

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL

Diciembre 2024



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

ÍNDICE

1.	Gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025	4
2.	Activado el Mecanismo RED para el sector de la fabricación de vehículos de motor 7	
3.	Reconocimiento de prestaciones por desempleo por los períodos de seguro acreditados en Gibraltar	9
4.	Mutuas colaboradoras con la SS: coeficientes en la gestión de la IT	10
5.	Prórroga de SMI para 2025, novedades en materia de cotización y otras medidas sociolaborales	11
6.	Revalorización de las pensiones para 2025.....	14
7.	Prórroga de las medidas sociales para afrontar las consecuencias de la erupción volcánica de Cumbre Vieja	17
8.	Medidas para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo y en la jubilación demorada	18
9.	Trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos: novedades en el cálculo de las prestaciones	23
10.	DANA: se alza la suspensión de los plazos administrativos.....	25
11.	Modificación del régimen de compatibilidad de las prestaciones económicas por incapacidad permanente	26
12.	Donación de órganos: nueva situación especial de IT y nuevo permiso retribuido	27
13.	Contrato fijo discontinuo en ETT: ¿cuándo existe falta de llamamiento?	29
14.	Medidas para la impartición de acciones formativas en 2025	30
15.	¿Qué contenido debe incluir la copia básica del contrato?	31
16.	¿Cuándo vulnera el derecho de huelga la empresa que no es empleadora de los trabajadores?.....	33
17.	Publicado el modelo para formalizar el acuerdo de actividad de la Ley de Empleo	34
18.	DANA: Nuevas medidas en materia de formación profesional	36
19.	Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros de la UE	38
20.	¿Es válido el despido de una trabajadora que se apropia de cupones de descuento de escaso valor?	41
21.	Nuevas subvenciones para la contratación de jóvenes desempleados	42

22. Periodo de prueba "según convenio": no es válido si solo establece la duración máxima.....	44
23. Contratación temporal: ¿puede limitarse en importe de los salarios de tramitación en ejecución provisional de sentencia?	45
24. El registro retributivo no debe permitir identificar la retribución individualizada de los trabajadores.....	46
25. Nuevo Boletín noticias RED sobre las medidas de la DANA	47
26. Nuevos modelos para la solicitud de prestaciones del FOGASA	53
27. Contenido mínimo de la carta de despido objetivo por causas económicas	54

1. Gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025

OM ISM/1488/2024, BOE 28-12-24

Se ha publicado la Orden que aprueba la gestión de contrataciones en origen para 2025 que, de acuerdo con la situación nacional de empleo, establece las ocupaciones a las que tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España. Mantiene las figuras de la migración estable y circular y regula los procedimientos para la gestión de ofertas genéricas de empleo y de ofertas de empleo de carácter nominativo.

Contratación en origen 2025

Con vigencia desde el 1-1-2025 al 31-12-2025 se publica la gestión colectiva de las contrataciones en origen. Se trata de la previsión anual que, de acuerdo con la situación nacional de empleo, establece las ocupaciones a las que tendrán acceso aquellos trabajadores extranjeros que no se hallen o residan en España y que inicialmente sean seleccionados en sus países.

1. Sobre las ofertas de empleo presentadas por los empleadores que deseen contratar trabajadores extranjeros que no se hallen ni residan en España (art.1 y 2):

- están legitimados para solicitar la gestión de ofertas de empleo los empleadores, siempre que no se trate de empresas de trabajo temporal, que pueden presentar las solicitudes directamente o a través de las organizaciones empresariales a las que hayan atribuido su representación legal. Las contrataciones para el sector agrícola se realizarán de forma preferente a través de alguna de las citadas organizaciones empresariales.

- pueden ir dirigidas a la contratación de trabajadores a través de migración de carácter estable o circular y formularse de forma genérica o nominativa. Con carácter general, se formulan de forma genérica.

- cuando la oferta sea migración circular puede solicitarse: de forma ordinaria (por parte de uno o más empresarios); unificada, a través de una organización empresarial; y concatenada, de gestión enlazada de períodos de trabajo o actividades, tratando de aprovechar al máximo la estancia de determinados trabajadores a los que, en una única solicitud, autorización y visado, les permite desplazarse sucesiva e ininterrumpidamente a diferentes actividades en la misma o distinta provincia en un mismo proyecto o cadena de concatenación.

- deben contener un número mínimo de 5 puestos de trabajo, aunque sea acumulando ofertas de dos o más empleadores, sumen dicho número.

– los puestos incluidos dentro de una misma oferta de empleo deben reunir características homogéneas, de forma que permitan su tramitación acumulada. Asimismo, las ofertas deben describir las condiciones laborales ofrecidas, sin que sean suficientes las referencias genéricas al convenio colectivo o a otras normas laborales.

2. Los empleadores deben garantizar a los trabajadores contratados determinadas condiciones de trabajo, entre otras: la actividad continuada y el cumplimiento de las condiciones y del contrato de trabajo.

Además, debe cumplir, entre otras, las obligaciones de poner a disposición del trabajador un alojamiento adecuado y organizar los viajes de ida y vuelta al país de origen, garantizando su regreso una vez concluida la actividad laboral, y garantizar que la persona dispone, antes del inicio de su contrato, de información clara y en un idioma que comprenda acerca de las garantías, derechos y, en su caso, obligaciones contraídas al participar en la gestión colectiva de contrataciones en origen en modalidad circular (art.3).

3. Se establecen las causas de denegación de la gestión colectiva de las ofertas de empleo. Entre otras, que el empleador haya incurrido en los 3 años inmediatamente anteriores a la solicitud en alguna de las siguientes circunstancias: incumplimiento de las garantías y obligaciones empresariales establecidas; desistimiento empresarial posterior a la autorización, sin mediar causa suficiente; o la no contratación del trabajador una vez concedida la autorización. También se establecen las causas de exclusión de los trabajadores extranjeros (art.4).

Contra la resolución de denegación, que pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que dictó la resolución, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación, o directamente recurso contencioso administrativo.

4. Se establecen disposiciones específicas en los supuestos de migración circular, que consiste en la concesión de una autorización de 4 años de duración, que habilita a trabajar por un periodo máximo de 9 meses al año en un único sector laboral, basadas en una contratación fijo-discontinua, para atender a la cobertura de puestos con naturaleza estacional, de temporada o de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos (art.5 a 9).

La persona contratada a través de este procedimiento debe retornar a su país de origen inmediatamente tras la finalización de la actividad laboral, y será llamado de acuerdo con lo establecido en su contrato en la siguiente campaña, temporada o estación.

Se regulan los cambios de empleador y de ámbito geográfico en el que prestan servicios durante la vigencia de la autorización de trabajo.

Las autorizaciones pueden prorrogarse por iguales periodos de 4 años, a solicitud del empleador.

Las personas que hayan sido titulares de autorizaciones de residencia y trabajo plurianuales de 4 años pueden solicitar una autorización de residencia y trabajo de 2 años de duración, que habilitará a trabajar por cuenta ajena y por cuenta propia. La solicitud debe presentarse, una vez realizado el retorno a su país de origen, en el periodo de los 6 meses posteriores a la finalización de la vigencia de la autorización de residencia y trabajo.

5. También se establece la regulación relativa a los proyectos de migración estable. Por esta se entiende la contratación en origen de forma colectiva de autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena para atender a la cobertura de puestos que no deban ser objeto de contratos fijos discontinuos. Su duración es de un año (art.10 y 11).

6. Se establece el procedimiento para la gestión de las ofertas genéricas de empleo. La solicitud, ya se trate de migración estable o de migración circular, debe presentarse con una antelación mínima de 3 meses al inicio de la actividad laboral prevista en ellas, sin perjuicio de su presentación con una antelación mayor que no será, en ningún caso, superior a 6 meses respecto a la fecha de inicio de la actividad laboral (art.12 a 16).

La selección de trabajadores en el exterior debe orientarse preferentemente a los países con los que existen acuerdos (Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, Ucrania, Honduras, República Dominicana Guatemala; o, subsidiariamente, instrumentos de colaboración en esta materia: Gambia, Guinea, Guinea Bissau, Cabo Verde, Senegal, Mali, Níger, México, El Salvador, Filipinas, Paraguay y Argentina). También se regula, para estos supuestos, el procedimiento para las autorizaciones de residencia temporal y trabajo.

7. Cuando se trate de ocupaciones que requieran una certificación de aptitud profesional o habilitación específica para el desempeño del trabajo, la autorización de residencia y trabajo se supedita a la obtención de este requisito. En esta situación puede concederse una autorización de residencia provisional y no prorrogable de 6 meses para la formación, que no habilita para trabajar, con el objetivo de obtener dicha certificación. A tal efecto, el empresario debe presentar simultáneamente la solicitud de autorización para la formación y la de autorización de residencia y trabajo o residencia temporal y trabajo según corresponda a la oferta de empleo para migración circular o estable. Acreditada la superación de la formación, el órgano, unidad u oficina de la Administración General del

Estado (AGE) competente para la tramitación de la autorización de residencia, se activa de oficio la tramitación de la segunda solicitud (art.17).

8. Se regulan el procedimiento para la gestión de las ofertas nominativas, que podrán presentarse en los siguientes supuestos (art.18 a 21):

- cuando la selección se realice en el exterior por una empresa que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante y no tenga como actividad única o principal o accesoria la selección de trabajadores.

- cuando los trabajadores hayan sido titulares de una autorización de residencia temporal y trabajo previa en España para actividades de temporada, y hayan acreditado el regreso a su país de origen y no se hallen o residan en España.

- cuando así lo determine la Dirección General de Migraciones.

9. También se establecen las normas por las que se regulan los procedimientos para la gestión de ofertas de empleo de forma unificada (art.22) y concatenada (art.23).

10. La coordinación y seguimiento corresponde a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración de las solicitudes, a la que la Dirección General de Gestión Migratoria debe facilitar información sobre: el número, ocupación y provincia de las ofertas de empleo en el ámbito de la migración circular y la migración estable autorizadas, así como de las autorizaciones y los procesos de selección autorizados (art.25 y 26).

11. Por último, la norma regula el procedimiento para la obtención de los visados correspondientes, el plazo para presentar la solicitud y la documentación que debe acompañarse (art.24).

2. Activado el Mecanismo RED para el sector de la fabricación de vehículos de motor

O PJC/1472/2024, BOE 27-12-24

Se ha publicado el RDL 9/2024 que, hasta la aprobación de la LPG y el SMI para 2025, prorroga el importe del SMI vigente en 2024, aprueba las normas para la revalorización de las pensiones,

Con efectos a partir del 1-1-2024, se elevan los coeficientes aplicables para la financiación de las mutuas

El Consejo de Ministros ha activado el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilidad en el Empleo dirigido al sector de la fabricación de vehículos de motor, con efectos entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025.

Activación del Mecanismo RED

El Consejo de Ministros ha aprobado la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor.

Pueden acogerse a los beneficios del Mecanismo RED las siguientes empresas:

a) Empresas cuya actividad se clasifique a 30-11-2024 en el código de CNAE-2009: 2910, respecto de las personas trabajadoras que figuren de alta en los códigos de cuenta de cotización asignados a tales empresas, siempre que en el periodo comprendido entre el 1-4-2022 y el 1-1-2025:

- se haya producido una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social de las personas trabajadoras de la empresa superior al 25 %.

- la empresa haya mantenido, de media, un porcentaje superior al 30 % de su plantilla en ERTE respecto del total de sus personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social.

b) Empresas integrantes de su cadena de valor, siempre que cuenten con centros de trabajo ubicados en España. A estos efectos, se define empresa integrante de la cadena de valor a aquella cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la CNAE-2009: 2910, 2920, 2931, 2932, 2229, 4531, 5210, 5221, 8121 y 8292, y cuya facturación durante el año 2023 se haya generado, al menos en un 40%, en operaciones realizadas de forma directa con empresas que se acojan al Mecanismo RED.

Las empresas solicitantes deben presentar un plan de recualificación de sus personas trabajadoras que debe tener por objetivo la mejora de las competencias profesionales y la empleabilidad ante el cambio del sistema productivo.

Las acciones formativas deben estar relacionadas, entre otros, con los retos derivados de la transición tecnológica, tales como el uso de nuevas tecnologías o la fabricación de vehículos híbridos y eléctricos. En el plan de recualificación se deben detallar las directrices de las acciones formativas, tales como:

- las competencias a adquirir.

- el programa de formación.
- los módulos concretos de las acciones formativas, o
- el número de horas de la formación.

El plan de recualificación debe remitirse a las Secretarías de Estado de Trabajo, Seguridad Social y Pensiones y de Economía y Apoyo a la Empresa para su validación.

El Mecanismo RED implica un compromiso de mantenimiento del empleo durante 2 años. De este modo, las empresas que se acojan se comprometen a no llevar a cabo despidos, ni individuales ni colectivos, ni, salvo cuando concurren causas de fuerza mayor, reducciones de jornada ni suspensiones de contrato por causas ETOP de las personas trabajadoras afectadas por las medidas derivadas de este Mecanismo RED durante los 2 años siguientes a la finalización de la vigencia de estas medidas.

Estas causas tampoco podrán justificar el fin del periodo de actividad ni la falta del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos.

En el caso de las cooperativas, las asambleas generales se comprometen a no reducir, con carácter definitivo, el número de puestos de trabajo o modificar la proporción de las cualificaciones profesionales del colectivo que integra la misma por causas ETOP.

El Mecanismo RED perderá vigencia y efectos el 31-12-2025 con independencia de la fecha en que la empresa haya presentado la solicitud.

3. Reconocimiento de prestaciones por desempleo por los períodos de seguro acreditados en Gibraltar

O PJC/1474/2024, BOE 27-12-24

Se ha publicado el RDL 9/2024 que, hasta la aprobación de la LPG y el SMI para 2025, prorroga el importe del SMI vigente en 2024, aprueba las normas para la revalorización de las pensiones,

Con efectos a partir del 1-1-2024, se elevan los coeficientes aplicables para la financiación de las mutuas

Se prorroga hasta el 31-12-2026 el plazo en que los ciudadanos españoles y de otros Estados miembros de la UE residentes en España que se desplazan diariamente a Gibraltar para realizar una actividad laboral, mantienen la residencia en España y no se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo de Retirada, pueden acceder a las

prestaciones por desempleo por los períodos de seguro acreditados en Gibraltar, sin que sea necesario que hayan cotizado en último lugar en España.

Prestaciones por desempleo de ciudadanos españoles y de otros Estados miembros de la UE por los períodos de seguro acreditados en Gibraltar

Los ciudadanos de la Unión Europea que se desplazan diariamente a Gibraltar para realizar una actividad laboral, que mantienen la residencia en España y no se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo de Retirada, pueden acceder a las prestaciones por desempleo, por los períodos de seguro acreditados en Gibraltar antes y después de la finalización del período transitorio, sin que sea necesario que hayan cotizado en último lugar en España (RDL 38/2020 art.10.3).

La vigencia de esta medida estaba inicialmente prevista hasta el 31-12-2022 y fue prorrogada hasta el 31-12-2024 por Acuerdo del Consejo de Ministros de 13 de diciembre de 2022.

No obstante, dado que hasta la fecha no se ha alcanzado un acuerdo internacional sobre este punto con el Reino Unido, se prorroga nuevamente su vigencia hasta el 31-12-2026.

Tal medida dejará de aplicarse si antes de dicha fecha entrase en vigor un acuerdo de la UE con el Reino Unido o un acuerdo bilateral entre España y el Reino Unido respecto de Gibraltar que regule el acceso a las prestaciones por desempleo y el correspondiente mecanismo de reembolso recíproco.

4. Mutuas colaboradoras con la SS: coeficientes en la gestión de la IT

O PJC/1473/2024, BOE 27-12-24

Se ha publicado el RDL 9/2024 que, hasta la aprobación de la LPG y el SMI para 2025, prorroga el importe del SMI vigente en 2024, aprueba las normas para la revalorización de las pensiones,

Con efectos a partir del 1-1-2024, se elevan los coeficientes aplicables para la financiación de las mutuas colaboradoras de la SS que asumen la gestión de la prestación de la IT por contingencias comunes.

Asimismo, se extiende el mismo régimen de financiación a las prestaciones reconocidas a trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Mutuas colaboradoras con la SS: aplicación de los coeficientes en la gestión de la IT

La financiación de las funciones y actividades atribuidas a las mutuas que asumen la gestión de la prestación de la IT por contingencias comunes se efectúa mediante la entrega a las mismas, a través de la TGSS, de una fracción de cuota que se obtiene aplicando un coeficiente sobre la cuota íntegra obtenida por dichas empresas como resultado de aplicar el tipo único de cotización por contingencias comunes a las bases de cotización (RD 1300/1995 art.71.2).

A la vista del importante incremento que ha sufrido el gasto en prestaciones económicas de IT derivadas de contingencias comunes, tanto en trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, se modifica el art.24 de la O PJC/51/2024, por la que se desarrollan las normas de cotización para 2024, que determina el porcentaje a aplicar con una doble finalidad:

- a) Incrementar la fracción de cuota que perciben las mutuas hasta el tope máximo del 0,081 (antes 0,075) en los supuestos en que la suma de los resultados a distribuir para la aplicación o dotación de reservas de contingencias comunes y profesionales resulte negativa tras el reconocimiento del coeficiente que corresponda.
- b) Extender el mismo régimen de financiación con idénticos coeficientes a las prestaciones reconocidas a trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Estas modificaciones producirán efectos desde el 1-1-2024

5. Prórroga de SMI para 2025, novedades en materia de cotización y otras medidas sociolaborales

RDL 9/2024, BOE 24-12-24

Se ha publicado el RDL 9/2024 que, hasta la aprobación de la LPG y el SMI para 2025, prorroga el importe del SMI vigente en 2024, aprueba las normas para la revalorización de las pensiones, actualiza el importe de bases y topes de cotización y prorroga las medidas para la reconstrucción de la Isla de la Palma y de apoyo al empleo.

Nuevas normas de cotización para 2025

Se ha publicado el RDL 9/2024, de medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte y de Seguridad Social, que introduce las siguientes novedades destacadas en materia laboral y de Seguridad Social las cuales, con carácter general, van a producir efectos desde el 1-1-2025 (RDL 9/2024 disp.final 15ª):

1. Prorroga para 2025 las cuantías del SMI previstas para 2024, que se mantendrán vigentes hasta que se apruebe el SMI para 2025 (RDL 9/2024 art.87). Las cuantías para 2024 prorrogadas son las siguientes (RD 145/2024):

- Diario: 37,8 euros.
- Mensual: 1.134 euros (14 pagas/año).
- Anual a efectos de compensación y absorción: 15.876 euros.

2. Aprueba la revalorización de las pensiones para 2025.

3. 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 9/2024 disp.adic.1ª), con las siguientes actualizaciones (RDL 9/2024 art.80):

- 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 9/2024 art.82).
- 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.

4. 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 9/2024 art.83).

5. 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 9/2024 art.84).

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.

6. 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 9/2024.

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 benefician de apoyo público tampoco podrán utilizar estas causas para realizar despidos (RDL 9/2024 art.86).

7. Con la finalidad de reducir las obligaciones tributarias de perceptores de rentas más bajas, se eleva de 1.500 a 2.500 euros la cuantía total de los rendimientos íntegros del trabajo procedentes del segundo y restantes pagadores que obligan a presentar la declaración de la Renta (L 35/2006 art.96.3 redacc RDL 9/2024 art.6.Uno).

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

6. Revalorización de las pensiones para 2025

RDL 9/2024, BOE 24-12-24

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 9/2024 art.78 y 79):

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

Jubilación

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		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		
<i>Orfandad</i>			
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			
<i>Prestación de orfandad</i>			
Un beneficiario.	11.113,20		
Varios beneficiarios: a repartir entre número de beneficiarios.	18.733,70		
<i>En favor de familiares</i>			
Por beneficiario.			
<i>Si no existe viudo ni huérfano pensionistas</i>	3.745,00		
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 integra 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 incrementa el SMI para 2025.

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

RDL 9/2024, BOE 24-12-24

Con vigencia a partir de 25-12-2024 se ha publicado el RDL 9/2024 que prorroga hasta 30-6-2025 las medidas sociales establecidas para la reconstrucción económica de la isla de La Palma tras la erupción del volcán Cumbre Vieja.

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

Con vigencia a partir del 25-12-2024, se ha publicado el RDL 9/2024 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 9/2024 94).

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 9/2024 art.97).

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 9/2024 art.95).

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 9/2024 art.96):

a) Cesar en la actividad: la prestación comenzará a devengarse con efectos de 1-1-2025 (21 días naturales siguientes a la entrada en vigor de la norma el 25-12-2024), siempre que la solicitud se presente antes del 15-1-2025. En caso contrario, los efectos quedan fijados en el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud.

b) Suspende 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 15-1-2025, si la suspensión se ha producido con anterioridad a la misma; en caso contrario, el plazo de 21 días comenzará a contar desde la suspensión de la actividad.

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.

8. Medidas para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo y en la jubilación demorada

RDL 11/2024, BOE 24-12-24

Con vigencia a partir del 1-4-2025 se modifican la LGSS para introducir cambios, entre otras cuestiones, en la jubilación demorada, la jubilación activa y la jubilación parcial, y el ET para adaptar la regulación del contrato de relevo. Además, respecto de la industria manufacturera, se amplía la posibilidad de aplicar la regulación de la jubilación parcial anterior a la L 27/2011 a las pensiones que se causen antes del 1-1-2030.

Cambios en la jubilación

Con vigencia a partir del 1-4-2025 se modifica la LGSS para introducir cambios respecto de las pensiones de jubilación. Los cambios afectan a las siguientes cuestiones.

A. Mejoras de los incentivos a la jubilación demorada (LGSS art.210.2 redacc RDL 11/2024 art.1.Uno)

Se mejora la cuantía del complemento económico a partir del segundo año de demora en el acceso a la jubilación. Si se opta por el porcentaje adicional, este se incrementará en un 2% por cada período superior a 6 meses e inferior a un año. Si la opción es por una cantidad a tanto alzado, a dicha cantidad se le sumará el 0,5 de la cantidad reconocida por cada período superior a 6 meses e inferior a un año.

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

B. Compatibilidad de la pensión de jubilación (LGSS art.213.1 redacc RDL 11/2024 art.1.Dos)

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

C. Jubilación activa (LGSS art.214 redacc art.1.Tres)

1. La percepción de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva es compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, o por cuenta propia del pensionista, siempre que en la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación, reúna el periodo mínimo de cotización exigido y entre dicha fecha y la del hecho causante de la pensión haya transcurrido al menos un año.

Si el periodo mínimo de cotización se reúne en una fecha posterior a la del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el periodo mínimo de un año se computa entre dicha fecha y la del hecho causante de la pensión de jubilación.

2. Se elimina el requisito hasta ahora exigido para poder compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, de que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión alcance el 100%.

3. Se modifica la cuantía de la pensión compatible con el trabajo, que pasa de ser el 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, a un porcentaje variable en función de los años en que se haya demorado el acceso a la pensión conforme a la siguiente escala:

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

Si la actividad que se compatibiliza es por cuenta propia, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo será del 75% si:

- se acredita tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses, o;
- se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los 2 años anteriores al inicio de la jubilación activa.

Estos porcentajes se van a poder incrementar en 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en situación de jubilación activa, con el máximo del 100% de la pensión. Para la acreditación de este periodo por parte de los trabajadores fijos discontinuos se debe calcular aplicando el coeficiente 1,5 al período durante el que se haya permanecido en situación de alta (LGSS art.247.2.1º). La aplicación de este incremento no puede suponer percibir una pensión superior a la cuantía máxima de las pensiones.

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

D. Jubilación parcial (LGSS art.215 redacc RDL 11/2024 art.1.Cuatro; ET art.12.6, 7 y 8 redacc RDL 11/2024 art.2)

Se modifica la regulación de la jubilación parcial cuyo impacto en relación con la edad, el periodo de carencia, la concentración de jornada y las condiciones de empleo se evaluará por el Gobierno en el último trimestre de 2028, atendiendo a las variables de sexo y actividad (RDL 11/2024 disp.adic.1ª).

Asimismo, se modifica la regulación del contrato de relevo para adaptarlo a las características y a las condiciones del contrato establecidas en la LGSS.

Las modificaciones afectan a las siguientes cuestiones:

1. Jubilación parcial una vez cumplida la edad de jubilación: se amplía la reducción máxima de la jornada del jubilado parcial que pasa del 50% hasta el 75%.

En este caso, podrá celebrarse un contrato de relevo, cuya jornada será, como mínimo, la dejada vacante por el jubilado parcial. Podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada, coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

La jornada laboral se podrá acumular en periodos de días en la semana, semanas en el mes y meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso (ET art.12.7 redacc RDL 11/2024 art.2).

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

En todo caso, la ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial son compatibles con la pensión de jubilación parcial (ET art.12.8 redacc RDL 11/2024 art.2).

2. Jubilación parcial anticipada:

a) Se amplía de 2 a 3 años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación.

b) A efectos de acreditar el período de cotización, va a computar hasta un máximo de un año, el periodo del servicio militar obligatorio, la prestación social sustitutoria o el servicio social femenino obligatorio.

El periodo de cotización exigido en el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33% es de 25 años.

c) Se unifica el porcentaje de reducción de jornada del jubilado parcial. Con independencia del tipo de contrato del relevista, la reducción de jornada se sitúa entre el 25% y el 75%, salvo que se anticipe el acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria, en cuyo caso la reducción de jornada durante el primer año se fija entre el 20 y el 33%.

d) Se permite igualmente la acumulación de la jornada laboral.

e) Se elimina la posibilidad de contratar al relevista hasta que el jubilado parcial alcance la edad ordinaria de jubilación. El contrato debe celebrarse, en todo caso, de manera indefinida y a tiempo completo debiendo mantenerse, en todo caso, al menos durante los 2 años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En caso de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario debe celebrar un nuevo contrato de relevo siendo responsable, en caso de incumplimiento de esta obligación, del reintegro de la pensión percibida por el jubilado parcial.

El contrato de relevo debe celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente (ET art.12.6 redacc RDL 11/2024 art.2).

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

En todo caso, la ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial son compatibles con la pensión de jubilación parcial (ET art.12.8 redacc RDL 11/2024 art.2).

3.En la industria manufacturera (LGSS disp.trans.4ª.6 redacc RDL 11/2024 art.Uno.9) Se amplía la aplicación de la regulación de la jubilación parcial anterior a la L 27/2011 a las pensiones que se causen antes del 1-1-2030 (hasta ahora 1-1-2025). Además, se modifican los requisitos en los siguientes términos a) Se eleva el porcentaje de trabajadores indefinidos con que debe contar la empresa a la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, que pasa del 70% al 75%.

b) Se mantiene el periodo de cotización exigido en los 33 años.

c) Se mantiene la reducción de jornada del jubilado parcial entre un mínimo del 25% y un máximo del 67% o del 80% cuando el relevista sea contratado por tiempo indefinido y a

jornada completa. La jornada se podrá acumular en periodos de días en la semana, de semanas en el mes o de meses en el año d) Se establece como nuevo requisito, la cotización del jubilado parcial por el 80% de la base de cotización que hubiera correspondido de seguir trabajando a jornada completa, con independencia de la reducción de jornada experimentada. Este porcentaje se aplicará a partir de 2029. Hasta entonces, se establece un periodo transitorio que se inicia en 2025, año en el que se va a exigir la cotización el 40% de la base de cotización, incrementándose anualmente en un 10% en los años sucesivos.

NOTAS. Los contratos de relevo celebrados con anterioridad al 25-12-2024 seguirán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su concertación (RDL 11/2024 disp.trans.única).

El RDL 11/2024 corrige el error contenido en la redacción anterior del art.210.3 de la LGSS en relación al cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación anticipada voluntaria con aplicación de coeficientes reductores por edad. Así, cuando el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los meses de cotización acreditados (antes la base reguladora) fuese superior al límite de la cuantía inicial de las pensiones, los coeficientes reductores por edad se aplicarán sobre el indicado límite (LGSS art.210.3 redacc RDL 11/2024 art.1.Uno).

9. Trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos: novedades en el cálculo de las prestaciones

RDL 11/2024, BOE 24-12-24

Con vigencia a partir del 1-4-2025 se modifica la LGSS para introducir cambios en el cálculo de las prestaciones de IT, de jubilación y de incapacidad permanente derivadas de enfermedad común de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores fijos discontinuos. Además, respecto de los trabajadores fijos discontinuos, se establecen las reglas a efectos de acreditar los periodos de carencia necesarios para acceder a determinadas prestaciones.

Contrato a tiempo parcial y fijos discontinuos: cálculo de las prestaciones

Con efectos a partir del 1-4-2025, se modifican las normas para la determinación de la cuantía de las prestaciones económicas de los trabajadores a tiempo parcial en relación con las siguientes cuestiones:

a) Para el cálculo de la base reguladora de la prestación de IT, se especifica que las bases de cotización a tiempo parcial que se tienen en cuenta son las acreditadas desde la última alta, con un máximo de 3 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante (LGSS art.248.1.c redacc RDL 11/2024 art.1.Siete).

Para las personas con contrato fijo-discontinuo la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde su alta en el correspondiente régimen a consecuencia del inicio de la prestación de servicios motivado por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

b) Se mantiene la previsión relativa a la integración de períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar que, cuando proceda, se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término (LGSS art.248.2 redacc RDL 11/2024 art.1.Siete).

c) Para el cálculo de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el porcentaje aplicable a la base reguladora se calcula tomando en consideración los distintos periodos en durante los que el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, con independencia de la duración de la jornada (LGSS art.248.3 redacc RDL 11/2024 art.1.Siete).

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, todo el período durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días cotizados anualmente pueda superar el número de días naturales de cada año.

Respecto al cómputo de los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones (LGSS art.247 redacc RDL 11/2024 art.1.Seis):

a) Para los trabajadores a tiempo parcial: se mantiene, en los mismos términos, el cómputo de los períodos de cotización a efectos de causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor.

b) En relación con los trabajadores fijos discontinuos se introducen las siguientes reglas especiales:

– prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia: se computa todo el periodo en que el trabajado haya permanecido en situación de alta con

un contrato fijo discontinuo y se multiplica por 1,5. El número total de días computables no puede superar el número de días naturales de cada año.

– prestaciones de IT y por nacimiento y cuidado de menor: se tienen en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo discontinuo.

Tanto los trabajadores con contrato a tiempo parcial como los fijos discontinuos tienen derecho al complemento económico de la pensión de jubilación cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la legal. A estos efectos (LGSS art.248.4 redacc RDL 11/2024 art.1.Siete):

– para los trabajadores a tiempo parcial: se tendrán en cuenta los períodos de cotización conforme a lo establecido en la LGSS art.247.1 redacc RDL 11/2024 art.1.Seis);

– para los fijos discontinuos: para el cálculo de los períodos de cotización es preciso aplicar el coeficiente del 1,5.

10. DANA: se alza la suspensión de los plazos administrativos

SEPF Resol 23-12-24, BOE 25-12-24

Con efectos a partir del 26-12-2024 finaliza la suspensión de los términos y la interrupción de los plazos para la tramitación de los procedimientos administrativos acordada en las zonas afectadas por la DANA ocurrida entre el 28-10-24 y el 4-11-2024.

Fin de la suspensión de los plazos administrativos

El apartado decimonoveno del Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de noviembre de 2024, por el que se declaró Zona afectada gravemente por una emergencia de Protección Civil el territorio damnificado como consecuencia de la DANA ocurrida entre el 28-10-2 y el 4-11-2024, acordó la suspensión de los términos y la interrupción de los plazos para la tramitación de los procedimientos administrativos a:

- Los interesados que residan en los términos municipales incluidos en el anexo del RDL 6/2024.

- Aquellos otros interesados que acrediten el carácter imposible o gravoso de su cumplimiento en atención a los efectos de la emergencia.

Una vez transcurridos más de 40 días, se considera que se han superado los obstáculos o inconvenientes para el cumplimiento de esos plazos por parte de los administrados residentes en los municipios afectados, por lo que se acuerda la finalización de la suspensión de términos e interrupción de plazos administrativos y la reanudación de los plazos suspendidos desde el 26-12-2024.

NOTA. Esta suspensión no afectó a los procedimientos administrativos iniciados a consecuencia de la declaración de “zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil» ni a los procedimientos en el ámbito de la Seguridad Social, que se debían ajustar al RDL 6/2024.

11. Modificación del régimen de compatibilidad de las prestaciones económicas por incapacidad permanente

Ley 7/2024, de 20 de diciembre (BOE 21-12-24).

Con vigencia desde el 3-3-2025, se reconoce como situación especial de IT por contingencias

Con efectos a partir el 22-12-2024, se introducen novedades en materia laboral y de SS como la suspensión del pago de la pensión de incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez por la realización de trabajos que determinen la inclusión en un régimen de la SS y la aprobación de una nueva bonificación para entidades deportivas sin ánimo de lucro que contraten entrenadores o monitores para la formación o entrenamiento de personas menores de 18 años.

Compatibilidad de las pensiones de IP con el trabajo y nueva bonificación por contratación para entidades deportivas

Con vigencia desde el 22-12-2024, se ha publicado la L 7/2024 que, aunque fundamentalmente incluye modificaciones en materia tributaria, también recoge las siguientes novedades en materia laboral y de Seguridad Social:

1. Se modifica el régimen de compatibilidad de las prestaciones económicas por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. Desde el 22-12-2024, la realización de un trabajo o actividad que determine la inclusión en un régimen de la SS implica la suspensión del pago de la pensión. El pago se reanudará cuando se produzca el cese en el

trabajo o actividad, sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.

El abono del complemento de gran invalidez, destinado a remunerar a la persona que atienda al beneficiario de la pensión, no se suspende por la realización de un trabajo incompatible (LGSS art.198.2 redacc L 7/2024 disp.final 13ª).

2. Nueva bonificación para la contratación. Los clubes, asociaciones o entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro tienen derecho a una bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes para la contratación de trabajadores que actúen como entrenadores o monitores dedicados a la formación, preparación o entrenamiento de personas menores de 18 años.

A estos efectos, se considera práctica deportiva no profesional aquella en la cual los deportistas no están sujetos a relación laboral (RD 1006/1985), con independencia de la disciplina, modalidad o categoría a la que se encuentre adscrita.

Se aclara que, un club, asociación o entidad deportiva sin ánimo de lucro puede contar de forma concurrente con práctica deportiva no profesional y práctica deportiva profesional. En este supuesto, la bonificación solo se aplica para entrenadores y monitores de práctica no profesional.

El régimen jurídico aplicable a esta bonificación es el regulado en el RDL 1/2023 art.36 a 42 (L 7/2024 disp.adic.2ª).

12. Donación de órganos: nueva situación especial de IT y nuevo permiso retribuido

Ley 6/2024, de 20 de diciembre (BOE 21-12-24).

Con vigencia desde el 3-3-2025, se reconoce como situación especial de IT por contingencias comunes la baja laboral por donación de órganos o tejidos para su trasplante, sin necesidad de acreditar ningún período previo de cotización. Asimismo, se regula un nuevo permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de información, la realización de informes y exámenes clínicos y la prestación del consentimiento, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Mejoras en la protección de las personas donantes en vivo

Con vigencia desde el 3-3-2025 se ha publicado la L 6/2024 para la mejora de la protección de las personas donantes en vivo de órganos o tejidos para el posterior trasplante. Incluye las modificaciones necesarias para proteger a las personas que, de manera altruista, llevan a cabo la cesión de órganos o tejidos para salvar o mejorar la vida de las personas y evitar que se vean obligadas a asumir perjuicios.

Las medidas laborales y de Seguridad Social incluidas son las siguientes:

- a) Se articula un nuevo permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo (ET art. 37.3 g) redacc L 6/2024) (ver Comparativa ET).
- b) Se incluye como nueva situación especial de IT por contingencias comunes la baja laboral por donación de órganos o tejidos para su trasplante, con las siguientes especialidades (ver Comparativa LGSS):
 - a. Para acceder a la prestación no se exige ningún periodo de cotización previo (LGSS art.172 redacc L 6/2024).
 - b. Cubre tanto los días discontinuos como ininterrumpidos en los que el donante recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social y está impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalario para la realización de esta preparación o la realización del trasplante hasta que sea dado de alta por curación (LGSS art.169.1. a redacc L 6/2024).
 - c. El subsidio se abona a cargo de la entidad gestora o colaboradora que cubra la incapacidad temporal por contingencias comunes desde el mismo día de la baja (LGSS art.173 redacc L 6/2024).
 - d. La prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de IT por contingencias comunes (LGSS art.171 redacc L 6/2024).
 - e. Se mantiene la obligación de cotizar (LGSS art.144 redacc L 6/2024).

Se establece la misma situación especial de IT para las personas trabajadoras del sector marítimo pesquero (L 47/2015 art.23.2 redacc L 6/2024 art.9).

Se prevé que el Gobierno, en el plazo de dos años, evalúe si los efectos de su aplicación han supuesto un incremento tangible y real del número de personas donantes vivas, a

efectos de proponer la extensión de una protección equivalente a potenciales donantes vivos no incluidos en su ámbito actual de aplicación (L 6/2024 disp.adic.1).

NOTA. Con la misma finalidad de reconocer esta situación especial de IT se modifican: el RDLeg. 3/2000, sobre el Régimen especial de la SS del personal al servicio de la Administración de Justicia; el RDLeg 1/2000, de las Fuerzas Armadas; y el RDLeg 4/2000, de los Funcionarios Civiles del Estado.

13. Contrato fijo discontinuo en ETT: ¿cuándo existe falta de llamamiento?

STSJ Galicia 3-10-24

En los contratos fijos discontinuos celebrados por ETT, el plazo máximo dentro del cual el no llamamiento para una puesta a disposición se considera despido es de 3 meses, salvo que mediante la negociación colectiva se establezca otro plazo distinto. EL TSJ Galicia llega a esta conclusión por aplicación analógica de lo dispuesto con relación a contratas y subcontratas.

Cómputo de plazo

El trabajador ha estado prestando servicios para una ETT, S.A. desde el 1-12-2021.

Inicialmente, bajo contratos temporales por circunstancias de la producción y desde el 1-10-2022 mediante un contrato fijo discontinuo. La última puesta a disposición finalizó el 31-3-2023, sin que se hayan producido posteriores llamamientos. Al considerar que la falta de llamamiento constituye un despido tácito, presenta papeleta de conciliación el 18-9-2023, 6 meses después de la última puesta a disposición y, posteriormente, la correspondiente demanda de despido.

En la instancia se declara caducada de la acción de despido, por lo que el trabajador interpone recurso de suplicación. Considera que, al desconocerse el día de inicio para el cómputo del plazo para el ejercicio de la acción de despido, la acción no está caducada.

ET TSJ recuerda que en el contrato fijo discontinuo suscrito por una ETT (LETT art.10 en relación con el ET art.10), la discontinuidad se configura como el plazo de espera entre contratos de puesta a disposición (LETT art.10.3). Esta regulación no establece el plazo máximo, transcurrido el cual, el no llamamiento tiene la consideración de despido, ya que simplemente, se remite a la negociación colectiva. El TSJ entiende que existe analogía entre esta situación y la contratación fija discontinua en el marco de contratas, en la que se

establece el plazo de 3 meses (ET art.16.4), por lo que, ante la falta de previsión convencional, considera que debe aplicarse esta regulación.

Aplicando esta consideración al supuesto enjuiciado, concluye que transcurridos tres meses desde la finalización del último llamamiento (30-6-2023), se inició el cómputo de la acción de despido. Por tanto, el 18-9-23, que es la fecha en la se presentó la papeleta de conciliación, la acción ya había caducado.

14. Medidas para la impartición de acciones formativas en 2025

SPEE Resol 21-11-24, BOE 1-12-24

Se mantienen para 2025 algunas medidas adoptadas en las acciones formativas programadas por las empresas en los años 2020 a 2024 (aula virtual o sistema bimodal y uso de medios electrónicos, básicamente, para afrontar las restricciones derivadas del COVID-19), y se hacen extensivas a los permisos individuales de formación que se soliciten en ese mismo ejercicio.

Medidas en el ámbito de la formación en el trabajo

Mediante Resolución de 21-11-24, el SEPE mantiene la vigencia de las medidas extraordinarias en relación con la impartición de acciones formativas financiadas en el marco del Sistema de Formación en el trabajo, que fueron adoptadas como consecuencia de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Estas medidas se aplican a las acciones formativas que se programen durante 2025, con cargo al crédito de formación del que dispongan las empresas durante dicho ejercicio. Son las siguientes:

1. Se permite utilizar el aula virtual como formación presencial. Esta se ha de estructurar y organizar de forma que se garantice, utilizando medios tecnológicos de carácter síncrono, una comunicación concurrente, directa, bidireccional y en tiempo real entre el formador y los participantes en la acción formativa.

La formación presencial mediante aula virtual debe contar con un registro de conexiones en el que se identifique, para cada acción formativa: las personas participantes en el aula y las fechas y tiempos de conexión. También debe contar con un mecanismo que posibilite la conexión durante el tiempo de celebración del aula por parte de los órganos de control, a efectos de las actuaciones de seguimiento y control.

La modalidad presencial también puede llevarse a cabo utilizando un sistema de impartición bimodal de forma que una parte de los participantes pueda estar en un aula y simultáneamente otra parte lo pueda hacer en otra, mediante aula virtual de forma simultánea. Esta circunstancia debe advertirse en la comunicación de inicio del grupo afectado y no supondrá ningún coste adicional.

En ambos supuestos debe garantizarse la transmisión de conocimientos y el desarrollo de los objetivos y contenidos previstos en las acciones o grupos formativos.

Los trabajadores pueden solicitar a sus empresas permisos individuales de formación para posibilitarles la asistencia a las acciones formativas impartidas mediante aula virtual o sistema bimodal. Tanto la impartición como la asistencia pueden acreditarse mediante certificado de la entidad impartidora o mediante declaración responsable del beneficiario.

2. Uso de medios electrónicos. Supone que todos los interesados, deben relacionarse por medios electrónicos con el SEPE y con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

3. Comunicación del inicio de la formación. Puede realizarse hasta dos días antes de la fecha de comienzo de cada grupo. La cancelación o cambios de horario de localidad o fecha de la acción formativa deben comunicarse con un día de antelación a la fecha prevista de comienzo. La falta de comunicación implica que la formación se considere no realizada a efectos de aplicar la bonificación en las cotizaciones sociales, salvo que esta se deba a causas imprevisibles, debidamente justificadas y comunicadas en el momento en que se produzcan.

15. ¿Qué contenido debe incluir la copia básica del contrato?

SAN 16-9-24

La AN declara que la empresa está obligada a facilitar a la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento del derecho a la libertad sindical, la copia básica completa de los contratos de trabajo, incluyendo los anexos que contienen la información sobre las retribuciones.

Copia básica cuando el contrato de trabajo contiene anexos

Tanto el comité de empresa como el sindicato más representativo solicitan a la empresa, en múltiples ocasiones, la entrega de las copias básicas completas de todos los contratos

de trabajo suscritos, incluyendo los anexos donde se especifican las retribuciones pactadas del personal al que no se le aplica el convenio colectivo. Concretamente, el texto del convenio excluye de su aplicación al personal de alta dirección y prevé que a quienes ejercen funciones de dirección, coordinación, ordenación o priorización de tareas u ocupen puestos de especial confianza o responsabilidad, adicionalmente la empresa puede ofrecer de manera discrecional la exclusión de convenio de otras personas que lo acepten voluntariamente; con el límite de un porcentaje que no puede superar el 33 por ciento del total de la plantilla. Ante la falta de respuesta por parte de la empresa, el sindicato presenta demanda sobre tutela de derechos fundamentales, al considerar que la actuación empresarial vulnera su derecho de libertad sindical.

Solicita que se reconozca su derecho a recibir completas las copias básicas de los contratos de trabajo suscritos con el personal al que no se le aplica el convenio colectivo, incluyendo los anexos en los que consta la retribución pactada. Además, solicita una indemnización por daños morales en cuantía de 25.000 euros.

A la vista de los hechos probados, la AN concluye que la empresa ha vulnerado el derecho a la actividad sindical y derecho a la información del sindicato al incumplir con el deber de facilitar las copias básicas completas, incluyendo los anexos al contrato. En este caso, no se discute que sí existen pactos salariales complementarios, y tampoco se cuestiona que tales pactos o acuerdos se designen como adjuntos en el texto cada contrato. La empresa, aunque reconoce los hechos, argumenta que cumplía con la normativa al entregar copias que indicaban ‘según pacto’, sin incluir los documentos adicionales solicitados por el sindicato. Sin embargo, los pactos o acuerdos en cuestión forman parte del mismo contrato y, por tanto, deben ser facilitados a la representación de los trabajadores como integrantes de la copia básica.

Respecto a la cuantía de la indemnización, la AN reconoce al sindicato una indemnización por daños morales de 1.501 euros, frente a los 25.000 euros que solicitaba. Interpreta la Sala que la postura empresarial pudo deberse a una incorrecta interpretación del contenido de la copia básica. Además, no consta que con tal conducta se haya impedido significativamente la actuación del sindicato en el control de la contratación efectuada por la empresa. Por ello, encuadra su conducta como una transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales (LISOS art.7.7), que se sanciona en su grado medio con multa de 1.501 a 6.250 euros.

16. ¿Cuándo vulnera el derecho de huelga la empresa que no es empleadora de los trabajadores?

STS Pleno 14-11-24

El TS matiza su doctrina y señala que en los supuestos de especial vinculación entre las empresas involucradas, la actuación de la empresa principal vulnera el derecho de huelga si sustituye a la empresa subcontratada cuyos trabajadores están en huelga por una tercera empresa, alterando temporalmente el proceso productivo habitual con la intención de minimizar los efectos de la huelga. Sin embargo, no cabe indemnizar a los trabajadores afectados por la conducta empresarial en la cuantía de los salarios dejados de percibir durante el desarrollo de la huelga.

Supuestos de subcontratación

El TS en Pleno resuelve la cuestión relativa a si la actuación de la empresa principal puede suponer una vulneración del derecho de huelga de los trabajadores de una de sus subcontratas.

El TS parte del incontrovertido hecho de que, durante la huelga, la empresa principal desplazó ordenes de servicios a otras subcontratas en la zona geográfica asignada a la empresa cuyos trabajadores se encontraban en huelga, en un porcentaje muy superior al habitual. A ello se añade que no impartió directrices para impedir esa práctica y evitar la adjudicación a terceras empresas de las órdenes de servicios que no se pudieran atender durante la huelga.

En relación con la eventual vulneración del derecho de huelga por empresas distintas de la empleadora, el TS viene entendiendo que no vulnera el derecho de huelga la actuación de la empresa principal que encarga a una tercera empresa las tareas de los trabajadores huelguistas de la subcontrata, siempre que las empresas involucradas sean independientes y solo estén vinculadas por un contrato mercantil de subcontratación (por todas TS 22-5-24). Este criterio no es aplicable cuando existen relaciones interempresariales que pueden

estar condicionadas por estrategias conjuntas de producción o comerciales, como ocurre cuando las empresas forman parte del mismo grupo (TS 11-2-15; 20- 4-15).

Ahora, el TS extiende la doctrina aplicable en el ámbito de los grupos de empresas, a todas las situaciones donde existe una especial y directa vinculación entre la empresa principal y las demás empresas implicadas.

Esto es relevante cuando hay vínculos intensos entre la empresa principal, la subcontratada en huelga y las terceras empresas a las que se recurre para prestar servicios durante la huelga. En tales contextos, la actuación de la empresa principal puede vulnerar el derecho de huelga si sustituye a la subcontratada por una tercera empresa, alterando temporalmente el proceso productivo habitual con la intención de minimizar los efectos de la huelga.

Por lo tanto, lo determinante para decidir si la actuación de la empresa principal vulnera el derecho de huelga es la especial intensidad y singular naturaleza de la conexión entre las empresas implicadas. En el caso analizado, la empresa principal tenía subcontratada la misma actividad con diferentes empresas y utilizaba cláusulas en los acuerdos mercantiles que le permitían intercambiar servicios entre ellas en la misma zona geográfica. Aunque este tipo de pacto es legal, su uso para sustituir la actividad de una empresa subcontratada cuyos trabajadores están en huelga vulnera el derecho de huelga.

El TS anula sin embargo la condena a la empresa principal al abono de la indemnización por daños y perjuicios fijada por la sentencia de instancia en los salarios dejados de percibir durante el desarrollo de la huelga. Razona que la pérdida del salario no es un perjuicio derivado de la actuación infractora de la empresa sino un efecto legal del ejercicio del derecho de huelga. No obstante, admite la posibilidad de fijar la indemnización en esta cuantía en supuestos muy extremos de vulneración del derecho fundamental que no concurren en el caso analizado

17. Publicado el modelo para formalizar el acuerdo de actividad de la Ley de Empleo

Sepe resol 5-12-24, BOE 16-12-24

Con vigencia desde el 16-12-2024 se ha publicado el modelo para formalizar el acuerdo de actividad previsto en la ley de empleo, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los demandantes de empleo mediante un plan personalizado de servicios y programas. El

acuerdo puede ser digital o en papel y detalla los derechos y obligaciones tanto del demandante de empleo como del SEPE.

Aprobación del modelo de acuerdo de actividad

Con vigencia desde el 16-12-2024 se ha aprobado el modelo para la formalización del acuerdo de actividad previsto en la Ley de Empleo (L 3/2023.) La suscripción del modelo de actividad acredita la búsqueda activa de empleo que debe realizar la persona para mejorar su empleabilidad o conseguir un puesto de trabajo de calidad y sostenible a lo largo del tiempo.

A tal efecto, el SEPE debe proporcionar los servicios y programas incluidos en la Cartera de Servicios y, en su caso, comprometidos en el itinerario o en el plan personalizado de actuación y el acompañamiento y seguimiento por el tutor. Por su parte, la persona usuaria debe participar activamente en los servicios y programas y, en su caso, aceptar de una colocación adecuada.

El acuerdo de actividad debe formalizarse y documentarse en soporte digital o por escrito y se incorpora al expediente laboral personalizado único, interconectado con el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Debe contener la siguiente información:

- Datos identificativos de las personas suscriptoras del acuerdo de actividad: persona demandante de servicios de empleo, y servicio público de empleo competente debidamente representado.
- Obligaciones y derechos de la persona demandante de empleo.
- Compromisos del Servicio Público de Empleo.

La suscripción del acuerdo de actividad puede ser un requisito para el reconocimiento de prestaciones por desempleo. Si no se hubiera formalizado con anterioridad, la fecha de la inscripción como demandante de empleo es la fecha de suscripción del citado acuerdo de actividad. Si ya estuviera inscrito como demandante de empleo, la fecha de suscripción del acuerdo de actividad.

Si el acuerdo requiere elaborar un perfil individualizado y se considera como fecha de inicio del plazo para la elaboración de este perfil, la fecha de solicitud del servicio de orientación o de otro servicio.

18. DANA: Nuevas medidas en materia de formación profesional

SPEE Resol 3-12-12, BOE 13-12-2024

Con vigencia a partir del 14-12-2024 se establecen nuevas medidas con el objeto de mitigar el impacto de la DANA en la formación en el trabajo. Entre las medidas, se permite el recurso a las aulas virtuales, la ampliación de los plazos de ejecución de los programas formativos afectados, así como un crédito adicional de formación a empresas afectadas por ERTE debido a la DANA.

Medidas en materia de formación en el trabajo

Con vigencia a partir del 14-12-2024, se establecen medidas dirigidas a paliar los efectos del impacto en la ejecución de la formación en el trabajo causados por la DANA producida entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 en los municipios especialmente afectados (RDL 6/2024 anexo).

Las medidas se adoptan en el ámbito de gestión estatal del SPEE y van dirigidas a las empresas beneficiarias del crédito de formación y a las entidades beneficiarias de subvenciones en la oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas.

Con carácter general, se permite impartir la formación mediante «aula virtual», considerándose como formación presencial. Además, se establecen medidas específicas según el destinatario:

1. Empresas beneficiarias del crédito de formación, en la formación programada por las empresas. Se disponen las siguientes medidas respecto de las acciones formativas que se programen durante los años 2024 y 2025:

a) Se establecen los procedimientos de comunicación en caso de suspensión de la actividad formativa debido a la DANA, incluyendo la notificación de incidencias y reanudación de la

formación. Reanudada la formación se debe comunicar la nueva fecha de finalización de la formación, así como los días y horario de impartición de la formación.

b) Se permite considerar finalizados los grupos formativos interrumpidos por la DANA, aunque no se haya realizado el total de las horas comunicadas en el inicio de la formación. En estos casos se considerará el coste de la formación ejecutada hasta el momento de su interrupción.

c) Crédito adicional de formación para las empresas afectadas por un ERTE vinculado a la situación provocada por la DANA, según el tamaño de la empresa:

- De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 €/persona.

- De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 €/persona.

- De 50 o más personas trabajadoras: 320 €/persona.

2. Entidades beneficiarias de las subvenciones, en la oferta formativa para personas trabajadoras ocupadas. Se establecen las siguientes medidas:

a) Ampliación del plazo de ejecución de los programas formativos, por un plazo equivalente a aquel en el que el beneficiario no pudo realizar la actividad formativa. Afecta a los programas formativos dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas (SPEE Resol 4-7-2022), y a los planes de formación dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva (DGSPEE Resol 21-12-23).

En el caso de las convocatorias financiadas con Fondos Next Generation, se deben respetar los plazos de finalización que se fijan entre el 1 y el 31 de septiembre de 2025 según el caso (SPEE Resol 29-12-2022; DGSPEE Resol de 24-5-2024 art.3.1.a y 3.1.b).

b) Las entidades pueden solicitar la modificación de la resolución de concesión de subvenciones debido al impacto de la DANA en el desarrollo de las acciones formativas, con efectos retroactivos desde la fecha de presentación de la solicitud de modificación.

c) Modificación de la fecha de finalización de la formación para grupos formativos que ya hubieran iniciado la formación. Los cambios se deben comunicar en la aplicación telemática «Notificaciones fuera de plazo».

d) Posibilidad de considerar finalizados los grupos formativos interrumpidos por la DANA, aunque no se haya realizado el total de las horas comunicadas en el inicio de la formación, para las entidades beneficiarias de las subvenciones para los programas formativos

dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas (SPEE Resol 4-7-2022), y para los planes de formación dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva (DGSPEE Resol 21-12-23). En estos casos se considerará el coste de la formación ejecutada hasta el momento de su interrupción. La comunicación de esta decisión debe realizarse seleccionando la causa «Notificaciones fuera de plazo».

19. Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros de la UE

Decisión (UE) 2024/3134

Se ha publicado la Decisión (UE) 2024/3134, del Consejo, que recoge orientaciones que deben seguir los Estados miembros en la adopción de sus políticas de empleo para, en el marco de una estrategia coordinada, fomentar el desarrollo de una mano de obra cualificada y capaz de adaptarse a los desafíos del cambio climático y de la transformación digital, así como al impacto de la crisis generada por la pandemia de COVID-19 y el aumento del coste de la vida vinculado a la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania.

Políticas de empleo: orientaciones de la UE

El fomento del empleo es considerado un asunto de interés común en la UE que exige a los Estados miembros coordinar su acción en el seno del Consejo de la Unión Europea.

El objetivo es desarrollar una estrategia coordinada para el empleo y, en particular, para el fomento de una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse, así como de mercados de trabajo inclusivos, resilientes, orientados al futuro y con capacidad de respuesta al cambio económico.

En este contexto de coordinación se enmarcan las siguientes orientaciones para las políticas de empleo, coherentes con el nuevo marco de gobernanza económica de la UE, que los Estados miembros deben respetar en la adopción de sus respectivas políticas de empleo:

Orientación nº 5. Impulsar la demanda de mano de obra

Los Estados miembros deben:

- Promover activamente una economía social de mercado sostenible y facilitar y apoyar la inversión en la creación de empleos de calidad.

- Diseñar adecuadamente los regímenes de reducción del tiempo de trabajo para hacer frente a cambios estructurales persistentes, así como apoyar procesos de reestructuración y la reasignación de mano de obra de los sectores en declive hacia otros emergentes, considerando la aplicación tanto de incentivos a la contratación como de medidas de perfeccionamiento y reciclaje profesionales.
- Desplazar la fiscalidad del trabajo a otras fuentes que favorezcan más el empleo y el crecimiento integrador.
- Promover la negociación colectiva para la fijación de los salarios y velar por que todos los trabajadores reciban un salario adecuado.

Orientación nº 6. Aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, la adquisición de capacidades a lo largo de la vida y las competencias

Con esta finalidad los Estados miembros deben:

- Promover la empleabilidad y el desarrollo del capital humano y modernizar sus sistemas de educación y formación, con especial atención a los jóvenes y a los adultos en edad de trabajar.
- Fomentar la igualdad de oportunidades, garantizando el acceso de niños y jóvenes a la educación, así como aumentar la participación de los adultos en el aprendizaje permanente.
- Proporcionar a los desempleados una asistencia eficaz e individualizada basada en el apoyo en la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje profesional, prestando especial atención a las personas en situación de vulnerabilidad y a las personas afectadas por las transiciones ecológica y digital o por perturbaciones del mercado laboral.
- Incentivar la participación en el mercado de trabajo, en particular, de las personas con rentas bajas, promoviendo salarios adecuados y condiciones de trabajo justas, así como de las personas con discapacidad, velando por la igualdad entre hombres y mujeres y por una mayor participación femenina en el mercado laboral, y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Orientación nº 7. Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social

Los Estados miembros deben trabajar junto con los interlocutores sociales por unas condiciones de trabajo justas, transparentes y predecibles, conciliando derechos y obligaciones:

- En el contexto del cambio climático y de la transformación digital, deben garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en relación con las condiciones de trabajo (incluido el tiempo de trabajo y las modalidades de trabajo que tienen en cuenta las olas de calor), la salud mental en el trabajo y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.
- Promover la participación en el mercado de trabajo de los grupos infrarrepresentados, como mujeres y jóvenes, así como a las personas en situación de vulnerabilidad.
- Facilitar a los desempleados unas prestaciones de desempleo adecuadas y de duración razonable, acompañadas de políticas activas del mercado de trabajo.
- Fomentar la movilidad de estudiantes, aprendices y trabajadores.
- Apoyar la movilidad de los trabajadores que desempeñan funciones esenciales y de los trabajadores transfronterizos, temporeros y desplazados en caso de cierres temporales de las fronteras a causa de consideraciones de salud pública.
- Crear condiciones adecuadas para las nuevas formas y los nuevos métodos de trabajo, aprovechando su potencial de creación de empleo.
- Garantizar un entorno propicio para el diálogo social bipartito y tripartito a todos los niveles.

Orientación nº 8. Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza

Con esta finalidad, los Estado miembros deben:

- Favorecer unos mercados laborales inclusivos y abiertos a todos y garantizar la igualdad de trato en relación con el empleo y la protección social.
- Modernizar los sistemas de protección social, con el fin de ofrecer protección adecuada y sostenible para todos, a lo largo de todas las etapas de la vida.

- Desarrollar e integrar los tres aspectos de la inclusión activa: un apoyo a la renta adecuado, unos mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de capacitación de calidad.
- Garantizar un acceso oportuno a una asistencia sanitaria asequible, preventiva y curativa y a unos cuidados de larga duración de alta calidad, preservando al mismo tiempo la sostenibilidad a largo plazo.
- Seguir ofreciendo un nivel adecuado de protección a las personas desplazadas procedentes de Ucrania.
- Velar por que los regímenes de pensiones de los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena sean adecuados y sostenibles y ofrezcan igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la adquisición y consolidación de los derechos de pensión.

20. ¿Es válido el despido de una trabajadora que se apropia de cupones de descuento de escaso valor?

STSUD 15-10-24

El TS ratifica la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora que se apropia de cupones de descuento destinados a los clientes, conducta tipificada en el convenio colectivo, con independencia de su valor económico, como infracción muy grave. Considera que este comportamiento implica una transgresión de la buena fe contractual y una pérdida de confianza y constituye, además, una desobediencia a órdenes e instrucciones expresas del empresario.

Despido disciplinario por apropiación de vales descuento destinados a clientes

El TS se pronuncia en casación para unificación de doctrina sobre la apropiación indebida de bienes de escaso valor como causa justificativa de un despido disciplinario por transgresión de la buena fe y pérdida de confianza, cuando el convenio colectivo aplicable tipifica esta conducta como falta muy grave.

La trabajadora cesada venía prestando servicios desde 2007 como cajera de supermercado. El 6-11-2021 recibe carta de despido en la que se le imputa haberse apropiado indebidamente de dos cupones de descuento destinados a clientes, por importe

de 3 y 9 euros, para utilizarlos posteriormente para su beneficio personal. La empresa considera que estos hechos son constitutivos de infracciones muy graves conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable y en el Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, sancionables con el despido.

La trabajadora impugna el despido y el juzgado de lo social competente declara la improcedencia del mismo. Interpuesto recurso de suplicación, la Sala de lo Social del TSJ Granada revoca la sentencia inicial, declarando el despido procedente, al considerar que la infracción del deber de buena fe se produce “per se”, sin que sea posible acudir a ningún elemento para atenuar la conducta sancionada. Esta resolución es confirmada en casación para la unificación de la doctrina en base a las siguientes consideraciones.

En primer lugar, el TS reconoce a la negociación colectiva la facultad de determinar los incumplimientos contractuales susceptibles de ser calificados como faltas laborales muy graves. Y en este sentido, el art.55.2 del Convenio colectivo estatal del sector de grandes almacenes 2021-2022, aplicable por razones temporales, incluye como falta muy grave una serie de conductas entre las que figura, expresamente, la apropiación indebida de descuentos o beneficios destinados a clientes, con independencia de su valor de mercado.

La Sala recuerda que la apropiación de bienes de la empresa es un acto deliberado e intencionado que no solo causa un perjuicio económico a la empresa y a los clientes afectados, sino que supone una vulneración del deber de buena fe contractual y provoca una pérdida de confianza, con independencia del valor económico de lo sustraído, que justifica el despido, de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo aplicable y el ET art.54.2.d.

A todo ello se añade que la empresa, antes del inicio de la campaña de descuentos, informó expresamente a sus trabajadores de la prohibición de hacer uso de los vales descuento de los clientes, por lo que a la falta de lealtad hay que añadir una flagrante desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario.

21. Nuevas subvenciones para la contratación de jóvenes desempleados

RD 1248/2024, de 10 de diciembre, BOE 11-12-2024

Con vigencia a partir del 12-12-2024 se introducen modificaciones en los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Salud con el objeto de

ampliar la financiación de los costes salariales subvencionables y de incluir proyectos dirigidos a la empleabilidad y la inserción laboral de personas desempleadas menores de 30 años.

Cambios en los programas comunes de activación para el empleo

El RD 1248/2024 modifica, con vigencia a partir del 12-12-2024, el RD 818/2021 para introducir los siguientes cambios en los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo:

1. La indemnización por residencia incluida en la financiación de los costes salariales, hasta ahora limitada a las Ciudades de Ceuta y Melilla, se amplía a las comunidades autónomas de Illes Balears y Canarias y otros territorios donde sea de aplicación dicha indemnización. Además, se incluye la cotización empresarial por todos los conceptos.
2. Los programas experienciales de empleo y formación pasan a denominarse “Programas experienciales de empleo y formación TándEM”.
3. Se amplía el objeto del programa para evitar la discriminación por razón de edad para incluir los proyectos dirigidos a la empleabilidad y la inserción laboral de personas desempleadas menores de 30 años.

Se establecen subvenciones destinadas a financiar su contratación laboral en el marco de los siguientes proyectos:

- Proyectos de primera experiencia en administraciones públicas mediante la contratación bajo la modalidad del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a su nivel de estudios (ET art. 11). El contrato debe tener una duración mínima de 10 meses y máxima de 12 meses, y debe estar destinado a cubrir, preferentemente, puestos en tareas relacionadas con la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios, la cohesión social, o el desarrollo local rural.
- Proyectos investigo. Están dirigidos a la contratación, en el sector público o privado, en proyectos que contribuyan a incrementar la competitividad de la investigación y la innovación preferentemente en ocupaciones referidas a sanidad, transición ecológica, economía verde, así como la digitalización de servicios y data science. Puede realizarse bajo cualquier modalidad de contrato de trabajo que garantice su contratación durante un periodo de 12 meses, sin que el personal subvencionado pueda exceder el 10% del total de puestos de trabajo.

En ambos proyectos, la subvención está dirigida a cubrir los costes salariales por todos los conceptos de los trabajadores contratados. Cuando así lo establezcan las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones, también podrá incluir ayudas al desplazamiento. En los proyectos de primera experiencia en administraciones públicas, también podrá subvencionarse la tutoría de las personas contratadas durante los 3 primeros meses por una cuantía de 215 €/mes.

22. Periodo de prueba "según convenio": no es válido si solo establece la duración máxima

STSUD 24-9-24

El TS reitera que la correcta fijación del periodo de prueba requiere que su duración esté claramente especificada en el contrato de trabajo. Por tanto, no es válida la cláusula «según convenio» cuando este solo establece unos periodos máximos de tiempo.

Periodo de prueba según convenio

El trabajador presta servicios desde el 31-8-2021 como vigilante de seguridad, habiéndose establecido en el contrato de trabajo un periodo de prueba «según convenio». El 23-9-2021, la empresa le comunica la extinción de su contrato por no superar el periodo de prueba.

El núcleo del recurso se centra en la validez del periodo de prueba establecido en el contrato de trabajo. Se cuestiona si la cláusula «según convenio» es suficiente o si debe especificarse la duración exacta del mismo.

En el caso es de aplicación el CCOL estatal de las empresas de seguridad, cuyo art.13 regula el periodo de prueba estableciendo unos periodos de tiempo máximos de forma genérica, que el contrato reproduce.

El TS reitera su doctrina y resuelve que el periodo de prueba debe estar claramente especificado en el contrato de trabajo, indicando su duración exacta. La cláusula «según convenio» no es suficiente, ya que crea inseguridad jurídica para el trabajador al no saber cuándo finaliza exactamente el periodo de prueba.

Con esta fórmula se vulnera el derecho del trabajador a conocer un aspecto esencial de su contrato, esto es, la duración exacta por escrito de este periodo.

Por tanto, la cláusula contractual carece de validez, lo que conlleva que la extinción del contrato constituye un despido improcedente, estando la empresa a optar entre readmitir al trabajador o indemnizarlo.

23. Contratación temporal: ¿puede limitarse en importe de los salarios de tramitación en ejecución provisional de sentencia?

STSUD 30-10-24

En caso de despido nulo de un trabajador vinculado a la empresa con un contrato de duración determinada es posible limitar en ejecución de sentencia el devengo de los salarios de tramitación hasta la fecha en que se hubiera extinguido el contrato, y ello aunque el fallo de la sentencia del juzgado de lo social no recoja limitación alguna.

Despido nulo de trabajador temporal: determinación de los salarios de tramitación

El TS analiza en casación para unificación de la doctrina las consecuencias de la declaración de nulidad del despido disciplinario de un trabajador vinculado a la empresa con un contrato temporal, cuando la extinción del contrato se produce durante la tramitación del procedimiento por despido.

La sentencia de instancia declara la nulidad del despido condenando a la empresa a la inmediata readmisión y al abono de los salarios de tramitación, sin especificar limitación alguna en atención a la naturaleza temporal del contrato. Ya en ejecución de sentencia, la empresa interpone recurso de reposición frente al auto que acordó despachar la ejecución provisional, alegando que la readmisión es imposible y solicitando que se limitase el abono de los salarios de tramitación hasta la fecha prevista para la finalización del contrato temporal.

El juzgado de lo social desestima el recurso, resolución que es confirmada en sede de suplicación al considerar el TSJ Galicia que, al no haberse impugnado el pronunciamiento

de la sentencia del juzgado que condenaba a la empresa a la inmediata readmisión con abono de los salarios de tramitación, este pronunciamiento había adquirido firmeza.

La empresa interpone recurso de casación para unificación de doctrina que el TS estima, al considerar que el contenido del incidente de no readmisión en la ejecución de las sentencias de despido no se limita al análisis del incumplimiento de la obligación de readmitir en forma regular, sino que puede extenderse a otros hechos obstativos, como la problemática relativa a los contratos temporales, sin que ello suponga entrar en contradicción con la sentencia que se está ejecutando.

Partiendo de esta premisa, el TS recuerda que, en caso de nulidad de un despido de un trabajador vinculado a la empresa con un contrato de duración determinada, los salarios de tramitación se limitan a los devengados desde la fecha del despido hasta la de la finalización de la relación laboral.

Por ello, la Sala acuerda estima el recurso y revocar el auto dictado por el juzgado de lo social y declarar que la empresa debe abonar los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de la extinción del contrato de trabajo.

24. El registro retributivo no debe permitir identificar la retribución individualizada de los trabajadores

STS 21-11-24

El TS rectifica a la AN y dictamina que la empresa no está obligada a incluir en el registro retributivo datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. La normativa aplicable únicamente exige incorporar al registro los valores medios desagregados por sexo y agrupados por puestos de trabajo de igual valor.

Contenido del registro retributivo

Los sindicatos presentan demanda de conflicto colectivo frente a la implantación en la empresa de un registro retributivo que limitaba la información a grupos profesionales o puestos de trabajo con al menos 3 trabajadores. Solicitan que la empresa entregue los datos retributivos de toda la plantilla, incluyendo medias, medianas y diferencias porcentuales, sin considerar el número de trabajadores por puesto o sexo.

Frente a la estimación de la AN, recurre la empresa en casación alegando vulneración del derecho a la protección de datos, pues esta información permite, en algunos casos, conocer la retribución individualizada de un trabajador.

El TS analiza la normativa aplicable para señalar que esta no exige incorporar al registro la retribución individualizada de cada persona trabajadora, sino los valores medios de la retribución desagregados por sexo (ET art.28.2 y 3). La finalidad es conocer si los valores medios de la retribución desagregados por sexo revelan desigualdad por dicha razón, de modo que lo importante es la comparativa entre mujeres y hombres y no la retribución individualizada de cada trabajador. También la Directiva sobre transparencia retributiva hace referencia a los niveles retributivos «medios» de las mujeres y de los hombres o expresiones similares como mediano o mediana (Dir (UE) 2023/970).

Además, señala el TS que cuando se identifica el salario individual de un determinado trabajador, queda afectado su derecho a la protección de datos y, recuerda que, para que se pueda llevar a cabo un tratamiento lícito de los datos personales debe existir una clara base en una norma con rango de ley (Rgto (UE) 2016/679 art.6; LOPDGDD art.8.1). Pero, esta circunstancia no se produce en la legislación vigente pues la norma con rango de ley aplicable (ET art.28.2) únicamente dispone que han de incluirse en el registro retributivo los valores «medios» de los salarios, sin que se desprenda con claridad que en aquel registro han de incluirse, necesariamente, datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

En los mismos términos se expresa la Guía sobre la protección de datos en las relaciones laborales, aunque sin valor normativo. La guía admite, además, que el dato disociado podría convertirse en dato personal respecto de aquellas categorías o grupos profesionales con un reducido número de personas trabajadoras. En este caso, el registro debería contar con medidas de seguridad que no están previstas en la regulación vigente.

Añade el TS que los sindicatos no han acreditado las razones que, desde la finalidad de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, hagan necesario poner en su conocimiento los datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

25. Nuevo Boletín noticias RED sobre las medidas de la DANA

BNR 13/2024

Se ha publicado el BNR 13/2024 que aborda las disposiciones contenidas en los RDL 6/2024 y 7/2024 sobre moratorias y exenciones en el pago cotizaciones a la Seguridad Social para empresas, empleadores de hogar y trabajadores autónomos, así como las medidas relacionadas con los ERTes y la reducción de jornada a consecuencia de la DANA. También se establece el tratamiento de las donaciones de los empresarios a los trabajadores a consecuencia de la DANA.

Noticias RED 13/2024

Se ha publicado el BNR 13/2024, que aborda las disposiciones contenidas en los RDL 6/2024 y 7/2024 sobre moratorias y exenciones en el pago cotizaciones a la Seguridad Social, así como otras medidas relacionadas con la DANA. Son las siguientes:

Moratoria en el pago de las cotizaciones para empresas, empleadores de hogar y trabajadores autónomos (RDL 6/2024)

a) Empresas. Pueden solicitarla las empresas con CCC con domicilio de actividad en las localidades relacionadas en el RDL 6/2024 anexo, respecto de los meses de octubre de 2024 a enero de 2025.

Las solicitudes se deben presentar a través del sistema RED, por cada periodo de liquidación respecto del que se pretenda la moratoria, a través de la CAUSA DE PECULIARIDAD DE COTIZACIÓN: 111: MORATORIA DANA RDL6/2024 / MORATOR.DANA RDL6/24. Las peculiaridades de cotización se identificarán con TPC38, FC01 y COLECTIVO INCENTIVADO 6019.

El ingreso de las cuotas cuya moratoria se ha solicitado debe producirse según el periodo de liquidación ampliado:

- Octubre 2024: plazo de presentación ampliado a diciembre 2024, ingreso con moratoria en diciembre 2025.
- Noviembre 2024: plazo de presentación ampliado a enero 2025, ingreso con moratoria en enero 2026.
- Diciembre de 2024: plazo de presentación ampliado a febrero 2025, ingreso con moratoria en febrero 2026.

- Enero de 2025: plazo de presentación ampliado a marzo 2025, ingreso con moratoria en marzo 2026.

La moratoria no exime a de presentar las liquidaciones de cuotas a través de los procedimientos y plazos ya establecidos, así como de efectuar el ingreso de las aportaciones de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados.

No se requiere modificar en el fichero de bases. Los trabajadores están identificados en afiliación con la PEC 38 (moratoria). Esta información figurará en el fichero de trabajadores y tramos, así como en el fichero/servicio de consulta de cálculos.

El cálculo de cuotas y realiza automáticamente por la TGSS y emitiendo el DLC con las cuotas totales (código T), identificando las cuotas a las que no resulte de aplicación la moratoria (F1) y las afectadas por ellas (F4).

El ingreso de las cuotas afectadas por la moratoria se realiza cuando finalice el plazo solicitado mediante el documento de ingreso TC1/31(en el apartado “Consulta y obtención de recibos fuera de plazo”, ubicado en el apartado “Gestión de deuda”).

Esta moratoria no se aplica a los CCC por los que las empresas hayan obtenido exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social (RDL 6/2024 art.18) por lo que no resultará admisible la presentación de una CPC 111 que se superponga temporalmente respecto de las CPCs 110, 112 y 113, y viceversa. Tampoco puede presentarse una CPC 111 que se superponga temporalmente respecto de un ERTE del ET- CPC 087, 088, 095, 096, 089 o 090.

b) Empleadores de hogar. Pueden solicitar el aplazamiento y moratoria en el pago de la cotización a la Seguridad Social, los empleadores con CCC con domicilio de actividad en las localidades relacionadas en el RDL 6/2024 anexo respecto de los meses de octubre de 2024 a enero de 2025.

Las solicitudes se deben presentar a través del sistema RED, por cada periodo de liquidación, a través de la SITUACIÓN ADICIONAL DE AFILIACIÓN: 454: MORATORIA DANA RDL6/2024 / MORATOR.DANA RDL6/24. Los campos a cumplimentar son los siguientes:

- CCC: Debe ser aquél en el que se solicita la moratoria.
- Número de afiliación: Se anotará el NAF de la persona empleada de hogar que se encuentre de alta en el CCC en el periodo de liquidación objeto de moratoria.
- Identificador de personas físicas: Se anotará el IPF de la persona empleada de hogar.

- Tipo de situación: 454.
- Régimen: 0138.
- Fecha desde: debe ser el primer día del mes natural al que corresponda. Para el RÉGIMEN 0138 se validará que sea 10/2024, 11/2024, 12/2024 y 01/2025.

c) Trabajadores autónomos. Las solicitudes se deben presentar a través del sistema RED por cada periodo de liquidación respecto del que se pretenda la moratoria, a través de la SITUACIÓN ADICIONAL DE AFILIACIÓN: 454: MORATORIA DANA RDL6/2024 / MORATOR.DANA RDL6/24. Los campos a cumplimentar son los siguientes:

- Número de afiliación: Se anotará el NAF de la persona trabajadora autónoma.
- Identificador de personas físicas: Se anotará el IPF de la persona trabajadora autónoma.
- Tipo de situación: 454.
- Régimen: 0521 ó 0825.
- Fecha desde: Debe ser el primer día del mes natural al que corresponda. En el caso el RÉGIMEN 0521 puede ser: 11/2024, 12/2024, 01/2025 y 02/2025. Para el RÉGIMEN 0825 se validará que sea 10/2024, 11/2024, 12/2024 y 01/2025.

Para los trabajadores incluidos en el RETA, los plazos de solicitud, según el periodo de liquidación afectados son los siguientes:

- Noviembre de 2024: hasta el 10 de diciembre de 2024.
- Diciembre de 2024: hasta el 10 de enero de 2025.
- Enero de 2025: hasta el 10 de febrero de 2025.
- Febrero de 2025: hasta el 10 de marzo de 2025.

El ingreso de las cuotas en función del mes de devengo cuyo plazo reglamentario de ingreso ya ha sido ampliado, sería el siguiente:

- Noviembre 2024: plazo de ingreso ampliado a diciembre 2024, ingreso con moratoria en diciembre 2025.
- Diciembre 2024: plazo de ingreso ampliado a enero 2025, ingreso con moratoria en enero 2026.

- Enero de 2025: plazo de ingreso ampliado a febrero 2025, ingreso con moratoria en febrero 2026.
- Febrero de 2025: plazo de ingreso ampliado a marzo 2025, ingreso con moratoria en marzo 2026.

Exenciones en la cotización. ERTes ETOP a consecuencia de la DANA (RDL 7/2024 art.44.2)

El código de CPC que debe ser utilizado para la presentación de la DR por los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con la DANA es CPC 113- ERTES ETOP DANA RDL 7/2024. Deben cumplimentarse los siguientes campos:

- CCC: en el que se encuentren los trabajadores de alta afectados por el ERTE.
- Fecha desde el día en que se hayan iniciado los efectos del ERTE.
- Fecha hasta: el día en que hayan finalizado los efectos del ERTE, salvo que se trate del supuesto al que se refiere el párrafo siguiente, en cuyo caso se anotará el último día del mes al que se refiera la DR.
- Aplicación Exenciones CCC: Debe adoptar el valor S en el caso de que se pretenda la aplicación de exenciones o el valor N cuando no se pretenda la aplicación de exenciones.

Si la situación se mantiene durante más de un mes, en el segundo y en su caso, tercer o cuarto mes posterior debe volver a realizar nueva DR, con el mismo procedimiento indicado en el párrafo anterior.

La identificación de los trabajadores afectados por un período de la suspensión o reducción de jornada se efectúa a través de los valores del campo TIPO DE INACTIVIDAD que se indican a continuación: P1: SUSPENSION ERTE ETOP DANA RDL7/24 /SUS.ETOPDANARDL7/24 y P2: REDUCCION ERTE ETOP DANA RDL7/24 /RED.ETOPDANARDL7/24.

Los beneficios en la cotización aplicables a los ERTES ETOP DANA RDL7/2024 -CPC 113 – (LGSS disp.adic.44) se identifican con las siguientes peculiaridades de cotización: P1: TPC 37 y FC 07 y P2: TPC 15 y FC 07.

Con relación a las acciones formativas, de forma simultánea a la anotación de los valores P1 o P2 se debe dar contenido al campo “Declaración Responsable Formación Trabajador”. Se debe adoptar el valor S en el caso de que se vayan a realizar de acciones formativas y

se pretenda la aplicación de exenciones, y el valor N cuando no se pretenda la realización de esta formación, con la consecuente no aplicación de exenciones.

Las CPCs 110 y 112 están disponibles desde el viernes 29/11/2024. La CPC 113 estará disponible a lo largo de la semana del 2/12/2024.

Reducción de jornada DANA. Ausencias justificadas y plan MECUIDA extraordinario (RDL 7/2024 art.42.4.b)

La identificación de los trabajadores afectados por la reducción de jornada se efectúa a través de los valores del campo TIPO DE REDUCCIÓN DE JORNADA que se indica a continuación.

- 93: RED. JORNADA PARCIAL DANA RDL 7-2024 / RD.J.PA.DANA RDL7-24.
- 94: RED. JORNADA TOTAL DANA RDL 7-2024 / RD.J.TO.DANA RDL7-24.

Mediante el valor 94 del campo TIPO DE REDUCCIÓN DE JORNADA únicamente se identificarán las reducciones de jornada del 100%.

Con relación al coeficiente a tiempo parcial, el dato CTP es obligatorio cuando se anote el valor 93 a fin de identificar la parte de jornada que se realiza. El dato CTP no resulta admisible para el valor 94. Para la anotación de ambos valores es necesario cumplimentar el dato COEFICIENTE TIEMPO PARCIAL INICIAL:

- En el caso de trabajadores sin contenido previo en el campo REDUCCION DE JORNADA, el campo se anota con el valor del CTP existente el día anterior a la reducción de jornada.
- En caso de trabajadores con contenido previo en el campo REDUCCION DE JORNADA, el campo se anota con el mismo valor del CTP inicial de la reducción anterior.

Con la anotación del valor 93 del campo REDUCCIÓN DE JORNADA se generará tramo de forma análoga al resto de valores del campo, aplicándose las reglas generales de cotización. Con la anotación del valor 94 del campo REDUCCIÓN DE JORNADA no se generará tramo.

Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales (RDL 7/2024 art.47)

Los contratos afectados por esta medida son los identificados con el valor: TIPO DE CONTRATO 402, 404, 410, 420, 421, 430, 441, 450, 452, 502, 510, 520, 530, 541, 550 y 552, que tengan anotada una inactividad de suspensión O5 –CPC 110-, O7 –CPC 112- o P1 –CPC 113- durante el periodo comprendido entre el 28-10- 2024 y el 28-02-2025.

Donaciones derivadas de la DANA

Según criterio de la DGOSS, las donaciones que los empresarios otorguen a sus trabajadores para ayudas a reparar los daños provocados por la DANA están excluidos la base de cotización. Por tanto, no deben comunicarse como CRA a través del correspondiente fichero.

26. Nuevos modelos para la solicitud de prestaciones del FOGASA

SGFGS Resol 14-11-24, BOE 3-12-24

A partir del 4-12-2024, se sustituyen los modelos de certificación individual y colectiva de créditos laborales en el concurso de acreedores a efectos del reconocimiento del derecho a las prestaciones del FOGASA.

Certificación de créditos laborales en el concurso de acreedores

Se aprueban nuevos modelos de certificación individual y colectiva de créditos laborales en el concurso de acreedores que sustituyen, a partir del 4-12-2024 a los hasta ahora vigentes.

Los modelos se pueden aportar en la solicitud de prestaciones de garantía salarial (ET art.33), debidamente cumplimentado por el administrador del concurso o por el órgano competente del mismo, como complemento de los informes y resoluciones concursales relativos a la inclusión del crédito en el procedimiento concursal.

Los nuevos modelos incluyen un campo para indicar la fecha de inclusión del crédito en el procedimiento evitando así la confusión entre la fecha del límite del SMI aplicable a las prestaciones de garantía salarial y la fecha de la certificación.

Las certificaciones colectivas se deben remitir al FOGASA en un archivo PDF firmado en formato OCR y en un archivo Excel protegido que permita la copia de datos, que estará a disposición en la página web del Organismo.

27. Contenido mínimo de la carta de despido objetivo por causas económicas

STSUD 25-9-24

Es suficiente motivación de la comunicación la referencia a la concurrencia de causas económicas respecto del conjunto de la empresa, expresando las cifras de pérdidas en los años que refiere y que se han producido al no alcanzar los objetivos esperados en el sector. No es necesario que se incluyan datos como el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el saldo patrimonial final, los flujos de efectivo y la cifra total de negocio.

Despido objetivo por causas económicas. Procedimiento

Comunicación escrita al trabajador

- Debe expresar la causa, concretando los hechos que motivan la extinción del contrato, de manera que el trabajador pueda conocer la situación de la empresa (TS 2-6-14).
- Se acepta la remisión a acuerdo alcanzado en el marco del despido colectivo:
 - Cuando concurren suficientemente acreditadas circunstancias especiales (TS 2-6-2014).
 - Si se acompaña con documentación (TS 23-9-14).
- Su incumplimiento supone la improcedencia del despido.
- No es necesario consignar los criterios de elección de los trabajadores afectados, ya que una vez acreditada la causa económica del despido objetivo, determinar los contratos que deben ser extinguidos y los trabajadores afectados le corresponde al empresario, y como regla general no está sometida al control judicial (TS 24-1-15).

Indemnización

- Simultánea a la comunicación escrita.

- Por su importe exacto: 20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.
- No se exige cuando por las causas económicas no se pueda poner a disposición del trabajador la indemnización.
- Su incumplimiento supone la improcedencia del despido, salvo en caso de error excusable.

Plazo de preaviso

- Duración mínima: 15 días desde la entrega de la comunicación al trabajador.
- Con derecho a licencia retribuida de 6 horas semanales para buscar empleo.
- Su incumplimiento no determina la improcedencia del despido. El empresario de abonar los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido.

Notificación a la representación legal de los trabajadores

- Se debe dar copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores.
- No se exige que se entregue a todos y cada uno de los representantes. (TS 11-6-14).
- Su incumplimiento supone la improcedencia del despido.

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios