

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Estatal

Viernes 3 de enero de 2025



Núm. 3

EFICIENCIA JUSTICIA

[Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero](#), de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

[\[pág. 3\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

El Tribunal Supremo concluye que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente del art.56 del Estatuto de Trabajadores

La sentencia ha sido dictada por unanimidad del Pleno de la Sala de lo Social

[\[pág. 6\]](#)



PRESTACIÓN POR CUIDADO DE HIJO

El Tribunal Supremo reconoce a una madre el derecho a la prestación para cuidar a un hijo con una enfermedad grave

El tribunal considera que en este caso el requisito de ingreso hospitalario de larga duración que exige la prestación es equivalente a la atención sanitaria prolongada en centros hospitalarios de día que requiere el tratamiento de la enfermedad del menor

[\[pág. 7\]](#)



PRESTACIÓN POR CUIDADO DE HIJO

Un Juzgado de lo Social falla a favor de una mujer a la que la Seguridad Social le había denegado la prestación por cuidados de su hijo con una discapacidad del 93%

El Juzgado de lo Social número 1 de Cáceres señala que el grado de dependencia del menor “requiere un plus sobre los cuidados ordinarios en la atención mantenida y diaria”

[\[pág. 9\]](#)

Sentencia de interés



PLAN DE IGUALDAD

La Audiencia Nacional avala la validez del Plan de Igualdad pese a no incluir una mención específica a las personas trans.

[\[pág. 10\]](#)

Recuerda que....

COTIZACIÓN ADICIONAL DE SOLIDARIDAD

El 1 de enero de 2025 entra en vigor la “nueva cotización adicional de solidaridad para los salarios más altos”, recuerda que esta medida tiene una aplicación progresiva hasta 2025

[\[pág. 12\]](#)

Recuerda que ...

A partir del 1 de enero de 2025 se puede rescatar de forma anticipada los planes de pensiones con antigüedad de más de 10 años, es decir, de aportaciones de antes de 1 de enero de 2015

[\[pág. 14\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 17\]](#)

Boletines Oficiales

Estatal

Viernes 3 de enero de 2025



Núm. 3

EFICIENCIA JUSTICIA

[Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero](#), de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

La presente ley entrará en vigor a los **tres meses** de su publicación en el Boletín oficial del Estado, esto es **3 de abril de 2025**.

Modificaciones en el ET

1. Modificaciones en la extinción por voluntad del trabajador

La DF 26ª modifica el ET estableciendo que se entiende que hay retraso en el pago del salario, siendo justa causa para que el trabajador pueda extinguir el contrato, **cuando el retraso se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos**

LO 1/2025. Disposición final vigesimosexta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 50, que queda redactado como sigue:

«Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en quince días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se adeuden al trabajador o la trabajadora, en el período de un año, tres mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante seis meses, aún no consecutivos.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador o la trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.»

2. Se corrige el ERROR TÉCNICO introducido en la LO 2/2024 sobre paridad que hacía desaparecer la consideración como nulo el despido de las personas trabajadoras que soliciten permisos de 5 días para cuidar de familiares enfermos o adaptación de la jornada laboral por motivos de conciliación.

LO 1/2025. Dos. Se modifica la letra b) del apartado 4 del artículo 53, que queda redactada en los siguientes términos:

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

...

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación

de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

TEXTO ORIGINAL

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral

TEXTO MODIFICADO

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los **apartados 3.b)**, 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado **o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8** o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

LO 1/2025. Tres. Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55, que queda redactada en los siguientes términos:

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

TEXTO ORIGINAL

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

TEXTO MODIFICADO

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados **3.b)**, 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el **artículo 34.8** o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

3. Fin de las “Golden Visa”.

La DF 21ª deja sin contenido los [art. 63, 64, 65, 66 y 67 de la Ley 14/2013](#) que regulaba el visado de residencia a ciudadanos extranjeros que realicen inversiones significativas de capital en España, con el fin de fomentar la inversión en sectores extratécnicos y contribuir al desarrollo estratégico.

La LO introduce dos disposiciones transitorias en la Ley 14/2013 (primera y segunda) para regular la situación de:

- Las **solicitudes presentadas antes del 3 de abril de 2025**, indicando que podrá recibirse el visado o autorización correspondiente conforme a la normativa vigente en la fecha de presentación de la solicitud.
- Las **renovaciones de visados y autorizaciones para inversores por adquisición de bienes inmuebles**, señalando que los que tengan validez a 3 de abril de 2025 la conservarán durante el tiempo para el que se hubieran expedido y que las solicitudes de renovación se tramitarán y resolverán conforme a la normativa vigente en la fecha de concesión de la autorización inicial.

Actualidad del Poder Judicial

INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

El Tribunal Supremo concluye que no es posible incrementar en vía judicial la indemnización por despido improcedente del art.56 del Estatuto de Trabajadores

La sentencia ha sido dictada por unanimidad del Pleno de la Sala de lo Social



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 20/12/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [sentencia todavía no publicada](#)

El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, por unanimidad, ha dictaminado que la indemnización por despido improcedente establecida en el [artículo 56](#) del Estatuto de los Trabajadores (ET) **no puede verse**

incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso, sin que ello suponga una vulneración del art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, en el que tan solo se indica que la indemnización sea adecuada.

La sentencia subraya que por la fecha en la que se ha producido el despido examinado, no puede entrar a conocer sobre el alcance del art. 24 de la Carta Social Europea (revisada), que fue publicada en el BOE de 11 de junio de 2021.

El artículo 10 del Convenio 158 OIT dispone que, ante despidos injustificados, si no es posible la readmisión del trabajador, los órganos que resuelven sobre el despido deberían “ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”. El artículo 56 ET establece que el despido improcedente, con carácter general, comporta la readmisión o el pago de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Las principales razones por las que la sentencia considera ambas previsiones compatibles son las siguientes:

1ª) La doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada.


2ª) La propia jurisprudencia del TS viene explicando que el sistema indemnizatorio frente al despido disciplinario es distinto al civil: no es necesario acreditar los daños y perjuicios, sino que se presumen y cuantifican de manera uniforme por el legislador.

3ª) El artículo 10 (a diferencia de lo que sucedía con el artículo 7º, sobre defensa previa al despido) utiliza conceptos genéricos, que impiden su aplicación directa a cada caso. El art. 56 del ET no se opone al art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT ni a la Recomendación 166 que lo complementa.

4ª) Cuando establece parámetros para calcular indemnizaciones por terminación contractual, el propio Convenio de la OIT (artículo 12) se refiere al salario y a la antigüedad, en línea con el artículo 56 ET.

5ª) Aquí no se están cuestionando otras reparaciones distintas, fijadas para otras situaciones o calificaciones de despido ni, por supuesto las que los convenios u otros pactos colectivos o individuales puedan mejorar la legalmente establecida.


6ª) La fórmula legal de nuestro Derecho ha venido ofreciendo seguridad jurídica y uniformidad para todos los trabajadores que, ante la pérdida del mismo empleo, son reparados en iguales términos.



COMUNICADO UGT y CCOO

[Comunicado conjunto](#) de UGT y CCOO sobre la sentencia del Tribunal Supremo a cerca de las indemnizaciones por despido en España

La Sentencia anunciada hoy de la Sala IV del Tribunal Supremo no zanja el debate sobre la suficiencia de las indemnizaciones por despido en España, debate que se basa en los pronunciamientos con relación a la Carta Social Europea que el alto tribunal no analiza



PRESTACIÓN POR CUIDADO DE HIJO

El Tribunal Supremo reconoce a una madre el derecho a la prestación para cuidar a un hijo con una enfermedad grave

El tribunal considera que en este caso el requisito de ingreso hospitalario de larga duración que exige la prestación es equivalente a la atención sanitaria prolongada en centros hospitalarios de día que requiere el tratamiento de la enfermedad del menor



PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

Fecha: 27/12/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [sentencia todavía no publicada](#)

La Sala de lo Social ha dictado una sentencia en la que **reconoce a una madre el derecho a la prestación familiar para cuidar de su hijo menor de edad afectado por una enfermedad grave que no requiere ingreso hospitalario de larga duración, pero recibe tratamiento médico continuado de carácter ambulatorio en un centro de día y en su domicilio.**

El tribunal considera que en este caso el requisito de ingreso hospitalario de larga duración que exige la prestación **es equivalente a la atención sanitaria prolongada en centros hospitalarios de día** que requiere el tratamiento directo y continuado de la enfermedad del menor.

De este modo, da la razón a esta madre cuyo hijo, que ahora tiene 6 años, nació con una enfermedad grave de origen congénito (parálisis cerebral infantil-hemiparesia espástica derecha). Por indicación médica realiza sesiones de terapia ocupacional y rehabilitación tres días al mes, actividades de psicomotricidad dos veces por semana y tratamiento un día por semana en el hospital y en su propio domicilio. La madre participa en todas estas sesiones. Los dos progenitores trabajan y ella tiene reconocida una reducción del 50% de la jornada por cuidado de hijo.

La mujer solicitó la prestación económica por cuidado de menores con cáncer u otras enfermedades graves, que le fue denegada por Mutual Midat Cyclops (MC Mutual) por no cumplir los requisitos legales establecidos en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) respecto a la acreditación del ingreso hospitalario y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente por parte de uno de los progenitores.

Un juzgado de lo Social, en cambio, estimó la demanda que presentó la madre contra MC Mutual y reconoció su derecho a percibir la prestación al considerar que el tratamiento médico y rehabilitador que recibe su hijo era equiparable a un ingreso hospitalario puesto que requería el cuidado directo, continuo y permanente de sus progenitores. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, por su parte, anuló la sentencia de instancia por entender que el menor no había necesitado un previo ingreso hospitalario de larga duración.

El Tribunal Supremo discrepa de ese criterio y concluye que esa asistencia sanitaria “tan intensa, directa y continuada del menor en los centros de día es equiparable a la situación de ingreso hospitalario de larga duración, porque igualmente se trata de cuidados médicos ineludibles para el tratamiento de la enfermedad que se prolongan de manera indefinida en el tiempo”.

Añade que el hecho de que el diagnóstico de la enfermedad grave pudiese haberse efectuado sin requerir un previo periodo de ingreso hospitalario de larga duración, “no puede ser obstáculo para el reconocimiento de una prestación de seguridad social cuya finalidad es la de compensar la pérdida de ingresos generada por la necesidad de reducir la jornada de trabajo para atender de manera directa al cuidado de los hijos menores que necesitan un tratamiento médico prolongado en el tiempo”.

Agrega que, bien al contrario, como se desprende de lo dispuesto en ese art. 2.1 RD 1148/2011, se trata de que la continuidad del tratamiento en el domicilio “pueda sustituir al ingreso hospitalario cuando sea posible, con el objeto de hacerlo innecesario, recortar su duración o minimizar su impacto, en beneficio del paciente, sus familiares y del propio sistema de asistencia sanitaria, en aras a reducir la necesidad de recurrir al ingreso hospitalario al que puede verse abocado el menor en el caso de no disponer de esa otra posibilidad de asistencia sanitaria sin ingreso”.

La sentencia, ponencia del magistrado Sebastián Moralo, afirma que esta conclusión no ha de verse alterada por la circunstancia de que la enfermedad pudiera calificarse como permanente e incurable. El tribunal precisa que el propio Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha reconocido en respuesta a una consulta que el requisito de hospitalización que justifica la prestación se considera cumplido cuando el menor que padece una enfermedad grave ha de acudir de manera periódica y continuada al hospital de día para recibir el tratamiento de larga duración prescrito para curar su enfermedad.

Señala que “la naturaleza jurídica de esta clase de respuesta a una consulta impide que se le pueda atribuir una eficacia vinculante en orden a la decisión que haya de adoptar el órgano judicial, pero no por ello deja de ser un elemento ciertamente relevante que viene a coincidir y a ratificar los criterios que hemos expuesto”.

PRESTACIÓN POR CUIDADO DE HIJO

Un Juzgado de lo Social falla a favor de una mujer a la que la Seguridad Social le había denegado la prestación por cuidados de su hijo con una discapacidad del 93%

El Juzgado de lo Social número 1 de Cáceres señala que el grado de dependencia del menor “requiere un plus sobre los cuidados ordinarios en la atención mantenida y diaria”



Fecha: 08/01/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia Juzgado de lo Social de Cáceres de 29/07/2024](#)

El Juzgado de lo Social número 1 de Cáceres ha declarado el derecho de una mujer a la percepción de la prestación por cuidado de hijo afectado de enfermedad grave, con una discapacidad psicomotora del 93 por ciento, la cual le había sido denegada por una mutua colaboradora de la Seguridad Social.

La demandante, que trabajaba como enfermera en una clínica, solicitó una reducción de jornada a la empresa y posteriormente la prestación económica por cuidado de menores, la cual fue desestimada.

La sentencia recoge que su hijo menor de edad presenta una parálisis cerebral, con discapacidad cognitiva severa y ausencia de lenguaje y que se encuentran en el listado de enfermedades graves del RD 1148/2011.

Por ello, indica la sentencia, “salvo mejor criterio de la Seguridad Social, este grado de dependencia severa requiere un plus sobre los cuidados ordinarios en la atención mantenida y diaria, que va más allá de estos, necesarios ya incluso, para sobrevivir”.

La sentencia no es firme y contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.

Sentencia de interés

PLAN DE IGUALDAD

La Audiencia Nacional avala la validez del Plan de Igualdad pese a no incluir una mención específica a las personas trans.



Fecha: 12/11/2024

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia de la AN de 12/11/2024](#)

Antecedentes y hechos relevantes

El conflicto colectivo se inició con la demanda de la Confederación General del Trabajo (CGT) contra la empresa **Zelenza Sistemas de Información S.A.**, la Federación de Servicios de UGT y CCOO. El objeto de la demanda era declarar la nulidad del **Plan de Igualdad** de la empresa por:

1. Auditoría retributiva que, según CGT, no refleja la realidad de la plantilla y conculca el principio de no discriminación.
2. Defectos formales, como la falta de formación a los negociadores y datos desactualizados.
3. Exclusión de personas trans, en especial mujeres trans, incumpliendo la Ley 4/2023.
4. Composición de la comisión de tratamiento de denuncias de acoso, excluyendo al sindicato demandante.

El Plan fue aprobado unilateralmente por la empresa en 2024 tras una negociación con la mayoría de la representación sindical. CGT argumentó que el proceso estaba viciado, cuestionando también la metodología utilizada en la auditoría.

Respecto a las personas trans, la empresa respondió que la norma no estaba en vigor al inicio de las negociaciones, por lo que no era obligatorio contemplar esta mención en aquel momento.

Fallo del Tribunal

La Audiencia Nacional rechazó la demanda y declaró que:

- La ausencia de mención específica a las personas trans en el plan **no constituye causa de nulidad.**
- La Ley 4/2023, aunque aplicable desde el 2 de marzo de 2023, genera dudas sobre su exigibilidad inmediata para planes en proceso de negociación antes de su entrada en vigor.
- La comisión de seguimiento del Plan podrá adaptarlo en el futuro para incluir la previsión normativa.

Argumentos jurídicos

El tribunal basó su fallo en los siguientes razonamientos:

1. **Aplicación temporal de la Ley 4/2023:**
 - La obligación de incluir a personas trans **aplica formalmente desde el 2 de marzo de 2024**, cuando todas las empresas con más de 50 trabajadores deben contar con un plan que contemple medidas específicas.
 - El proceso negociador del Plan **comenzó en abril de 2023 y concluyó antes de esa fecha límite**, por lo que no era exigible su adaptación inmediata.
2. **Relevancia del contenido del Plan:**

- La falta de mención expresa no afecta la validez del Plan negociado y aprobado con amplia participación sindical.
 - La comisión de seguimiento del Plan está facultada para realizar adaptaciones futuras conforme a nuevas exigencias legales.
3. **No vulneración de la negociación colectiva:**
- No se aportaron pruebas de que la exclusión de personas trans fuera intencionada o fruto de mala fe por parte de la empresa o los sindicatos participantes.

Recuerda que

El 1 de enero de 2025 entra en vigor la “nueva cotización adicional de solidaridad para los salarios más altos”, recuerda que esta medida tiene una aplicación progresiva hasta 2025

Recuerda que con la reforma de las pensiones que se reguló por el [RD-Ley 2/2023](#), de 16 de marzo, se creó la llamada “cuota de solidaridad para los salarios más altos” que se inicia en 2025 partiendo de cuotas del 1% hasta el 2045 de cuotas del 6%.

Para su aplicación se aprobó un nuevo artículo, el [19 bis a la LGSS](#), la DT 42ª y el desarrollo reglamentario del [art. 72 bis](#) del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

Artículo 19 bis. Cotización adicional de solidaridad.

El importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos:

La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Disposición transitoria cuadragésima segunda. Aplicación de la cotización adicional de solidaridad.

La cuota adicional de solidaridad a la que se refiere el artículo 19 bis será el resultado de aplicar a cada tramo de retribución que supere la base máxima de cotización los siguientes porcentajes expresados en tanto por ciento, durante cada año desde el año 2025 hasta el año 2045:

Año	Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,5	1,75
2028	1,60	1,75	2,04
2029	1,83	2	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,5	2,92
2032	2,52	2,75	3,21
2033	2,75	3	3,50
2034	2,98	3,25	3,79
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,90	4,25	4,96
2039	4,13	4,5	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5	5,83
2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,5	6,42
2044	5,27	5,75	6,71
2045	5,50	6,00	7,00

Se incrementará gradualmente el tipo de cotización que afectará a los empleados con salarios más altos cuando las retribuciones superen la **base máxima de cotización** establecida en la Ley General de Presupuestos del Estado. Recordemos que este año todavía no se ha aprobado la ley de presupuestos. La cotización vigente en 2024 ha sido de 4.720,50 euros.

Consiste en **sujetar el exceso salarial por encima de la base máxima a una cotización extra**, en un determinado porcentaje en cada uno de los **tres tramos** diferenciados

- 5,5% en el 1^{er} tramo, que grava el 10% de exceso;
- 6% en el 2^o tramo, que grava el exceso entre el 10% y el 50%; y
- 7% en el 3^{er} tramo, que grava el exceso por encima del 50%),

repartiendo este incremento de cotización entre empresa y persona trabajadora en la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

El **plazo reglamentario de ingreso** de la cotización adicional de solidaridad finalizará **el último día del mes siguiente a aquél en que deban abonarse las retribuciones**.

Las empresas **deberán comunicar por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social** los datos identificativos de los trabajadores afectados por esta cotización adicional, así como el periodo en que deban abonarse las retribuciones, el importe de las retribuciones que determinen una base de cotización que supere la base máxima de cotización aplicable y el importe de las bases de cotización comprendidas entre la base máxima y la determinada por las retribuciones computables a estos efectos.

Recuerda que ...

A partir del 1 de enero de 2025 se puede rescatar de forma anticipada los planes de pensiones con antigüedad de más de 10 años, es decir, de aportaciones de antes de 1 de enero de 2015

PODCAST	VIDEO
<p>Podcast FLASH 07/01/2025</p> <p>Publicado: 7 enero, 2025</p>  <p>Duración: 2:30 Grabado el 7 enero, 2025</p>	
<p>(puedes solicitar la personalización a tu despacho de este PODCAST – pincha aquí)</p>	<p>(puedes solicitar la personalización a tu despacho de este VIDEO – pincha aquí)</p>

Normativa:

([art. 8](#) y [DT 7ª](#) del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, modificada por la DF 1.2ª de la Ley 26/2014, en vigor desde el 1 de enero de 2015)

([DT 12ª](#) de la LIRPF sobre el Régimen transitorio aplicable a los planes de pensiones, de mutualidades de previsión social y de planes de previsión asegurados)

Introducción

El **1 de enero de 2025** entró en vigor la posibilidad de **disponer de forma anticipada**, esto es **sin contingencia alguna**, los derechos consolidados de los planes de pensiones y otros sistemas de previsión social complementaria (como planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social) **que correspondan a aportaciones realizadas con al menos 10 años de antigüedad**. (Art. 8 del RD Leg. 1/2002)

Recuerda que hasta el 31 de diciembre de 2024 para rescatar un plan de pensiones se debía acreditar estar en paro de larga duración, sufrir un ERE, tener dependencia severa o sufrir una grave enfermedad. A partir de 2025 no hace falta acreditación alguna.

La medida se introdujo por la DF 1.2ª de la Ley 26/2014, que modificó el art. 8 del TR de la Ley de los planes de pensiones, **en vigor desde 2015 pero con efectos desde el 1 de enero de 2025**.

A partir del **1 de enero de 2025** serán disponibles las aportaciones realizadas hasta el 31 de enero de 2015, y así sucesivamente año tras año.

Disposiciones realizadas	Disponibles en
Hasta 31 de enero de 2015	2025
Hasta 31 de enero de 2016	2026
Hasta 31 de enero de 2017	2027

Hasta 31 de enero de 2018	2028
Hasta 31 de enero de 2019	2029
....

Parece que **no existe otro límite alguno**.

La percepción de los derechos consolidados en este supuesto **será compatible con la realización de aportaciones** a planes de pensiones para contingencias susceptibles de acaecer.

Tributación:

El rescate del plan de pensiones tributa como **rendimiento del trabajo personal al tipo marginal**, integrables en la base general y con **sujeción a retención**.

Hay que tener en cuenta que con el rescate **pueden ocurrir dos escenarios en el contribuyente:**

- 1.- que incremente el tipo marginal pudiendo **saltar de tramo** en la escala de renta;
- 2.- que estos ingresos se traten como un ingreso de un **2º pagador en la declaración**, lo que obliga a realizar la declaración si supera ciertas cantidades.

La Ley de IRPF establece que las cantidades que se perciban en forma de capital correspondientes a aportaciones y contribuciones a planes de pensiones contratados hasta 31 de diciembre de 2006 puede aplicar una reducción del 40% en la medida que cumplan los requisitos establecidos en la [DT 12ª](#) de la LIRPF. La duda está ahora en saber si a estos rescates anticipados se les puede aplicar la reducción del 40%.

La ley no establece explícitamente que esta reducción **se aplicará sólo a las contingencias comunes** como jubilación, paro o enfermedad grave, pero parece que tributos siempre lo ha interpretado de esta manera ([V2069-17](#); [V1305-23](#); [V0154-22](#); [V0383-20](#); [V2048-22](#)). Según varias consultas vinculantes de la DGT, la **reducción del 40%** se aplica cuando el rescate se produce por una **contingencia legalmente prevista** en los planes de pensiones: **jubilación, incapacidad, fallecimiento, dependencia, paro de larga duración o enfermedad grave**. El rescate por el nuevo supuesto de **antigüedad de 10 años** (vigente a partir de 2025) no se considera una contingencia legalmente prevista, sino una posibilidad excepcional de liquidez.

Sin embargo, según algunos medios, **la DGT ha evacuado consulta vinculante** (V2524-24 de 10 de diciembre, **aún no publicada**) en la que la Asociación de Instituciones de inversión Colectiva y Fondos de pensiones (INVERCO) planteaba sus dudas.

La DGT parece que contesta de la siguiente manera:

A las cantidades percibidas en concepto de disposición anticipada **se les podrá aplicar la reducción del 40%** siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos por la DT 12ª de la LIRPF, esto es:

- que las cantidades dispuestas procedan de aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre 2006;
- que se perciban en forma de capital; y
- que su cobro tenga lugar en el ejercicio en el que acaezca la contingencia o en los dos ejercicios siguientes, planteándose en este punto la duda de cuándo debe entenderse acaecida la contingencia en estos supuestos.

Parece que la DGT considera que en los supuestos de **“disposición anticipada” acaece la contingencia cuando haya transcurrido 10 años de antigüedad de las aportaciones** y, además, el partícipe haya solicitado expresamente la disposición de derechos consolidados.

Recuerda que hay distintas opciones de rescatar un plan de pensiones, cada una con su debida tributación. Esto es:

- **En forma de capital:** este tipo de rescate significa que se cobra todos los fondos del plan de una sola vez.

- **En forma de renta periódica:** se puede fijar una cantidad periódica todos los meses. El dinero se puede coger de forma mensual, trimestral, semestral o anual.
- **En forma mixta:** si se deciden combinar las dos modalidades anteriores, también se puede hacer. Se puede elegir retirar una parte de los fondos del plan de pensiones de golpe en forma de capital y otra parte mes a mes, en forma de renta.
- **En forma de disposición:** esta modalidad significa que se reciben los fondos a petición del beneficiario sin que exista una periodicidad regular.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRÁFICAS. Resolución de 11 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de aprobación del incremento salarial para el año 2023 del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas. ([BOE 20/12/2024](#))

ESTATAL. EVENTOS. Resolución de 11 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de las empresas organizadoras de eventos. ([BOE 20/12/2024](#))

ESTATAL. DROGUERÍAS y PERFUMERÍAS. Resolución de 12 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías. ([BOE 20/12/2024](#))

ESTATAL. BANCA. Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca. ([BOE 01/01/2025](#))

ESTATAL. ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA CON FONDOS PÚBLICOS. Resolución de 20 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de establecimiento de complemento salarial, en el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. ([BOE 01/01/2025](#))

ANDALUCÍA. AYUDA A DOMICILIO. Resolución de 30 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del acuerdo de la Comisión Negociadora para la modificación del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía. ([BOA 08/01/2025](#))

CATALUNYA. ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS. Resolución EMT/4685/2024, de 10 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (código núm. 79000815011994). ([DOGC 02/01/2025](#))

MADRID. MADERA. Resolución de 9 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de la Madera de la Comunidad de Madrid. Suscrito por la/s organizaciones empresariales ACOMAT, AFAMID y APISMA y por la representación sindical CC. OO. y UGT (Código número 28002235011982). ([BOCM 24/12/2024](#))

MÁLAGA. CONSTRUCCIÓN. Resolución de la delegada territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del convenio colectivo del sector de la construcción, obras públicas y oficios auxiliares de Málaga y provincia. ([BOM 02/01/2025](#))

BARCELONA. PREFABRICADOS DE HORMIGÓN. Convenio colectivo de trabajo del sector de las Industrias de Fabricación de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento de la provincia de Barcelona para los años 2021 a 2024. ([BOPB 31/12/2024](#))

BARCELONA. ALMACENES. Convenio colectivo de trabajo del sector de almacenistas, exportadores, envasadores, almacenes de destino de aceites comestibles y estaciones de descarga de la provincia de Barcelona para los años 2022-2024. ([BOPB 31/12/2024](#))