador entre su casa y el domicilio del cliente no es siempre tiempo de trabajo

STS 27-11-24

El TS aclara que el tiempo de desplazamiento de un trabajador entre su domicilio y el del cliente al inicio de la jornada, así como el de regreso a su domicilio particular desde el del último cliente cuando finaliza la jornada, no se considera tiempo de trabajo efectivo, salvo circunstancias excepcionales.

No consideración del tiempo de desplazamiento

La cuestión que se plantea consiste en determinar si debe considerarse tiempo de trabajo efectivo el empleado por los trabajadores de una empresa de ascensores en los desplazamientos efectuados tanto al iniciar su jornada de trabajo (desde su domicilio personal hasta la llegada al domicilio del primer cliente de la empresa), como al finalizar su jornada (desde el domicilio del último cliente hasta su domicilio particular). Y, en consecuencia, si los trabajadores afectados tienen derecho a reclamar individualmente las remuneraciones que en su caso correspondan.

Tras ser presentada demanda de conflicto colectivo, la AN resolvió que tales desplazamientos deben ser computados como tiempo de trabajo y el derecho a reclamar las remuneraciones correspondientes de forma individual. La empresa, disconforme con dicho pronunciamiento, interpuso recurso de casación ordinario frente al TS, argumentando:

- Que el tiempo de desplazamiento de los técnicos desde su domicilio al primer punto de la ruta y desde el último a su domicilio, no puede considerarse tiempo efectivo de trabajo por no cumplir lo establecido en el ET art.34.5.
- Que el convenio de aplicación para los trabajadores afectados establece el inicio de la jornada cuando los trabajadores llegan al domicilio del primer cliente en el que deben prestar sus servicios y termina cuando abandonan el domicilio del último cliente (CCol Thyssenkrupp Elevadores, SLU, Madrid y Valencia, 2019-2021 art.5, BOE 3-7-21).

Con base en la doctrina establecida en varios pronunciamientos (TS 1-12-15, 4-12-18, entre otras), el TS casa y anula la sentencia de la AN declarando que el tiempo de desplazamiento

hasta el puesto de trabajo y el de regreso al domicilio particular, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo que devengue la correspondiente retribución por el trabajador. El tiempo de trabajo debe ser computado tanto al comienzo como al final de la jornada cuando el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Las razones son las siguientes:

a) Como regla general, ese tiempo dedicado a los desplazamientos por los trabajadores no es tiempo de trabajo efectivo a efectos remuneratorios (ET art.34.5), aunque se admiten excepciones a la misma cuando concurren circunstancias específicas semejantes a las referidas por el TJUE (TJUE 10-9-15, C-266/14, asunto Tyco; TS 7-7-20; 9-6-21,).

Recuerda que para el TJUE, el concepto de «tiempo de trabajo» viene determinado por tres elementos: el trabajador debe estar en ejercicio de su actividad o de sus funciones; a disposición del empresario durante ese tiempo y, permanecer en el trabajo en el período considerado. Por ello, en algunas circunstancias en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario, constituye «tiempo de trabajo» en el sentido de la Dir 2003/88/CE art.2.1 (TJUE 10-9-15, C-266/14, asunto Tyco).

b) En el supuesto enjuiciado, no ha quedado probado que concurren tales circunstancias. El TS señala que la empresa no ha cerrado las oficinas abiertas en diferentes provincias, ni ha adscrito a todos los trabajadores a las oficinas centrales, ni se ha probado que los trabajadores tuvieran que efectuar desplazamientos de hasta 100 kilómetros. Tampoco existe comparación respecto de otros trabajadores de la misma empresa que estén percibiendo la retribución correspondiente a estos desplazamientos sin razones objetivas y proporcionadas que justificaran la diferencia de trato. Y no ha habido un cambio en la prestación de servicios de la empresa de forma que, anteriormente, esta considerara tiempo de trabajo el desplazamiento de sus trabajadores desde su delegación al domicilio del primer cliente y desde el domicilio del último cliente al domicilio del trabajador

20. Permiso retribuido por hospitalización de familiar. ¿Es preciso justificar la necesidad de cuidados una vez emitida el alta hospitalaria?

