ÍNDICE

# Boletines Oficiales

## Estado

### Miércoles 22 de enero de 2025

BOE Núm. 19

REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

Real Decreto 35/2025, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025. [pág. 3]

### Jueves 23 de enero de 2025

BOE Núm. 20

Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **derogación del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre**, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social. [pág. 3]

Criterio Interpretativo 1/2025 del Ministerio de Trabajo sobre las consecuencias de la derogación de la prórroga de la vigencia del RD 145/2024, de 6 d efebrero, por el que se fija el SMI para el 2024

Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del **Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 11/2024**, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. [pág. 6]

# Actualidad del Poder Judicial

PODER JUDICIAL ESPAÑA

INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

Confirman conceder la incapacidad temporal por enfermedad común y no por accidente laboral a una limpiadora que sufrió un accidente trabajando [pág. 10]

# Sentencia

NULIDAD REGISTRO JORNADA DE TRABAJO

La Audiencia Nacional avala el sistema de registro de jornada mensual del BBVA frente a las demandas sindicales de acceso inmediato. La empresa no tiene obligación de poner a disposición de los RLT el registro de jornada de modo accesible en cualquier momento y de forma inmediata [pág. 11]

DESPIDO NULO.

El TS declara nulo el despido de un trabajador tras la reclamación de las horas extraordinarias. Refuerza la garantía de indemnidad al declarar nulo un despido por represalia contra un conductor que reclamó sus derechos laborales [pág. 12]

# Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[pág. 14]

# Boletines oficiales

## Estado

**Miércoles 22 de enero de 2025**

Núm. 19

### REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

Real Decreto 35/2025, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025.

**Jueves 23 de enero de 2025**

Núm. 20

Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **derogación del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre**, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social.

Recuerda que el art. 87 del RD-L 9/2024 estableció la prórroga de la vigencia del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el SMI para el 2024, del siguiente modo: "hasta tanto se aprueba el real decreto por el que se fija el SMI para el año 2025 de acuerdo con lo previsto en el art. 27 del ET, se prorroga la vigencia del RD 145/2024, de 6 de febrero".

Por ello, el Ministerio de Trabajo ha publicado un Criterio Interpretativo:

VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Criterio Interpretativo 1/2025 del Ministerio de Trabajo sobre las consecuencias de la derogación de la prórroga de la vigencia del RD 145/2024, de 6 d efebrero, por el que se fija el SMI para el 2024

El Ministerio de Trabajo y Economía Social **ya ha comenzado a tomar medidas que permitan proteger los derechos laborales** ante la insólita derogación del SMI 2024 acaecida el 22 de enero en el Congreso de los Diputados.

La Dirección General de Trabajo ha emitido un Criterio interpretativo sobre las consecuencias de la derogación de la vigencia del SMI para 2024 atendiendo a su "función de "interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia"

Dado que **el mandato del Gobierno es fijar un SMI anual**, cuya finalidad es, según el Estatuto de los Trabajadores, la "protección de los derechos y principios constitucionales"y que, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se "ha de complementar aquel sistema de determinación del mínimo salarial estableciendo (...) unos techos salariales mínimos que, respondiendo a aquellos valores de justicia e igualdad den efectividad al mandato constitucional contenido en el artículo 35.1" y que el mandato de la Carta Social Europea y de las previsiones de la Directiva 2022/2024 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre unos salarios mínimos adecuados de la Unión Europea, sería contrario a los principios básicos de la normativa laboral la desaparición de un suelo legal, en primer lugar. En segundo lugar, el legislador no contempla la no vigencia de este Salario Mínimo Interprofesional.

Por todo lo anterior, hasta que se fije un nuevo valor para el SMI 2025, se determina a través de la instrucción de la Dirección General de Trabajo que:

La desaparición abrupta de la prórroga no afecta a los salarios vigentes, por entender que se trata de un salario ya contractualizado.

Las nuevas contrataciones no deben tomar como referencia un salario mínimo inferior al fijado en el SMI 2024

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigilará que las personas trabajadoras reciban puntualmente la remuneración pactada y verificará el cumplimiento estricto de esta obligación empresarial.

**Nota:**

La no convalidación de un RDL genera la **suspensión inmediata de todas las medidas vigentes**, salvo aquellas ya ejecutadas, lo que puede tener efectos sociales, económicos y jurídicos significativos.

Efecto inmediato de la no convalidación:

Suspensión de efectos jurídicos: El RDL deja de tener validez jurídica desde el momento en que no es convalidado. Esto implica que todas las medidas contenidas en él ya no pueden aplicarse.

Impacto sobre medidas ya ejecutadas:

**Medidas de aplicación inmediata (ya ejecutadas)**: Las medidas que ya han surtido efecto (por ejemplo, pagos, subvenciones, bonificaciones aplicadas) generalmente no se revocan. Esto se debe a que no se pueden retrotraer actos administrativos o hechos consumados.

**Medidas en curso o de carácter continuado**: Si la medida tiene carácter continuo, como bonificaciones mensuales o ayudas periódicas, estas se detienen inmediatamente. No pueden seguir ejecutándose sin una nueva normativa que las respalde.

Opciones del Gobierno tras la no convalidación

Presentar un nuevo RDL: El Gobierno puede elaborar un nuevo texto, corrigiendo aspectos que generaron oposición en el Congreso.

Tramitar como proyecto de ley: En ocasiones, aunque no se convalide, el Congreso puede optar por tramitar el contenido del RDL como proyecto de ley. Sin embargo, esto es poco común y lleva más tiempo.

Dejar sin efecto las medidas: Si no se busca un instrumento alternativo, las medidas simplemente dejan de tener validez.

## Recuerda lo que aprobó el RD-ley 9/2024:

Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social.

COMPARATIVO

RESUMEN

### RESUMEN de las medidas:

ESCUDO SOCIAL PARA LOS CONSUMIDORES VULNERABLES

(art. 100)

- Se **mantiene un año más la prohibición de interrumpir los suministros** básicos de agua, luz y gas para los consumidores vulnerables establecida en 2021. La medida permanecerá vigente, por tanto, hasta el 31 de diciembre de 2025.
- A partir del próximo 1 de enero, los consumidores vulnerables tendrán un descuento del 50%. A partir del 1 de julio, será del 42,5% y el 1 de enero de 2026 se estabilizará en el reforzado 35%. Los consumidores vulnerables severos tendrán un descuento del 65% a partir del 1 de enero, del 57,5% desde el 1 de julio y se estabilizará en el reforzado 50% en enero de 2026.

TRANSPORTES

- El Gobierno ha prorrogado **hasta el 30 de junio de 2025 los descuentos de hasta el 100% del transporte público terrestre para viajeros habituales**.
- se incorpora, por primera vez, la **inclusión de los Sistemas de Bicicleta Pública** dentro de las ayudas al transporte público. De esta manera, los operadores de servicios públicos de bicicleta que así lo deseen tendrán hasta el 1 de marzo para bonificar sus abonos en un 50%, igual que el resto del transporte público urbano y metropolitano.
- El Real Decreto-ley prorroga también la gratuidad de los abonos y títulos multiviaje a las líneas de autobús de titularidad estatal con el fin de evitar asimetrías entre los distintos modos de transporte terrestre. Así, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2025, los usuarios recurrentes para un trayecto con origen-destino determinado tendrán derecho a una bonificación del 100% del precio del billete, siempre que cumplan las determinadas condiciones que se fijarán en una resolución de Secretaría de Estado.

## DESAHUCIOS

(Art. 90)

- Se amplía **hasta el 31 de diciembre de 2025** la **suspensión de los procedimientos de desahucio** y lanzamientos en los supuestos y de acuerdo con los trámites ya establecidos, así como, en consonancia, la posibilidad hasta el 31 de enero de 2026 de solicitar compensación por parte del arrendador o propietario recogida en el Real Decreto-ley 37/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes para hacer frente a las situaciones de vulnerabilidad social y económica en el ámbito de la vivienda y en materia de transportes.

## PRÓRROGA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

(Art. 87)

- Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2025 de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, **se prorroga la vigencia** del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero.

## REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

(Art. 78, 79 y 80)

Entrada en vigor el 25 de diciembre de 2024

- El presente real decreto-ley aborda, como cuestión urgente y prioritaria, la revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas en el año 2025 en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior, expresado con un decimal, resultando **un 2,8 por ciento**. Garantizar la revalorización de las pensiones públicas para mantener su poder adquisitivo se considera una medida de extraordinaria y urgente necesidad, tal como exige el artículo 86 de la Constitución, que debe abordarse, en cualquier caso, sin esperar a que se pueda aprobar la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025.
- Como complemento a este primer capítulo, se añaden los **anexos I y II**, en los que se recogen las **cuantías mínimas de pensión, límites y otras pensiones públicas para el año 2025**. Resulta imprescindible detallar las cuantías de 2025 puesto que las cuantías mínimas de pensión no tienen la consideración de pensiones, sino la de importes no consolidables a garantizar a los pensionistas que cumplen unos determinados requisitos de rentas. Por ello, lo que se revalorizan son las pensiones que tiene reconocidas cada pensionista y posteriormente, si se cumplen los requisitos establecidos, se reconoce un complemento a mínimo hasta alcanzar la cuantía mínima correspondiente. El complemento no es consolidable. Este hecho determina la necesidad de establecer una tabla de cuantías mínimas, cuantías que se incrementan anualmente con arreglo a un porcentaje previamente establecido legalmente.
- A su vez, se hace necesario incluir en este real decreto-ley la **actualización de la base máxima de cotización al sistema de Seguridad Social**, así como la aplicación de la nueva cotización de solidaridad regulada en el artículo 19 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y que, de acuerdo con la disposición transitoria cuadragésima segunda de ese mismo texto legal, ha de comenzar a aplicarse el 1 de enero de 2025.

## MEDIDAS ADICIONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Se introducen una serie de modificaciones:

- Se introduce una nueva disposición (la transitoria 15ª) en el texto refundido de la **Ley de Clases Pasivas del Estado** para hacer extensible a este Régimen Especial la aplicación de la disposición transitoria trigésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que determina el incremento progresivo de la cuantía máxima inicial prevista en este artículo 57 de esta misma norma para las pensiones que se causen desde 2025 a fin de acompasarla con el progresivo incremento aplicado a la base máxima de cotización desde 2024. (art. 81)
- Se modifica la disposición adicional 5ª de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las **personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero**, para que la **cotización adicional de solidaridad** no resulte de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial del Mar, dado que esa cotización adicional es de aplicación exclusiva a las personas trabajadoras por cuenta ajena. (art. 82)
- Se modifica la disposición adicional 44ª.10 del Ley General de la Seguridad Social en relación con los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los **expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED** que están actualmente condicionados al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo. (art. 83)
  Con la finalidad de permitir una mejor adaptación a las circunstancias particulares de cada caso y de garantizar, en su caso, un compromiso reforzado de mantenimiento de los puestos de trabajo, esa obligación se extenderá durante un mínimo de seis meses y máximo de dos años siguientes al periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.
- Se incorpora una nueva disposición adicional 4ª al Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los **trabajadores por cuenta propia o autónomos**, con el objetivo que **desde el 1 de enero de 2025** no se proceda a la regularización de cuotas para los trabajadores autónomos **que dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema públic**o. Asimismo, en esa misma disposición se determina que dichos trabajadores autónomos elegirán su base de cotización mensual en un importe igual o superior a la base mínima del tramo 1 de la tabla general, estando, por tanto, exentos de cotizar en función de sus rendimientos, motivo que hace innecesario la regularización de cuotas cada año. (art. 84)

## EMPLEO

- Se establece que las empresas beneficiarias de las ayudas directas no podrán justificar **despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos**.
- Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del ET, por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público, **no podrán utilizar estas causas para realizar despidos**.

**Jueves 23 de enero de 2025**

BOE Núm. 20

Resolución de 22 de enero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de **convalidación del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre,** para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

**Recuerda:**

Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo

COMPARATIVO

RESUMEN

**RESUMEN:**

**Modificaciones en el TR de la ley de la seguridad social: (art. 1)**

Entrada en vigor el **1 de abril de 2025**

- **Cuantía de la pensión de jubilación:** (modificación art. 210)

  Con el objetivo de **incentivar la permanencia en la actividad**, establece la compatibilidad entre el complemento de demora y la pensión de jubilación activa, así como un porcentaje adicional del 2 por ciento en los supuestos en que se haya demorado en dos o más años completos el acceso a la pensión de jubilación después de cumplir la edad ordinaria establecida en el artículo 210.1 a), pero con una demora adicional al último año completo igual o superior a seis meses.

  Además, modifica el apartado 3 de ese mismo artículo con el objetivo de subsanar el error padecido en su última redacción, que hace referencia a la base reguladora y no a la pensión, perjudicando notablemente al trabajador que se jubila anticipadamente cuya base reguladora de la pensión de jubilación es superior al límite establecido en el artículo 57, pero no así la pensión resultante de aplicar el porcentaje que proceda a dicha base reguladora.

- **Incompatibilidades:** (modificación art. 213)

  Con la finalidad de **flexibilizar la compatibilidad entre actividad**, en este caso a tiempo parcial, y pensión de jubilación, la previsión legal se limita ahora a establecer la posibilidad de que el disfrute de la pensión de jubilación **sea compatible con el trabajo del pensionista**, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen, lo que permitirá mayor margen de actuación a la potestad reglamentaria en la regulación de la denominada jubilación flexible.

- **Pensión jubilación activa:** (modificación art. 214)

  Se modifica el artículo 214 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, **recogiendo una nueva regulación de la jubilación activa, eliminando el requisito de que, para acceder a esta modalidad de jubilación, se hayan tenido que acreditar cotizaciones suficientes a fin de que la pensión alcance el 100 por ciento de la base reguladora**; bastando ahora con reunir solo las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación, lo que, al reducir el número de años de cotización exigibles facilita el acceso a esta modalidad de jubilación compatible con el trabajo, además de tener una incidencia positiva desde la perspectiva de género.

  También, **se elimina el anterior obstáculo que suponía para el acceso a esta modalidad de pensión la incompatibilidad**, establecida en la anterior redacción, entre la pensión de jubilación activa y el complemento de demora regulado en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, previsto para quienes se jubilen uno o más años después de cumplir la edad ordinaria de jubilación que les corresponda según el artículo 205.1.a), modificándose, como ya se dijo anteriormente, el citado artículo a ese objeto.

  Por otra parte, es igualmente objeto de modificación la cuantía de la jubilación activa con el propósito de incentivar la permanencia en la actividad, ya que dicha cuantía deja de ser con carácter general el 50 por ciento de la pensión reconocida, como era hasta ahora con algunas excepciones, sustituyéndose por un porcentaje variable en función del tiempo de demora en causar la pensión de jubilación desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda, que va desde el 45 por ciento de la pensión de jubilación reconocida cuando la demora en el acceso a la pensión haya sido de un año, hasta el 100 por ciento de la pensión si el acceso a la misma se ha demorado cinco o más años. Además, este porcentaje de la pensión se va incrementando 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos en los que el pensionista permanezca en situación de jubilación activa, pero sin que el pensionista pueda superar el 100 por ciento de su pensión.

  Como excepción, en el supuesto de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido y con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75 por ciento cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido de entre uno y tres años, aplicándose el porcentaje general desde el cuarto año de demora.

- **Jubilación parcial:** (modificación art. 215)

  En cuanto a la jubilación parcial, regulada en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la reforma para los trabajadores que se jubilan parcialmente habiendo cumplido la edad ordinaria de jubilación prevista en el artículo 205.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social afecta a la reducción de jornada, que se amplía hasta un

máximo del 75 por ciento (hasta ahora era un 50 por ciento); y para los que se jubilan anticipadamente se amplía de dos a tres años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación prevista en el citado artículo 215, con una reducción de la jornada de entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento (hasta ahora del 50 por ciento, pudiendo alcanzar el 75 por ciento solo en los supuestos en que el trabajador relevista se contrata a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida), si bien en los supuestos de anticipación superior a dos años la reducción de jornada permitida durante el primer año es menor, entre un 20 y un 33 por ciento.

A su vez, en todos los casos de jubilación parcial anticipada, **los contratos de relevo** que se establezcan como consecuencia de dicha jubilación tendrán carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial, lo que mejora sin duda la situación del trabajador relevista. Además, la modalidad de jubilación parcial se extiende ahora a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos previstos en el nuevo apartado 6 del artículo 215.

Por otra parte, teniendo en cuenta la situación económica del sector, se modifica el apartado 6 de la disposición transitoria cuarta para ampliar hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la **jubilación parcial en la industria manufacturera** establecido en dicha disposición y también se introduce un nuevo apartado g), con la obligación de empresa y trabajador de cotizar por el 80 por ciento de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa, porcentaje inferior al que establece el artículo 215.2.f) como norma general. Asimismo, se establecen algunas precisiones en relación con la acumulación de jornada, y se completa con la aplicación progresiva de la base de cotización prevista en la citada letra g).

- **Trabajadores contratados a tiempo parcial:** (modificación art. 245, 247, 248)

  Por lo que se refiere a la **reforma relativa a los trabajadores fijos-discontinuos**, la modificación se limita a recoger una referencia a las particularidades en la regulación de la protección social en función de cada modalidad de contrato (a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y fijo-discontinuo).

  El **artículo 247 se modifica para regular por separado los períodos de cotización computables para trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos**. De este modo, el apartado 1 mantiene, en los mismos términos que antes, el cómputo de los períodos de cotización a efectos de causar el derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia por los trabajadores a tiempo parcial; en tanto que el apartado 2 recupera para los trabajadores fijos-discontinuos la aplicación del coeficiente de 1,5, suprimida por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, para el cálculo del periodo de carencia exigido para acceder a las citadas pensiones.

  El **artículo 248, que regula la cuantía de las prestaciones económicas para los trabajadores a tiempo parcial y asimilados a efectos de Seguridad Social**, se modifica principalmente al objeto de introducir para los trabajadores fijos-discontinuos la precisión de que 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. Otra modificación importante es que en el apartado 4 se establece la forma de cálculo para los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos del complemento de la pensión de jubilación previsto en el artículo 210.2, previendo para los primeros que se tendrán en cuenta los periodos de cotización establecidos en el artículo 247.1, en tanto que para los trabajadores fijos-discontinuos se tendrán en cuenta los periodos de cotización aplicando lo previsto en el artículo 247.2, es decir, aplicando el coeficiente del 1,5.

**Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores: (art. 2)**

Entrada en vigor el **1 de abril de 2025**

El artículo segundo da nueva redacción al artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que ahora dedica el apartado 6 a la **reducción de jornada del trabajador que accede a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, así como al contrato del trabajador relevista**, estableciendo a ese efecto las mismas características en cuanto a reducción de jornada y condiciones del contrato que se establecen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: a tiempo completo, por tiempo indefinido y debiendo mantenerse

al menos dos años desde la fecha de la jubilación ordinaria del jubilado parcial; así como con la obligación del empresario de que, para el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de dicho plazo, de celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. Además, se precisa desde el punto de vista laboral que 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 o un contrato de fijo discontinuo, debiendo en este último caso contratar un nuevo fijo discontinuo para la cobertura de la actividad dejada por el nuevo relevista.

Respecto del apartado 7 del citado artículo 12, para el supuesto en que el trabajador se jubile parcialmente teniendo cumplida la edad ordinaria establecida en el artículo 205.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se establece la posibilidad de celebrar un contrato de relevo, de duración determinada o por tiempo indefinido, en cuyo caso su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año y cuya jornada, como mínimo, será por la dejada vacante por el jubilado parcial, debiendo celebrarse con un trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Además, en el nuevo apartado 8 se declara compatible la ejecución del contrato a tiempo parcial con la retribución del jubilado parcial, así como que el puesto de trabajo del trabajador relevista y el del trabajador sustituido podrá ser el mismo o diferente y que el horario de trabajo podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

**Modificaciones en el TR de la ley de Clases Pasivas: (art. 3)**

Entrada en vigor el **1 de abril de 2025**

El artículo tercero modifica el artículo 33 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, con el objetivo de extender los mismos requisitos para acceder a la jubilación activa al Régimen de Clases Pasivas del Estado que se han introducido por el artículo primero en el artículo 214 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de aplicación al resto de regímenes del sistema.

**La disposición adicional segunda mandata al Gobierno para que en el plazo de 6 meses** analice los requisitos establecidos en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas **para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, a fin de incentivar esta modalidad de jubilación.**

# Actualidad del Poder Judicial

INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

## Confirman conceder la incapacidad temporal por enfermedad común y no por accidente laboral a una limpiadora que sufrió un accidente trabajando

El TSJ de Extremadura considera que el diagnóstico actual no tiene relación con la caída que sufrió tres años antes, pues en esa fecha ya presentaba una avanzada artrosis de ambas rodillas

PODER JUDICIAL ESPAÑA

Fecha: 21/01/2025
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: SENTENCIA todavía no publicada

El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura **ha desestimado el recurso de una trabajadora** de la limpieza que solicitó la incapacidad temporal a raíz de un accidente que sufrió durante su jornada laboral. La mujer se cayó hacia atrás en unas escaleras sin pasamanos, golpeándose en el lado izquierdo del cuerpo. El 20 de enero de 2020 le dieron la baja durante un año con diagnóstico de contusiones múltiples y el 10 de febrero de 2022 nuevamente por dolor de rodilla, siendo diagnosticada principalmente de rotura insercional mayor al 50% de la cara bursal del supraespinoso; gonartrosis grado II en rodilla izquierda y artrosis acromioclavicular en hombro. El 13 de septiembre de 2022 inició un proceso de incapacidad temporal por considerar como origen el accidente laboral que sufrió y la Dirección Provincial de Badajoz del INSS declaró el 24 de febrero de 2023 que la contingencia causante del proceso de incapacidad tenía carácter de enfermedad común, determinado como responsable de la prestación económica a la mutua Fremap y sanitaria, al servicio público de salud.

Los magistrados indican que nos encontramos ante un segundo proceso de incapacidad temporal iniciado casi un año después de que recibiese el alta médica por la caída en las escaleras en el que la demandante señala este accidente como nexo causal con lesiones diagnosticadas ahora. Asimismo, apuntan que se había estabilizado el proceso lesivo sin secuelas, pues la mujer aceptó el alta médica y que se reincorporó a su actividad laboral en condiciones de normalidad. Además, la Sala destaca que la principal causa del segundo proceso de incapacidad es una lesión en el hombro derecho y según el informe pericial, a la fecha del accidente, la mujer ya presentaba una avanzada artrosis de carácter crónico de ambas rodillas y en zonas claviculares de los hombros, progresivo y degenerativo, descartando relación alguna entre estas lesiones y las que padeció tras la caída.

**Por todo ello, el tribunal entiende que la incapacidad temporal iniciada en febrero de 2022 "tiene su causa en las patologías degenerativas que sufre la paciente, es decir, una enfermedad común en los términos resueltos por el INSS sin que exista el exigible causal entre el accidente sufrido en 2020 y las lesiones ahora diagnosticadas", desestimado el recurso de suplicación presentado.**

# Sentencia

REGISTRO JORNADA DE TRABAJO

# La Audiencia Nacional avala el sistema de registro de jornada mensual del BBVA frente a las demandas sindicales de acceso inmediato. La empresa no tiene obligación de poner a disposición de los RLT el registro de jornada de modo accesible en cualquier momento y de forma inmediata

Fecha: 09/12/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia de la AN de 09/12/2024

## Antecedentes y hechos del caso

- El caso resuelve un conflicto colectivo promovido por la Federación Sindicat D'Estalvi de Catalunya (SEC) contra el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) y otras entidades sindicales, en relación con el acceso al registro diario de jornada laboral.

### Reclamaciones del demandante:

La Federación SEC solicitó que el **artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET)** fuera interpretado de modo que:

- La Representación Legal de los Trabajadores (RLT) pudiera acceder al registro diario de jornada en **cualquier momento y de manera inmediata**.
- Este acceso fuera más allá de la entrega mensual establecida en acuerdos previos.
- La información proporcionada incluyera la identificación completa de los trabajadores vinculados a cada registro de jornada.

### Posición del demandado:

- El BBVA argumentó que la demanda pretendía modificar acuerdos ya establecidos entre la empresa y los sindicatos mayoritarios, que regulaban la entrega de los registros de jornada de forma mensual. Además, destacó que el procedimiento utilizado por el sindicato no era adecuado para cuestionar tales acuerdos.

### Evolución procesal:

- El Tribunal Supremo, en casación (Sentencia de 17/09/2024), estimó que el procedimiento de conflicto colectivo era idóneo para tratar la controversia, anulando una sentencia previa de la Audiencia Nacional que había desestimado la demanda por cuestiones procesales.
- Posteriormente, la Audiencia Nacional revisó el fondo del asunto.

## Fallo del Tribunal

- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional **desestimó la demanda planteada por la Federación SEC, considerando que el sistema implementado por BBVA se ajusta a la normativa aplicable** y que no existe obligación legal de acceso inmediato al registro de jornada para la RLT más allá de lo pactado en los acuerdos vigentes.

### Fundamentos jurídicos del fallo

El tribunal basa su decisión en los siguientes argumentos:

Interpretación del artículo 34.9 del ET:

- La norma obliga a las empresas a garantizar un registro diario de jornada que incluya el inicio y fin de cada jornada, **pero no impone un acceso inmediato a dichos registros por parte de la RLT**.
- La **expresión "permanecer a disposición" no equivale a acceso inmediato**.

Prevalencia de acuerdos colectivos:

- Tanto los acuerdos sectoriales como los de empresa, firmados por la mayoría sindical (72,69% de la RLT), establecen que la información del registro se entregará mensualmente en soporte digital.

Doctrina previa:

- El Tribunal Supremo, en sentencias anteriores, ha sostenido que los acuerdos alcanzados entre las partes en negociación colectiva prevalecen, siempre que respeten los mínimos legales. Además, indicó que el sistema de registro debe ser objetivo, fiable y accesible, pero no especificó un acceso inmediato.

Criterios técnicos y guías no vinculantes:

- El tribunal señaló que las guías emitidas por la Inspección de Trabajo o el Ministerio de Trabajo no tienen carácter vinculante, por lo que no pueden ampliar las obligaciones legales de las empresas.

## DESPIDO NULO.

# El TS declara nulo el despido de un trabajador tras la reclamación de las horas extraordinarias. Refuerza la garantía de indemnidad al declarar nulo un despido por represalia contra un conductor que reclamó sus derechos laborales

Fecha: 20/12/2024
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: Sentencia del TS de 20/12/2024

### Antecedentes y hechos que traen causa en el asunto

El caso se centra en el despido de un trabajador, D. Jesús Miguel, **conductor de transporte sanitario** para la empresa Ambuvital Transporte Sanitario, S.L. Este prestó servicios entre el 16 de agosto de 2021 y el 27 de septiembre de 2022, fecha en la que fue despedido tras un expediente disciplinario.

Los hechos relevantes incluyen:

- El trabajador realizó varias reclamaciones a la empresa sobre el exceso de horas trabajadas y el impago de horas extraordinarias. También denunció las irregularidades ante la Inspección de Trabajo.
- El 6 de julio de 2022, tras haber trabajado casi 12 horas, el empleado se negó a realizar un servicio adicional, alegando que ello implicaría un exceso de jornada. La empresa consideró esta negativa una falta grave, abriendo un expediente disciplinario que culminó con su despido.

- El trabajador reclamó la nulidad del despido alegando vulneración de sus derechos fundamentales, concretamente la garantía de indemnidad, al entender que el despido era una represalia por sus denuncias.

En primera instancia, el Juzgado de lo Social núm. 5 de Badajoz declaró el despido improcedente. La decisión fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura en suplicación. Finalmente, el trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

**El objeto del recurso de casación era determinar si el despido debía ser declarado nulo por vulnerar la garantía de indemnidad, como alegó el recurrente**.

## Fallo del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo **estimó el recurso de casación** para la unificación de doctrina, revocando las sentencias previas y **declarando nulo** el despido de D. Jesús Miguel.

El fallo incluye:

- La obligación de la empresa de readmitir al trabajador y abonarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido.
- Una indemnización adicional de 6.000 euros por vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad.

# Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. BANCA. CORRECCIÓN DE ERRORES. Corrección de erratas de la 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 22/01/2025)

MADRID. METAL. Resolución de 20 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 Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid suscrito por la organización empresarial Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y por la representación sindical CC. OO. Industria de Madrid y la Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid UGT (código n.o 28003715011982). (BOCM 18/01/2024)

CATALUNYA. ESCUELAS DE EDUCACIÓN ESPECIAL. Resolución EMT/92/2025, de 7 de enero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial de la Mesa Negociadora del Convenio colectivo de trabajo para el sector de escuelas de educación especial relativo a la modificación del premio de fidelidad o permanencia (código de convenio núm. 79000215011994). (DOGC 23/01/2024)

CÁDIZ. VITICULTURA. Convenio colectivo de Viticulatura para la provincia de Cádiz (BOC 20/01/2025)

JAÉN. MADERA. Tablas salariales y calendario laboral del año 2025 para el Convenio colectivo de industrias de madera y afines de la provincia de Jaén. (BOJ 22/01/2025)

SEVILLA. TINTORERÍAS. Convenio Colectivo del sector de las industrias de tintorerías, lavanderías de uso doméstico, limpieza y planchado de ropas de Sevilla y provincia, con vigencia del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025. (BOS 17/01/2025)

TARRAGONA. FRUTOS SECOS. Convenio colectivo de trabajo del sector de los Frutos secos de la provincia de Tarragona para los años 2024- 2027. (BOT 21/01/2025)

TARRAGONA. HORMIGÓN Y DERIVADOS DEL CEMENTO. Convenio colectivo de trabajo del sector de prefabricados de hormigón y derivados del cemento de la provincia de Tarragona para los años 2021-2024. Código conv. 43000185011993. (BOT 23/01/2025)