


Alerta Laboral

CMS Albiñana & Suárez de Lezo


Marzo 2025

1. Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, por el que se modifican el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, y el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Cuestión que regula	Novedades de interés
<p>Regula la cotización adicional de solidaridad.</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Este Real Decreto incorpora una nueva subsección 6.^a en la sección 10.^a del capítulo II del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, conocida como la cotización adicional de solidaridad, la cual entró en vigor el pasado 1 de enero de 2025. 2. A efectos prácticos, esta nueva cuota de solidaridad introduce una cotización adicional para los ingresos de los trabajadores por cuenta ajena que excedan la base máxima anual de cotización, establecida en 4.909,5 euros mensuales para el año 2025. 3. La cuota de solidaridad afectará tanto a los trabajadores con salarios más elevados como a sus empresas y se aplicará cuando las retribuciones superen la base máxima de cotización establecida anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE). Para ello, se mantendrá la misma proporción de distribución entre empresario y trabajador que en la cotización por contingencias comunes. <p>En concreto, durante el año 2025 se empezará con un tipo de cotización de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 0,92% en el primer tramo, es decir, los sueldos comprendidos entre la base máxima de cotización y los que lo superen en un 10%. A fecha de 2045, esta cotización adicional será del 5,5%. • El 1% en el segundo tramo, es decir, aquellos sueldos comprendidos entre el 10% y el 50% a la base máxima de cotización. A fecha de 2045, la cotización será del 6%. • El 1,17% en el tercer tramo, comprendido por aquellas retribuciones que superan en más de un 50% la base máxima de cotización. En 2045, la nueva cotización de solidaridad de las rentas más altas será del 7%.

Para mayor información: [haga clic aquí](#).

2. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025

Cuestión que regula	Novedades de interés
<p>El salario mínimo interprofesional para 2025</p> 	<ol style="list-style-type: none">1. El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 39,47 euros/día o 1184 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.2. Las nuevas cuantías representan un incremento del 4,41% respecto de las previstas en el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, y son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.3. Este real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo fijado en este con efectos desde el 1 de enero de 2025.

Para mayor información: [haga clic aquí](#).



El permiso retribuido de 5 días recogido en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores por cuidado de un familiar por accidente grave no debe restringirse a la hospitalización del familiar, sino que debe seguirse disfrutando con independencia de que el familiar este disfrutando de reposo domiciliario.

La Audiencia Nacional desestima la interpretación llevada a cabo por una empresa que limita el disfrute de este permiso a aquellos supuestos en donde el familiar que necesita cuidado se encuentra hospitalizado durante todo el periodo de disfrute de dicho permiso.

Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 6 de febrero de 2025 [ECLI:ES:AN:2025: 378]

La cuestión suscitada se centra en determinar si dado el tenor literal del vigente art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores (ET), la interpretación empresarial de conceder el permiso ligado a la situación de hospitalización y no ampliarlo hasta el máximo de 5 días, si hay prescripción de reposo domiciliario tras el alta hospitalaria, encuentra acomodo legal o no.

El pasado 2 de diciembre de 2024 fue interpuesta demanda de Conflicto Colectivo por la Federación de Servicios Ciudadanía C.C.O.O. frente a la empresa Hinojosa Packaging S.L. interesando sentencia por la que se reconozca el derecho a las personas trabajadoras de disfrutar de la totalidad del permiso de 5 días por intervención por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de con-

sanguineidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con ella y que requiera cuidado efectivo de aquella, si tras el alta hospitalaria no se han agotado los 5 días y se ha prescrito reposo domiciliario tras el alta hospitalaria.

La representación empresarial alegó por su parte que el redactado del convenio aplicable regula el permiso retribuido de cinco días en el supuesto de hospitalización de algún familiar de las personas trabajadoras, y que, por tanto, la finalización del supuesto de hecho comporta la finalización del permiso.

Por su parte, la representación sindical alega que en ningún caso se puede hacer una interpretación restrictiva ni del propio artículo 37.3 b) del ET ni del Convenio colectivo aplicable, por lo que en caso de que sea necesario el cuidado efectivo del familiar enfermo objeto del presente permiso, la persona trabajadora podrá disponer de la totalidad del permiso.

En este sentido, la Sala de la Audiencia Nacional comparte la interpretación contenida en la demanda, declarando la nulidad de la actuación empresarial y determinando que ninguna interpretación llevada a cabo por la Empresa puede afectar a una norma de derecho mínimo necesario como la contenida en el artículo 37.3 b) del ET.

En consecuencia, la Sala estima la demanda interpuesta por C.C.O.O. y declara la potestad de las personas trabajadoras de disponer de la totalidad del permiso de cuidado de parientes en aquellos casos que tras la hospitalización exista una prescripción de reposo domiciliario.

Accede al PDF completo



Descargar

No es ajustado a Derecho el acuerdo firmado entre los sindicatos y las empresas codemandadas que contempla el voto telemático en las elecciones sindicales a celebrar

Corresponde al legislador fijar el marco en el que la negociación colectiva puede afectar a una cuestión tan relevante como es la de introducir reglas que modulen la normativa legal en el desarrollo del procedimiento electoral, tanto en lo que se refiere a cuáles hayan de ser los concretos aspectos y materias electorales que puedan ser objeto de regulación en la negociación colectiva, como en la definición del rango, la clase y naturaleza jurídica de los acuerdos y convenios colectivos habilitados a tal efecto

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de febrero de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:508]

La cuestión a resolver consiste en determinar si es ajustado a Derecho el acuerdo firmado entre los sindicatos y empresas codemandadas que contempla el voto telemático en las elecciones sindicales a celebrar.

La sentencia de la Sala Social de la AN estimó en parte la demanda de conflicto colectivo formulada por determinados sindicatos, declarando ilícito el sistema de voto telemático incluido en el acuerdo de 15 de septiembre de 2022 que promueve elecciones sindicales objeto del litigio.

El TS desestima los recursos de casación interpuestos por determinadas asociaciones y un sindicato en base a que:

1. La demanda no se sustenta en la mayor o menor fiabilidad y seguridad de la aplicación informática desarrollada para implementar el voto telemático, sino en la genérica consideración de que la normativa legal vigente no permite que mediante un acuerdo de esa naturaleza jurídica, entre la empresa y una parte de las fuerzas sindicales con implantación en la misma, pueda

implementarse un mecanismo de votación telemática para las elecciones sindicales distinto al voto presencial y por correo que contemplan las normas legales de aplicación.

2. La relevancia de las elecciones sindicales, en orden al nivel de representatividad que debe otorgarse a los diferentes sindicatos, trasciende el perímetro de la empresa, se extiende a todo el sector de la actividad y cobra asimismo especial importancia en los distintos ámbitos territoriales en los que puede desenvolverse la negociación colectiva.
3. Todo ello determina la crucial trascendencia que puede desplegar cualquier pacto o acuerdo, incluso a nivel de empresa, mediante el que se introduzcan reglas electorales que no están expresamente previstas en la normativa legal de aplicación.
4. Lo que conduce a entender que corresponde al legislador fijar el marco en el que la negociación colectiva puede afectar a una cuestión tan relevante como es la de introducir reglas que modulen la normativa legal en el desarrollo del procedimiento electoral, tanto en lo que se refiere a cuáles hayan de ser los concretos aspectos y materias electorales que puedan ser objeto de regulación en la negociación colectiva, como en la definición del rango, la clase y naturaleza jurídica de los acuerdos y convenios colectivos habilitados a tal efecto.
5. La traslación de todas estas consideraciones a una materia tan singular como es la del voto telemático, en orden admitir la posibilidad de que la negociación colectiva pueda introducir un sistema de votación distinto al presencial y al voto por correo previstos en el artículo 75.1 del ET, lleva necesariamente a concluir que en ningún caso puede realizarse mediante un pacto firmado entre la empresa y una parte de los sindicatos con implantación en la misma, como el que es objeto de este litigio, cuando no existe una habilitación legal que así lo establezca y el acuerdo colectivo en cuestión no es de los regulados en el Título III del ET.

Accede al PDF completo



Descargar

No es posible extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en la demanda.

La competencia para conocer y resolver un conflicto colectivo viene dada por el alcance territorial real de los efectos del conflicto colectivo que se plantea. En ese sentido, la pretensión de extender un litigio colectivo sobre la base de hipótesis o potenciales afectaciones no puede ser aceptada.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 26 de febrero de 2025 [ECLI:ES:TS:2025:1048]

La cuestión a resolver consiste en determinar si es o no competente la sala del TSJ de Asturias para conocer del conflicto colectivo, así como si tienen los trabajadores de la demandada, derecho a regirse por el convenio colectivo estatal cuyo ámbito funcional coincide con su actividad.

La sentencia de la Sala Social del TSJ de Asturias desestimó la demanda de conflicto colectivo planteada por CCOO de Asturias, en dicha sentencia, el TSJ de Asturias determina que (i) es competente para conocer del conflicto colectivo, y que (ii) no ha quedado probado que efectivamente los servicios que presta la demandada en el ámbito del conflicto se identifiquen con los que establece en su ámbito funcional el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de accesos y Comprobación de Instalaciones.

CCOO de Asturias recurrió en casación la sentencia del TSJ de Asturias por infracción de los artículos 37.1 de la CE y 82.3 del ET, por la no aplicación del convenio sectorial.

El recurso fue impugnado por la empresa demandada solicitando desestimación y confirmación de la sentencia recurrida y, adicionalmente, el Ministerio Fiscal planteó en su informe la falta de competencia objetiva de la sala de lo social de TSJ de Asturias, al entender que la competencia para conocer de la pretensión correspondería a la Audiencia Nacional.

El TS estima el recurso de casación interpuesto por CCOO

Asturias y determina lo siguiente:

1. Sobre la falta de competencia del TSJ de Asturias, la Sentencia establece que esta es una cuestión que el TSJ de Asturias examinó en la sentencia recurrida la cual determinó que sí era competente. A este respecto, la Sentencia establece que la conclusión de la sentencia recurrida, apoyada sobre la base de la doctrina del TS es plenamente compatible.

El TS determina que no hay evidencia de que, al momento de interponerse la demanda, la afectación real del conflicto superara el ámbito territorial de la comunidad autónoma asturiana. En ese sentido, el TS indica que el área a que se extiende la norma aplicable (en este caso un convenio estatal) no es el único criterio para identificar el órgano que ha de conocer del conflicto planteado, pues el ámbito del conflicto puede ser coextenso con el de la norma o producirse en un ámbito más reducido. En cualquier caso, hay que atender al ámbito real en el que el conflicto colectivo se produce y no a su ámbito potencial.

2. En lo que se refiere a la determinación del ámbito funcional del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de accesos y Comprobación de Instalaciones, el TS determinó que si bien el tribunal puede fallar en sentido contrario a la interpretación realizada por la comisión paritaria, sin que ello se oponga a la doctrina del propio Tribunal, en el presente caso, la interpretación de la comisión paritaria es plenamente compatible y, por lo tanto, determina que las actividades desarrolladas por la empresa demandante están incluidas en el ámbito del convenio colectivo.

El TS falló estimando el recurso de casación interpuesto por CCOO de Asturias, declarando la competencia de la sala del TSJ de Asturias así como el derecho de los trabajadores de la demandada incluidos en el ámbito del conflicto colectivo a regirse por el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de accesos y Comprobación de Instalaciones.

Accede al PDF completo



Descargar

Nuestros Contactos



César Navarro

Socio | Laboral

T +34 91 452 0177

E cesar.navarro@cms-asl.com



Pablo Gutiérrez

Socio | Laboral

T +34 91 187 1924

E pablo.gutierrez@cms-asl.com



Eva Ceca

Counsel | Laboral

T +34 91 452 0023

E eva.ceca@cms-asl.com



Cristina Ridruejo

Counsel | Laboral

T +34 91 452 0179

E cristina.ridruejo@cms-asl.com



La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law



Twitter



LinkedIn



cms.law

CMS Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
cms-lawnow.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y orientativo y no pretende constituir un asesoramiento jurídico o profesional. Ha sido elaborada en colaboración con abogados locales.

La AEIE CMS Legal Services (AEIE CMS) es una Agrupación Europea de Interés Económico que coordina una organización de despachos de abogados independientes. La AEIE CMS no presta servicios a los clientes. Dichos servicios son prestados exclusivamente por los despachos miembros de la AEIE CMS en sus respectivas jurisdicciones. La AEIE CMS y cada uno de sus despachos miembros son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para comprometer a ninguna otra. La AEIE CMS y cada una de las empresas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de la otra. La marca "CMS" y el término "despacho" se utilizan para referirse a algunos o a todos los despachos miembro o a sus oficinas; los detalles se pueden consultar en el apartado "información legal" del pie de página de cms.law.

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Ámsterdam, Amberes, Argel, Barcelona, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubai, Dusseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mombasa, Mónaco, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofía, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

cms.law