STSJ Aragón 21-10-24

El disfrute del permiso retribuido por hospitalización de familiares no requiere de condiciones adicionales más allá del previo aviso y justificación. Por lo tanto, es nulo por no ajustado a derecho el requerimiento empresarial de justificar la necesidad de cuidado del familiar una vez producido el alta hospitalaria.

Necesidad de cuidado del familiar

El comité de empresa presenta demanda de conflicto colectivo solicitando que se declare no ajustada a derecho la comunicación remitida por la dirección de la empresa estableciendo requerimientos para el disfrute del permiso retribuido por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Para el disfrute de los 5 días de permiso previstos legalmente, la empresa exige una declaración del trabajador del cuidado efectivo de familiar, así como la aportación de la documentación necesaria para justificarlo.

Frente a la sentencia estimatoria en instancia, recurre la empresa en suplicación. Considera que la previsión legal y convencional que establecen, en idénticos términos, la duración del permiso en 5 días es una regulación de máximos, de forma que solo se debe otorgar el número de días necesarios para cumplir con el fin del permiso.

Para el TSJ Aragón, tanto la interpretación literal del precepto legal como su finalidad en los casos en los que existe prescripción de reposo domiciliario tras la hospitalización, impiden sostener la interpretación restrictiva de derechos planteada por la empresa.

Según la literalidad del art.37.3. b ET, recogido en idénticos términos en el convenio colectivo, para el disfrute del permiso únicamente se exige previo aviso y justificación. En ningún momento se establece una exigencia adicional de justificar a posteriori la continuidad de la situación que ha motivado el permiso, sino que el único requisito es avisar y justificarlo previamente y no durante el permiso.

Continúa señalando el TSJ, asumiendo doctrina precedente de la AN, que la interpretación empresarial contraria a este sentido literal no obedece ni al contexto, ni al espíritu, ni a la finalidad de la norma. El permiso tiene por finalidad atender a la necesidad de atención y cuidados del familiar, con independencia de que continúe o no hospitalizado. La necesidad

del cuidado no finaliza con el alta hospitalaria. De hecho, en la mayoría de los casos el alta hospitalaria no va acompañada del alta médica, sino que casi siempre va acompañada de la recomendación facultativa de un reposo, que si es domiciliario constituye causa independiente del permiso retribuido.

A esto ha de añadirse que los permisos vinculados a cuidados de familiares y convivientes los ejercitan mayoritariamente por mujeres, lo que exige examinar la cuestión con perspectiva de género. La interpretación de la empresa extendiendo únicamente el permiso hasta que finalice la hospitalización, con independencia de la prescripción de reposo domiciliario, perpetúa la brecha de género ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermados sus derechos por esta causa. Además, supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares.

Por ello, el TSJ Aragón desestima el recurso presentado por la empresa y confirma la nulidad de los requerimientos exigidos por la empresa.

21. Carta de despido errónea, copiada o generada por IA: ¿qué consecuencias tiene para la calificación del despido?

STSJ Cataluña 16-10-24

El TSJ Cataluña avala la declaración de nulidad de un despido disciplinario por discriminación por discapacidad, al valorar como indicios de discriminación la existencia de un reconocimiento médico que aprecia problemas respiratorios, su coincidencia en el tiempo con varios procesos de IT y una carta de despido que califica como impresentable, con errores sustanciales, que invita a pensar que es un modelo copiado o generado por inteligencia artificial, y que no existe causa real para el cese.

Despido nulo por discriminatorio: indicios

El actor había estado trabajando para la empresa demandada como oficial de primera marmolista desde el 2-11-2021, con un contrato indefinido y a jornada completa. El 30-9-2022, recibe carta de despido disciplinario por disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Previamente, el 20-6-22, la mutua le había practicado un reconocimiento médico preventivo como consecuencia del cual fue declarado apto con restricciones,

recomendando protección respiratoria frente al sílice. Durante su relación laboral, el actor tuvo bajas por IT en julio y septiembre de 2022. Además, en agosto de 2023 fue diagnosticado con silicosis.

Interpuesta demanda por despido, el juzgado de lo social declara el despido nulo, al apreciar una vulneración del derecho fundamental a no sufrir discriminación por discapacidad. Disconforme con esta resolución, se alza la empresa en suplicación.

El TSJ Cataluña desestima el recurso y recuerda que, tras la publicación de la L 15/2022, se considera también como factor personal susceptible de discriminación no sólo la discapacidad sino también la enfermedad o la condición de salud. No obstante, la sentencia de instancia declaró nulo el despido por discriminación por discapacidad, no por enfermedad.

La Sala considera que del relato de hechos probados se desprenden indicios suficientes, no desvirtuados por la empresa, de que su decisión extintiva supuso una violación del derecho fundamental a no sufrir discriminación. Valora la existencia de un reconocimiento médico preventivo que constata que el trabajador tenía problemas respiratorios, lo que lo coloca en la esfera propia de los trabajadores especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo, así como su coincidencia en el tiempo con los períodos de IT, lo que permite sospechar que estaba empezando a desarrollar una enfermedad respiratoria que, aunque de curso lento, podía llegar a entrañar una discapacidad.

Y en este contexto, correspondía a la empresa adaptar el puesto de trabajo a esas restricciones, proporcionando equipos de protección respiratoria frente al sílice. La denegación de ajustes razonables también es considerada discriminatoria.

Finalmente, valora como un dato especialmente relevante la dejadez de la carta de despido, que se limita a realizar una imputación genérica de disminución del rendimiento, incluyendo una confusión en relación al sector de actividad de la empresa, lo que invita a pensar que se había copiado una carta de despido de otra empresa, se había bajado el modelo de internet o se había confiado su redacción a la inteligencia artificial. Todo ello avala la inexistencia de una causa real que justifique el despido y un escaso interés de la empresa en revestir formalmente su decisión extintiva.

22. Publicada la Ley de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia

LO 1/2025, BOE 3-1-25

Se ha publicado LO 1/2025 sobre eficiencia procesal. La norma se dicta con la finalidad de agilizar el funcionamiento de los órganos judiciales, reducir plazos de resolución y facilitar el acceso a otros medios de resolución de conflictos. Introduce importantes novedades que afectan a todos los órdenes jurisdiccionales, así como a la demarcación y planta judicial, sustituyendo los juzgados unipersonales por los Tribunales de Instancia. Con carácter general la Ley entra en vigor a los de 3 meses desde la publicación en el BOE, con lo que entrará en vigor el 3-4-2025, aunque la modificación de la LOPJ entra vigor el 24-1-2025.

Específicamente en el ámbito social, incluye modificaciones, entre otras normas, en la LRJS, en el ET y en la Ley reguladora de la ITSS.

Contenido social LO 1/2025

Ha sido publicada la LO 1/2025 sobre eficiencia procesal. La norma se dicta con la finalidad de agilizar el funcionamiento de los órganos judiciales, reducir plazos de resolución y facilitar el acceso a otros medios de resolución de conflictos. Introduce importantes novedades que afectan a todos los órdenes jurisdiccionales, así como a la demarcación y planta judicial.

Con carácter general la Ley entra en vigor a los de 3 meses desde la publicación en el BOE, con lo que entrará en vigor el 3-4-2025. No obstante, las disposiciones del título I (modificación de la LOPJ) entran en vigor a los 20 días de dicha publicación, es decir el 24-1-2025. Por su parte la atribución de competencias en materia de violencia sexual a los juzgados de violencia sobre la mujer, y las modificaciones de LECr art.14, L 50/1981 art.20.1 y L 1/1996 art.1.2.h, entrarán en vigor a los 9 meses de la publicación, el 3-10- 2025.

Por su contenido social destacamos las siguientes modificaciones:

Nueva organización de los órganos jurisdiccionales (LOPJ redacc LO 1/2025)

Se establece la transformación de los órganos jurisdiccionales unipersonales en secciones de tribunales de instancia o del central de instancia, de modo que, al margen de la Jurisdicción militar, del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Cuentas, la planta judicial quedaría integrada por:

- Tribunales de instancia.
- Audiencias provinciales.
- Tribunales superiores de Justicia.
- Tribunal Central de Instancia.
- Audiencia Nacional.
- Tribunal Supremo.

Con relación a los Tribunales de instancia, se establece lo siguiente:

a) Las secciones civiles, de instrucción y las secciones únicas (civiles y de instrucción), las de familia y las de violencia sobre la mujer, ejercerán sus funciones en el partido judicial (en uno o en varios del ámbito territorial del mismo tribunal superior de justicia).

b) las secciones de enjuiciamiento penal, de lo contencioso-administrativo, de lo social, de lo mercantil, de vigilancia penitenciaria y de menores, tendrán -como regla- ámbito provincial.

Se prevé la desaparición de los juzgados de paz en el momento en que se constituyan las oficinas de justicia, pasando sus asuntos a la sección civil o única de los tribunales de instancia, que se implantarán de manera simultánea a aquellas.

c) Dentro del Tribunal de Instancia, la función jurisdiccional corresponde a los jueces, las juezas, los magistrados y las magistradas destinados o destinadas en las diferentes secciones que integren los Tribunales de Instancia. Su adscripción a las referidas secciones será funcional (LOPJ art.84 redacc LO 1/2025 art.1.21).

d) Cada tribunal de Instancia contará con una Presidencia, nombrada por el CGPJ a propuesta de la sala de gobierno del TSJ correspondiente (LOPJ art.166 redacc LO 1/2025 art.1.49). Excepcionalmente, si las circunstancias lo aconsejan, puede liberarse de trabajo total o parcialmente a quien ostente la presidencia.

La constitución de los tribunales de instancia se realizará de manera escalonada conforme al siguiente orden (estas fechas podrían alterarse):

- El 1-7-2025: los juzgados de primera instancia e instrucción y los de violencia sobre la mujer, en aquellos partidos judiciales donde no exista otro tipo de juzgados, se transformarán, respectivamente, en secciones civiles y de instrucción únicas y de violencia sobre la mujer.

- El 1-10-2025: los juzgados de primera instancia, los de instrucción y los de violencia sobre la mujer, en los partidos judiciales donde no exista otro tipo de juzgados, se transformarán, respectivamente, en secciones civiles, de instrucción y de violencia sobre la mujer.
- El 31-12-2025: los restantes juzgados, no comprendidos en los supuestos anteriores, se transformarán en las respectivas secciones.
- El 31-12-2025: el Tribunal Central de Instancia se constituirá a través de la transformación de los actuales juzgados centrales en las secciones del Tribunal Central de Instancia que se correspondan con las materias de las que aquellos estén conociendo.

Con relación a la constitución de Tribunales de instancia en el orden social, ha tenerse en cuenta lo siguiente (LOPJ art.84 y 94 redacc LO 1/2025 art.1):

- a) Se constituyen por la transformación de los actuales juzgados en las secciones que se correspondan con las materias de las que aquellos estén conociendo. A tal efecto, los jueces, juezas, magistrados y magistradas de dichos Juzgados pasarán a ocupar la plaza en la sección respectiva con la misma numeración cardinal del Juzgado de procedencia y seguirán conociendo de todas las materias que tuvieran atribuidas en el mismo y de aquellos asuntos que en ellos estuvieren en trámite o no hubieren concluido mediante resolución que implique su archivo definitivo.
- b) En cada capital provincia y con jurisdicción en toda ella, dentro del Tribunal de instancia se constituirá una Sección de lo Social. No obstante, también pueden establecerse secciones en poblaciones distintas de la capital de provincia, delimitándose su ámbito territorial. Excepcionalmente, estas secciones de lo Social pueden extender su jurisdicción a dos o más provincias dentro de la misma comunidad autónoma (LOPJ art.94 redacc LO 1/2025 art.1.34).
- c) Hasta el momento de su constitución, en que los juzgados de lo social se transformarán en sus respectivas secciones, seguirá vigente el régimen de organización de los juzgados y los correspondientes anexos de la L 38/1988 (Demarcación y planta judicial) (LO 1/2025 disp. trans.1). En esa fecha, los jueces decanos y pasan a ostentar, en sus respectivos ámbitos, la presidencia de los Tribunales de Instancia y continuarán en su cargo durante el tiempo que reste al mandato por el que fueron nombrados (LO 1/2025 disp. trans.1).

Modificaciones en el procedimiento social (LRJS)

Con vigencia desde el 3-4-2025, en el ámbito de la jurisdicción social se introducen las siguientes modificaciones:

1. Se establece la posibilidad de pronunciamiento de las sentencias orales al terminar el juicio. Hasta ahora se podía dictar sentencia oral, salvo cuando por razón de la materia o de la cuantía procediera recurso de suplicación. La sentencia se dictará al finalizar el acto de la vista en presencia de las partes, quedando documentada en el soporte audiovisual del acto. La obligación de sentencia escrita se mantiene si en el proceso no interviene abogado o graduado social.

La sentencia dictada oralmente será declarada firme si todas las personas que son parte en el proceso están presentes en el acto, debidamente asistidas por abogado o representadas por procurador o graduado social, y expresan su decisión de no recurrir. En todo caso, el plazo para recurrir comienza a contar desde que se notificase a la parte la resolución así redactada (LRJS art.50 redacc LO 1/2025).

Esta posibilidad se aplica a los procedimientos en los que no se haya celebrado juicio a la entrada en vigor de esta norma (LO 1/2025 disp.trans.9.7).

2. Con relación al cómputo de los plazos de prescripción y caducidad con relación a la solicitud de conciliación o mediación se excluye la mención a los sábados que se hacía en la redacción anterior, ya que desde la LPAC han dejado de considerarse hábiles (LRJS art.65 1 y 2 redacc LO 1/2025).

3. Se aumenta la multa por no actuar de buena fe o formulación de pretensiones temerarias de 600 a 6.000 euros. Antes de dicha fecha la multa oscilaba de 180 a 6.000 euros (LRJS art.75.4 redacc LO 1/2025).

4. Se suprime la obligación de presentar tantas copias de la demanda y de los documentos que la acompañan como demandados e interesados en el proceso haya ((LRJS art.80 redacc LO 1/2025).

5. Con relación al señalamiento del acto de conciliación y juicio se establece lo siguiente:

a) El acto de conciliación se celebra ante el LAJ, el acto de juicio se celebra ante el juez o magistrado y pueden tener lugar en distinta convocatoria. El señalamiento del acto de conciliación en convocatoria separada y anticipada a la fecha del juicio puede establecerse:

- a instancia de cualquiera de las partes, si estiman razonadamente que existe la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio, o
- de oficio LAJ si entiende que, por la naturaleza y circunstancias del litigio o por la solución dada judicialmente en casos análogos, pudiera ser factible que las partes alcanzaran un acuerdo.

b) El acto de conciliación anticipada debe celebrarse a partir de los 10 días desde la admisión de la demanda, y en todo caso con una antelación mínima de 30 días a la celebración del acto del juicio, salvo los supuestos fijados en esta ley. En el señalamiento se procurará fijar para un mismo día los procedimientos que se refieran a los mismos interesados y no puedan ser acumulados. Intentada la conciliación anticipada ante LAJ, se tendrá por celebrada sin necesidad de reiterarse el día de la vista, salvo que con anterioridad a la celebración del acto de juicio las partes manifiesten su intención de alcanzar un acuerdo.

c) En la citación se requiere a las partes que se trasladen, con 10 días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial de que intenten valerse. La prueba se debe presentar en formato electrónico, salvo que la parte no venga obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de Justicia. Transcurrido este plazo, solo se admitirán documentos, dictámenes, medios e instrumentos relativos al fondo del asunto:

- de fecha posterior siempre que no se hubiesen podido confeccionar ni obtener con anterioridad a dicho momento procesal.

- de fecha anterior, cuando la parte que los presente justifique no haber tenido antes conocimiento de su existencia.

- sobre los que no haya sido posible obtener la prueba documental o dictamen pericial con anterioridad por causas no imputables a la parte, siempre que se hubiera efectuado en plazo la designación del archivo, protocolo o lugar en que se encuentren, o el registro, libro registro, actuaciones o expediente del que se pretenda obtener una certificación o anunciado, en su caso, el dictamen.

Si hay documentos, medios o instrumento sobre hechos relativos al fondo del asunto presentados una vez precluido este plazo, las demás partes pueden alegar en el juicio la improcedencia de tomarlo en consideración. El tribunal debe resolver en el acto y, si aprecia ánimo dilatorio o mala fe procesal en la presentación del documento, podrá, además, imponer al responsable una multa (de 600 a 6000 euros).

6. Se establece la posibilidad de imponer una sanción pecuniaria al demandado que no comparece al acto de conciliación judicial (LRJS art.83.3 redacc LO 1/2025)

7. Si se señala la conciliación anticipada, el LAJ debe aprobar el acuerdo alcanzado por las partes antes del día señalado para el acto del juicio, o en la misma fecha del juicio de tratarse de conciliación y juicio señalados sucesivamente. A tal efecto, las partes pueden anticipar la conciliación por vía telemática.

Cuando el acuerdo venga firmado digitalmente por todas las partes, se dicta decreto en el plazo máximo de 3 días. En su defecto, y para su posterior ratificación y firma, se cita a las partes a comparecencia en un plazo máximo de 5 días.

Si se celebra la conciliación anticipada y resultar sin acuerdo, el LAJ debe dejar constancia en el acta de los aspectos controvertidos que lo hayan impedido y si concurren cuestiones procesales que pudieran suscitar la suspensión del acto del juicio, tales como la existencia de terceros que deban ser llamados al procedimiento o la situación concursal de cualquiera de los intervinientes, debe advertirlo a las partes en los términos de la LRJS art.81 (LRJS art.84.1 y 3 redacc LO 1/2025).

8. Se amplía de 5 a 10 días de antelación a la fecha del juicio, la solicitud de diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio, salvo si el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo es de 3 días, y sin perjuicio de lo que el juez o el tribunal decida sobre su admisión o inadmisión en el acto del juicio (LRJS art.90. 3 redacc LO 1/2025).

9. Se elimina la obligación de aportar copias del escrito de interposición de los recursos de suplicación y de casación. Tampoco se exige para los escritos de preparación e interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina. (LRJS art.196.1 redacc LO 1/2025).

10. La Sala de Gobierno del Tribunal Supremo podrá determinar, mediante acuerdo que se publicará en el BOE, los requisitos de los escritos de formalización y de impugnación de los recursos de casación ordinaria y para la unificación de doctrina (extensión máxima, formato etc.) (LRJS art.210 redacc LO 1/2025).

11. Los escritos de preparación y de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina deben exponer, de manera sucinta, las razones por las que la cuestión suscitada posee interés casacional objetivo (art.221, 222, 223 y 224), concepto que se delimita abarcando los supuestos de concurrencia de circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento, trascendencia o proyección significativa de la causa y relevancia del debate suscitado.

La existencia de interés casacional objetivo legitima al Ministerio Fiscal para interponer el recurso (LRJS art.219 redacc LO 1/2025), y su ausencia es causa de inadmisión del recurso que se acordará mediante providencia sucintamente motivada. Frente a la providencia no cabe interponer recurso alguno, pero si la inadmisión solo se refiere a uno de los motivos del recurso, continúa el trámite de los restantes motivos (LRJS art.225 redacc LO 1/2025 y LO 1/2025 disp.trans.9ª.8)

12. Frente al auto de inadmisión del recurso de revisión y de error judicial no cabe recurso (LRJS art.236 redacc LO 1/2025).

13. Se prevé el rechazo de plano mediante auto, de la demanda de tercería de dominio sobre bienes embargados a la que no se acompañe un principio de prueba por escrito. También la que se interponga con posterioridad al momento en que se transmita el bien al acreedor o al tercero que lo adquiera en pública subasta (LRJS art.260 redacc LO 1/2025).

14. La realización de los bienes embargados se ajusta a lo dispuesto en la legislación procesal civil. Se suprime así la excepción que se establecía en el proceso laboral relativa al derecho de los ejecutantes o responsables legales solidarios o subsidiarios a adjudicarse los bienes por el 30 % del avalúo caso de resultar desierta la subasta (LRJS art.264 redacc LO 1/2025).

Modificaciones en la Jurisdicción contencioso-administrativa

Con vigencia desde el 3-4-2025, en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa se introducen las siguientes modificaciones:

1. Se establece la legitimación de los sindicatos para actuar, en nombre interés del personal funcionario y estatutario afiliado a ellos que así lo autorice, en defensa de sus derechos individuales, recayendo sobre dichos afiliados los efectos de aquella actuación. En estos supuestos el escrito de iniciación del procedimiento, debe acompañarse del documento o documentos que acrediten la afiliación de dicho personal y la existencia de comunicación por el sindicato al afiliado de la voluntad de iniciar el proceso, así como la autorización expresa del afiliado al sindicato para dicha iniciación (LRJCA art.19 y 49 redacc LO 1/2025).

2. Para los recursos contencioso administrativos interpuestos a partir del 3-4-2025, se amplía la competencia de la AN en única instancia a los actos de los ministros, aunque hayan sido adoptados previo informe o acuerdo del Consejo de Ministros o de las Comisiones Delegadas del Gobierno, referidos al nacimiento o extinción de la relación de servicio de funcionarios de carrera (LRJCA art.11 redacc LO 1/2025; LO 1/2025 disp.trans 9.5).

3. Se incluyen las siguientes modificaciones en el procedimiento abreviado (LRJCA art.78 redacc LO 1/2025):

– La solicitud de vista por la parte demandada debe quedar sustentada sobre argumentos que permitan al órgano jurisdiccional apreciar la conveniencia de la celebración de ese trámite.

– Se introduce la posibilidad de que el juez o la jueza pueda, si así lo estima procedente atendidas las concretas circunstancias del caso que se somete a su enjuiciamiento, dictar sentencia oral.

Esta modificación también se aplica a los recursos contencioso-administrativos tramitados por este procedimiento en los que no se haya celebrado vista a 3-4-25 (LO 1/2025 disp.trans 9.6).

Derogación del visado de residencia para inversores y emprendedores

Con vigencia desde el 3-4-2024, se deroga el visado de residencia para inversores y emprendedores (L 14/2023 art. 63 a 68 redacc LO 1/2025 disp final 21ª).

Las solicitudes de visado o autorización para los inversores o sus familiares presentadas antes de su derogación continuarán rigiéndose por la normativa vigente en la fecha de presentación de la solicitud (L 14/2023 disp.trans. 1 redacc LO 1/2025 disp.final 21).

Por su parte, los visados y autorizaciones para inversores por adquisición de bienes inmuebles, vigentes a 3-4-2025, mantendrán su validez durante el tiempo para el que hubieran sido expedidos. En este supuesto, las solicitudes de renovación deben tramitarse y resolverse conforme a la normativa vigente en la fecha de concesión de la autorización inicial (L 14/2023 disp.trans. 2 redacc LO 1/2025 disp.final 21).

Exención fiscal de las indemnizaciones por despido

Se modifica la exención prevista para las indemnizaciones por despido o cese de los trabajadores para eliminar cualquier duda interpretativa y confirmar expresamente a nivel legal que no derivan de un pacto, convenio o contrato, las indemnizaciones acordadas ante el servicio administrativo como paso previo al inicio de la vía judicial social (L 35/2006 art. 7.e redacc L 1/2025 disp.final 14ª).

Modificaciones en el despido

Con vigencia a partir del 3-4-2025, se delimita la justa causa para solicitar la extinción del contrato por parte del trabajador consistente en la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario (ET art.50 redacc LO 1/2025 disp.final 26ª.uno).

Sin perjuicio de otros supuestos que pueda considerar el órgano judicial, la causa concurre, alternativamente, cuando se adeuden al trabajador 3 mensualidades completas de salario en el periodo de un año, sin necesidad de que sean consecutivas, o cuando haya un retraso en el pago de salarios durante 6 meses, aún no consecutivos. A estos efectos, se entiende

que existe el retraso cuando hayan transcurrido 15 días desde la fecha fijada para el abono del salario.

Se recupera como causa objetiva de nulidad del despido disciplinario y por causas objetivas la solicitud y el disfrute de los permisos por accidente o enfermedad graves de familiares, así como el ejercicio de los derechos de adaptación de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral.

Funciones de mediación conciliación y arbitraje de la ITSS

Los inspectores y subinspectores de trabajo van a poder compatibilizar sus funciones con la realización de actividades de conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales ajenas a la función inspectora, así como con las funciones arbitrales en las impugnaciones relativas al proceso electoral de los representantes de los trabajadores, estas últimas siempre que no sean permanentes (L 23/2015 disp.adic.11ª redacc LO 1/2025 disp.final 25ª).

23. Se recupera la nulidad del despido por el ejercicio de los derechos de conciliación

LO 1/2025, BOE 3-1-25

La LO 1/2025 recupera como causa objetiva de nulidad del despido disciplinario y por causas objetivas la solicitud y el disfrute de los permisos por accidente o enfermedad graves de familiares, así como el ejercicio de los derechos de adaptación de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral.

Causas objetivas de nulidad del despido

A partir del 3-4-2025, la LO 1/2025 modifica el ET para recuperar como causa de nulidad objetiva del despido disciplinario y por causas objetivas el de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de (ET art.53.4.b y 55.5.b):

- permisos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (ET art.37.3.b).
- adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo , en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a

distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (ET art.34.8).

Estas causas de nulidad fueron eliminadas por el error, con efectos desde el 22-8-2024, mediante la modificación del ET introducida por la LO 2/2024, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

24. Se eleva la edad de jubilación en 2025

LGSS (RDL 8/2015)

En 2025 cambian de nuevo los requisitos de acceso a la jubilación, en aplicación de las normas transitorias introducidas en la LGSS por la Ley 27/2011. Los cambios afectan a la edad de jubilación, que se retrasa hasta los 66 años y 8 meses.

Requisitos de acceso a la jubilación en 2025

La Ley 27/2011 introdujo importantes modificaciones en la regulación de la pensión de jubilación afectando a cuestiones tales como la edad ordinaria de jubilación; el cálculo de la base reguladora de la pensión y el porcentaje aplicable a la misma; la jubilación anticipada y la jubilación parcial. La reforma, que entró en vigor el 1-1-2013, estableció normas transitorias hasta su plena aplicación en 2027.

Durante 2025 se aplican las siguientes normas:

a) Edad de jubilación. La edad ordinaria de jubilación se fija en 66 años y 8 meses siempre que se acrediten al menos 15 años de cotización. No obstante, se permite acceder a la jubilación a los 65 años a quienes acrediten al menos 38 años y 3 meses o más de cotización (LGSS disp.trans.7ª). Este cambio retrasa también la edad de acceso a la jubilación anticipada al estar esta referenciada a la edad ordinaria de jubilación -se exige una edad inferior en 4 años a la ordinaria de jubilación cuando se trate de la jubilación anticipada forzosa, e inferior en 2 años cuando se quiera acceder a la jubilación anticipada voluntaria-.

Para acceder a la jubilación parcial anticipada en 2025, se exige haber cumplido 62 años y 8 meses si se acreditan al menos 36 años y 3 meses de cotización, o 64 años y 4 meses de edad si se acreditan 33 años de cotización (LGSS art.215 y disp.trans.10ª).

b) No hay cambios en la base reguladora de la pensión de jubilación. Desde 2022, se calcula dividiendo por 350 las bases de cotización de los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. De este modo, se toman en consideración los últimos 25 años cotizados (LGSS disp.trans.8ª).

c) Porcentaje aplicable a la base reguladora. Igual que en 2024, para alcanzar el 100% de la base reguladora se exige un total de 36 años y 6 meses de cotización. La cuantía de la pensión de jubilación se determina aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes:

– Por los primeros 15 años cotizados: 50%.

– Por cada mes adicional de cotización por los siguientes 49 meses: 0,21%.

– Por los 209 meses siguientes: 0,19%.

d) Por otro lado, se prorroga, para la industria manufacturera, la posibilidad de jubilación parcial simultánea a la celebración de contrato de relevo, vigente antes de la entrada en vigor de la RDL 27/2011, a las pensiones causadas antes del 1-1-2030, siempre y cuando se cumplan determinados requisitos (LGSS disp.trans.4.6 redacc RDL 11/2024).

Nota: Deben tenerse en cuenta, además, los cambios introducidos en materia de jubilación por el RDL 11/2024.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios