

Boletín nº1



ADADE BARCELONA, S. L.
www.adadebarcelona.es/

Cambios introducidos por la Ley Orgánica 1/2025 en el ámbito Laboral



El pasado 2 de enero de 2025, se publicó en el BOE la Ley Orgánica 1/2025, que introduce modificaciones significativas en materia laboral y de Seguridad Social.

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, publicada en el BOE el 3 de enero de 2025, y con **entrada en vigor el próximo 3 de abril de 2025**, introduce varias modificaciones relevantes en el ámbito laboral. Estas reformas impactan tanto en la gestión judicial como en los derechos de los trabajadores y las relaciones laborales. A continuación, se resumen los principales cambios.

1. Reformas en la Jurisdicción Social

a) Transformación de Juzgados Sociales en Tribunales de Instancia

- Se sustituye el modelo de **juzgados unipersonales** por **tribunales de instancia**, organizados en secciones como la de lo Social.

b) Impulso de la oralidad

- Se fomenta el uso de la **oralidad** en las sentencias, facilitando la emisión rápida de

resoluciones y la notificación de las mismas. Este cambio está diseñado para acelerar los procedimientos judiciales y adaptarse a las exigencias de la realidad social.

c) Actos de conciliación

- Los letrados de la Administración de Justicia podrán:
 - Proponer de oficio la conciliación si consideran que las partes pueden llegar a un acuerdo.
 - Establecer una **agenda doble** para facilitar los acuerdos previos al juicio.
- Plazos:
- Las conciliaciones deberán celebrarse **al menos 10 días después de la admisión de la demanda** y con una **antelación mínima de 30 días respecto a la vista**.

d) Preparación de la prueba

Ampliación del plazo para solicitar diligencias preparatorias de pruebas: de **5 a 10 días** antes de la vista.

Este cambio busca garantizar que los juzgados dispongan de tiempo suficiente para gestionar notificaciones y pruebas, especialmente documentales.

e) Modificación del recurso de casación

- Se introduce el concepto de **interés casacional objetivo**:
 - Este criterio promueve la uniformidad en la interpretación de la normativa laboral y garantiza la formación de una jurisprudencia coherente.

2. Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET)

a) Extinción por voluntad del trabajador (Artículo 50 ET)

- **Retrasos salariales**:
 - Se considera **retraso grave** si el pago del salario supera los **15 días** de la fecha pactada.
 - Es causa de extinción justificada si:
 - Se adeudan **3 mensualidades completas en un año**, aunque no sean consecutivas.
 - Hay retrasos en el pago durante **6 meses no consecutivos**.

b) Protección de trabajadores en permisos (Artículos 53.4.b y 55.5.b ET)

- Se amplía la **nulidad de extinciones**:
 - A despidos o extinciones que afecten a trabajadores que:
 - Hayan solicitado o estén disfrutando permisos por cuidado de familiares (art. 37.3.b ET).
 - Hayan solicitado adaptaciones de jornada (art. 34.8 ET).

3. Indemnizaciones por despido

- Se clarifica que las indemnizaciones por despido o cese **no están exentas de IRPF** si derivan de pactos, convenios o contratos privados.
- Sin embargo, las indemnizaciones acordadas ante un servicio administrativo como paso previo a la vía judicial sí podrán beneficiarse de la **exención fiscal**, garantizando mayor seguridad jurídica.

4. Fomento de la mediación y resolución de conflictos

Aunque las materias laborales están excluidas de los medios alternativos regulados en esta ley, se fomenta el uso de mecanismos como la **negociación asistida** y la **mediación** en el marco de su normativa específica.

Esto busca reducir la carga judicial y promover soluciones pactadas entre las partes.

5. Nuevas funciones en la Inspección de Trabajo

Los inspectores de trabajo podrán participar en actividades relacionadas con conflictos laborales, siempre que no sean permanentes, y estén vinculadas a sistemas autónomos de resolución de conflictos.

Estas actividades quedan exceptuadas del régimen general de incompatibilidades para funcionarios públicos.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Reactivación y empleabilidad: claves de la reforma laboral para jóvenes y mayores



El Real Decreto 1248/2024, que entró en vigor el 12 de diciembre de 2024, amplía las medidas existentes, facilitando la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años y reactivando a desempleados mayores de 45 años.

El Real Decreto 1248/2024, introduce importantes modificaciones al RD 818/2021 con el objetivo de reforzar los programas comunes de activación para el empleo. Esta reforma, que entró en vigor el 12 de diciembre de 2024, amplía las medidas existentes, facilitando la inserción laboral de jóvenes menores de 30 años y reactivando a desempleados mayores de 45 años.

Las principales novedades incluyen nuevas subvenciones, ajustes en los programas de formación y un enfoque más estratégico hacia la transición ecológica, digitalización y la investigación.

1. Nuevas subvenciones para costes laborales

Se incluyen nuevas partidas que mejoran las condiciones económicas en territorios específicos como Ceuta, Melilla, Islas Baleares y Canarias.

Se suman las **indemnizaciones por residencia**, cubriendo también las **cotizaciones empresariales** correspondientes en estos territorios.

Esta medida busca facilitar la contratación y apoyar la actividad laboral en regiones con particularidades económicas y geográficas.

2. Programas TándEM: empleo y formación experiencial

La reforma renombra los "**Programas experienciales de empleo y formación**" como "**Programas TándEM**", alineándolos con el **Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**.

El cambio no es meramente formal, sino que refuerza la **consolidación** de estos programas como una herramienta fundamental para combinar **formación práctica y desarrollo profesional**, en sintonía con los objetivos europeos de empleabilidad juvenil y modernización.

3. Inclusión de jóvenes menores de 30 años en programas de empleo

Uno de los cambios más relevantes es la ampliación del colectivo beneficiario. Ahora, los **jóvenes menores de 30 años** se suman a los **mayores de 45 años** como destinatarios prioritarios de los programas de empleo.

Este ajuste tiene como objetivo:

- Prevenir la **discriminación por edad**.
- Impulsar políticas inclusivas que favorezcan la incorporación de jóvenes al mercado laboral.

4. Reactivación de desempleados mayores de 45 años

Se lleva a cabo la **reactivación laboral de personas desempleadas mayores de 45 años**. Se detallan acciones específicas de **políticas activas de empleo** e incentivos económicos para fomentar su contratación.

Este enfoque garantiza un apoyo más efectivo a un colectivo que, históricamente, enfrenta mayores dificultades de inserción laboral.

5. Programas específicos para jóvenes menores de 30 años

Se establecen medidas concretas para jóvenes desempleados menores de 30 años, organizadas en dos programas:

Proyectos de primera experiencia profesional en administraciones públicas

- Contratos **formativos** de entre **10 y 12 meses**.
- Preferencia en sectores estratégicos: **transición ecológica, digitalización, cohesión social y desarrollo local rural**.
- Subvenciones que cubren costes salariales y un apoyo adicional de **215 euros mensuales** para tutorías durante los tres primeros meses.
- Acompañamiento profesional a través de **tutorías y orientadores de los servicios públicos de empleo**.

Proyectos Investigo

- Contratos laborales de **al menos 12 meses** en **I+D+i**.
- Prioridad en sectores como **economía verde, digitalización, data science** y sanidad.
- Exclusión de jóvenes que hayan trabajado en la misma entidad durante los **últimos 6 meses**.

Ambos programas buscan ofrecer oportunidades laborales de calidad, promoviendo el desarrollo de competencias profesionales en áreas clave para la economía actual.

6. Definición de beneficiarios y ayudas complementarias

Se detallan los **beneficiarios** de estas subvenciones:

- **Administraciones públicas** y entidades del sector público (para los proyectos de primera experiencia).
- **Universidades, centros tecnológicos, fundaciones y empresas innovadoras** (para los proyectos Investigo).
- **Jóvenes contratados** que residan en una provincia o isla distinta al lugar de trabajo podrán acceder a **ayudas al desplazamiento**.

Estas medidas aseguran una gestión eficiente de los recursos y refuerzan el compromiso con sectores estratégicos.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Qué cantidades debería tener en cuenta para calcular la base de cotización de una empleada del hogar



Empleada hogar interna 7 días semana, sueldo SMI, no realiza horas presencia, se le proporciona habitación y comida.

CASO PLANTEADO

¿Qué cantidades debería tener en cuenta para calcular su base de cotización, tendría que sumar alguna cantidad por proporcionarle habitación y comida?

SOLUCIÓN

El SMI se modifica anualmente a través de un Real Decreto, regulado por el BOE. En el presente caso el salario mínimo actual es de 1.134 € mensuales, brutos y distribuidos en 14 pagas. Si se dividen en 12 pagas, supone un sueldo mensual de 1.323 € mensuales brutos. Esto significa que el sueldo anual no puede

ser inferior a 15.876 € al año.

Al subir el sueldo, las bases de cotización de empleadas de hogar este 2024 se modifican. Así pues, la Tabla de Cotización de Empleadas del Hogar 2024 para la Seguridad Social para empleadas del hogar según el presente caso específico es:

Nº de tramo	Retribución mensual 12 pagas	Base de cotización
8	Desde 1.260,01 €	Salario bruto, es decir, 1.323 euros

Con relación a la consulta de sumar alguna cantidad por proporcionarle habitación y comida, dicha retribución es opcional. En todo caso, el empleador debe garantizar el pago en dinero de las cuantías del SMI, sin posibilidad, por tanto, de descuentos en concepto de salario en especie por debajo de la cuantía del SMI en dinero garantizada. Superada dicha cuantía, las partes pueden pactar (opcional) los descuentos que consideren conveniente, sin que estos puedan exceder del 30% del salario total.

Por lo tanto, el salario que percibe el trabajador al servicio del hogar familiar puede consistir sólo una retribución económica, o incluir, además, un componente en especie. Todo dependerá de lo que las partes hayan pactado.

CONCLUSIÓN

La base de cotización para tener en cuenta son 1323 euros (SMI). Es opcional abonar un complemento de manutención y alojamiento a la trabajadora. Siempre dependerá de pacto entre las partes.

AMPLIACIÓN CONSULTA

Con relación a la consulta inicial, agradecería la siguiente aclaración: entiendo entonces que, ¿al abonarle solo el SMI, no estoy obligado de cotizar por el valor del alojamiento y manutención a pesar de disfrutar de vivienda y comida por su condición de interna? ¿Es así?

AMPLIACIÓN RESPUESTA

En principio no debería cotizar si el mismo no está pactado ni comunicado a la Seguridad Social. Es decir, empleador y trabajadora pueden acordar una retribución en especie en concepto de manutención y

alojamiento si así lo desean.

Si observamos el art. 5 apartado 4 letra a dispone en el apartado de la forma del contrato "a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia".

Esto quiere decir que si, por ejemplo, la empleada del hogar come todos los días en la casa donde trabaja, pero no se pactó en el contrato u otro documento (Salario base + complementos manutención) ni se comunicó a la Seguridad Social, no se deberá incluir en la nómina ningún pago ni cotización en concepto de manutención. Advertir que el salario en especie no puede ser impuesto unilateralmente por el empleador.

Ahora bien, cuestión distinta es que este pactado o bien la trabajadora lo reclame alegando que verbalmente se pactó, entonces, para hallar lo que se debe cotizar, hay que tener en cuenta que el salario en especie pactado (alojamiento y/o manutención) es también salario y, por tanto, cotiza. Para saber el tramo que corresponde, se suma la retribución mensual de la parte empleadora (salario bruto), incluyendo el salario en especie (alojamiento y/o manutención) más la parte proporcional de las pagas extraordinarias

El artículo 8.2 del Real Decreto 1620/2011, al señalar que podrán pactarse retribuciones en especie tales como el alojamiento o manutención. "2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total."

Estos descuentos pueden practicarse únicamente cuando se haya pactado la prestación de servicio con derecho a percepciones en especie por alojamiento y/o manutención. Esta retribución en especie tiene que ser computada como parte del salario a todos los efectos: cotiza para la Seguridad Social, tiene retenciones de IRPF, etc., por lo que se necesita calcular la base de cotización o reguladora para recibir alguna prestación.

CONCLUSIÓN

Efectivamente, no se está obligado a cotizar por el valor del alojamiento y manutención, excepto exista pacto entre partes -contrato o anexo- o comunicación inicial realizada a la seguridad social indicando la existencia de dicho salario en especie.

Normativa aplicada

- Art. 15 Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.
- Art. 5 apartado 4 letra a) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Modificaciones en materia laboral introducidas por la Ley Orgánica 1/2025



Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

La [Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero](#), constituye un hito legislativo en el ámbito de la justicia, introduciendo reformas significativas en los procedimientos procesales y sociales. Con su **entrada en vigor prevista para el 3 de abril de 2025**, salvo excepciones específicas, la normativa promete modernizar la organización judicial y agilizar la tramitación de los procesos, afectando tanto a las empresas como a los trabajadores.

A continuación, se exponen las principales modificaciones.

1. Requisito de los Medios Alternativos de Solución de Controversias (MASC)

Una de las medidas más relevantes es la imposición del requisito de haber acudido previamente a un medio alternativo de solución de controversias (MASC) para que las demandas en asuntos civiles y mercantiles sean admitidas. Este cambio pretende aliviar la carga de los juzgados fomentando acuerdos

previos entre las partes.

Exclusiones: Cabe señalar que las materias laboral y concursal quedan fuera del ámbito de esta obligación, ya que poseen normativas específicas que prevén instrumentos de resolución pactada.

2. Transformación de los juzgados: hacia los Tribunales de Instancia

La ley reorganiza los juzgados de primera instancia mediante la creación de los Tribunales de Instancia, que sustituirán a los juzgados unipersonales. Estas nuevas estructuras buscan:

- Fomentar la especialización.
- Unificar criterios en la resolución de conflictos.
- Distribuir de manera equilibrada las cargas de trabajo.
- Optimizar los recursos judiciales disponibles.

Además, estos tribunales contarán con el apoyo de Oficinas de Justicia, puntos de contacto directo con la ciudadanía que permitirán realizar trámites de forma telemática, reduciendo desplazamientos.

Reformas destacadas: Modificaciones en la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) facilitan esta reorganización.

3. Modificaciones en la jurisdicción social

La ley introduce cambios profundos en la jurisdicción social, incluyendo medidas para agilizar los procedimientos y reforzar las garantías procesales. Entre las principales reformas destacan:

- Impulso de la oralidad: Las sentencias se dictarán y notificarán más rápidamente, favoreciendo su firmeza inmediata, salvo en los casos en que las partes se representen a sí mismas.
- Ampliación de plazos: El plazo para solicitar diligencias de prueba se amplía de 5 a 10 días antes del juicio.
- Reformas en el recurso de casación: Se redefine el recurso para unificación de doctrina, incorporando criterios de interés casacional objetivo.

4. Novedades laborales y fiscales

En el ámbito laboral, la Ley Orgánica 1/2025 modifica aspectos clave del Estatuto de los Trabajadores (ET) y otras normativas. Estas reformas tienen implicaciones tanto para las empresas como para los trabajadores:

a) Extinción del contrato por impago de salarios

El artículo 50 del ET introduce una nueva causa para la extinción del contrato por voluntad del trabajador, especificando que:

- Se considerará causa justa si el retraso en el pago del salario supera los 15 días.
- La acumulación de tres mensualidades completas en un año, aunque no consecutivas, también será motivo válido.
- Retrasos en seis meses, aunque no consecutivos, darán lugar a esta extinción.

b) Indemnizaciones por despido o cese

Se modifica el artículo 7.e) de la Ley del IRPF, aclarando que las indemnizaciones pactadas en actos de conciliación previos al proceso judicial social no se considerarán derivadas de pactos, convenios o contratos. Esto elimina ambigüedades y refuerza la seguridad jurídica.

5. Competencias de los inspectores de trabajo

La Ley 23/2015 se reforma para permitir que los inspectores puedan realizar actividades de mediación y arbitraje en conflictos laborales, siempre que estas funciones no sean permanentes. Además, estas actividades quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades de los funcionarios públicos.

6. Agilización de los actos de conciliación

En la jurisdicción social, se establece que los actos de conciliación deberán celebrarse a partir de los 10 días desde la admisión de la demanda y con una antelación mínima de 30 días a la vista. Esta medida busca facilitar acuerdos antes del juicio, descargando a los órganos judiciales.

7. Disposiciones transitorias y excepciones

La ley incluye un régimen transitorio para los procedimientos en curso, permitiendo que las partes acuerden someterse a MASC si aún no se ha celebrado juicio. Asimismo, se establecen excepciones para ciertas disposiciones, que entrarán en vigor 20 días después de la publicación de la ley en el BOE.

Mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo



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

El [Real Decreto-ley 11/2024](#), introduce una serie de reformas sustanciales en el sistema de pensiones con el objetivo de fomentar la prolongación voluntaria de la vida laboral y mejorar la compatibilidad entre el trabajo y la pensión de jubilación.

Estas modificaciones, en consonancia con las recomendaciones del Pacto de Toledo y los acuerdos del Diálogo Social del 31 de julio de 2024, afectan al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), el Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley de Clases Pasivas del Estado (LCPE).

A través de estas reformas, se busca incentivar a los trabajadores para que permanezcan en activo más allá de la edad ordinaria de jubilación, ajustando los requisitos, ampliando beneficios y corrigiendo errores

normativos previos.

Compatibilidad de la pensión de jubilación activa con el trabajo

Uno de los cambios más significativos se centra en el artículo 214 de la LGSS, cuya nueva redacción entrará en vigor el 1 de abril de 2025. Se elimina el requisito de acreditar cotizaciones suficientes para alcanzar el 100% de la base reguladora. En su lugar, se permite acceder a la pensión activa reuniendo solo las cotizaciones necesarias para causar derecho a la pensión, reduciendo así las barreras de entrada para colectivos con carreras laborales interrumpidas, como las mujeres o los trabajadores de sectores con alta rotación.

La cuantía de la pensión activa también se ha reformado profundamente. Se abandona el porcentaje fijo del 50% y se introduce una escala variable basada en el tiempo de demora en acceder a la pensión:

- **45%** si la demora es de un año.
- Incrementos del **5% anual** por cada año adicional, hasta alcanzar el **100%** a los cinco años o más.

Además, se introducen incentivos específicos para los trabajadores autónomos. Aquellos que contraten personal indefinido podrán disfrutar de una pensión activa del **75%** durante los primeros tres años de compatibilidad, siempre que la demora en el acceso a la pensión sea de entre uno y tres años.

Complemento por demora

El artículo 210.2 y 3 de la LGSS también ha sido reformado, con vigencia desde el 1 de abril de 2025. Se introduce un **complemento adicional del 2%** para quienes retrasen su jubilación al menos seis meses más allá de los dos años completos de demora. Esta medida busca premiar a aquellos que optan por prolongar su vida laboral, contribuyendo al sostenimiento del sistema de pensiones.

Adicionalmente, se corrige un error en la redacción anterior que afectaba negativamente a los jubilados anticipados. La modificación ajusta el cálculo para garantizar que se tome como referencia la pensión, y no la base reguladora, evitando perjuicios económicos injustificados.

Jubilación parcial y contratos de relevo

La reforma del artículo 215 de la LGSS, vigente a partir del 1 de abril de 2025, amplía la reducción de jornada permitida en la jubilación parcial del 50% al **75%**. Este cambio ofrece mayor flexibilidad a los trabajadores que desean reducir su carga laboral sin abandonar completamente el mercado de trabajo.

Por otro lado, se endurecen los requisitos para los contratos de relevo. Estos deberán ser indefinidos y a tiempo completos, garantizando así mayor estabilidad laboral para los relevistas. Además, las empresas estarán obligadas a mantener estos contratos durante al menos dos años tras la jubilación del trabajador relevado. En caso de extinción anticipada, deberá formalizarse un nuevo contrato en términos equivalentes.

Un aspecto novedoso es la inclusión de los **socios trabajadores de cooperativas** en el régimen de jubilación parcial, garantizando mayor igualdad de derechos entre este colectivo y los trabajadores por cuenta ajena.

Protección social de los trabajadores fijos-discontinuos

Los trabajadores fijos-discontinuos también se benefician de esta reforma, gracias a las modificaciones en los artículos 245.2, 247 y 248 de la LGSS, vigentes desde el 1 de abril de 2025. Se reintroduce el **coeficiente de 1,5** para calcular los períodos de cotización, lo que mejora considerablemente su acceso a prestaciones como la jubilación, la incapacidad permanente y las prestaciones por muerte y supervivencia.

Cambios en el Estatuto de los Trabajadores (ET)

El artículo 12 del ET ha sido modificado para armonizarlo con los cambios en la LGSS. Estas reformas, en vigor desde el 1 de abril de 2025, regulan de forma detallada los contratos de relevo y su compatibilidad con la jubilación parcial. Entre las novedades destaca la obligación de celebrar estos contratos preferentemente con desempleados o trabajadores con contratos temporales.

Además, se flexibiliza la compatibilidad entre la jubilación parcial y el contrato a tiempo parcial, permitiendo que el horario del trabajador relevista complemente o coincida con el del relevado.

Extensión al régimen de clases pasivas del Estado

El artículo 33 de la LCPE se alinea con las medidas introducidas en el régimen general de la Seguridad Social. Con vigencia desde el 1 de abril de 2025, permite a los empleados públicos acceder a la jubilación activa bajo las mismas condiciones que el resto de los trabajadores. Este cambio elimina desigualdades históricas y fomenta la continuidad laboral en el sector público.

Cuadro resumen novedades

Cambio Introducido	Norma Afectada	Entrada en Vigor
Eliminación del requisito del 100% de la base reguladora	Artículo 214 de la LGSS	1 de abril de 2025
Cuantía variable de la pensión activa	Artículo 214 de la LGSS	1 de abril de 2025
Complemento adicional del 2% por demora	Artículo 210.2 y 3 de la LGSS	1 de abril de 2025
Ampliación de la reducción de jornada en la jubilación parcial	Artículo 215 de la LGSS	1 de abril de 2025
Reintroducción del coeficiente 1,5 para fijos-discontinuos	Artículos 245.2, 247 y 248 LGSS	1 de abril de 2025
Regulación de contratos de relevo	Artículo 12 del ET	1 de abril de 2025
Acceso a jubilación activa en Clases Pasivas	Artículo 33 de la LCPE	1 de abril de 2025

Activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor



Orden PJC/1472/2024, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor.

Mediante esta [Orden PJC/1472/2024](#) se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024 (con efectos desde el 1 de enero de 2025), por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del ET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de la fabricación de vehículos de motor.

El artículo 47 bis establece un sistema innovador que permite a las empresas reducir temporalmente las jornadas laborales o suspender contratos para afrontar cambios estructurales que impacten significativamente en su actividad. En este caso, el sector automotriz, caracterizado por una transición tecnológica acelerada y una creciente demanda de recualificación profesional, es el foco de esta medida.

La aplicación del mecanismo busca proteger el empleo, facilitar la adaptación de las empresas a los nuevos paradigmas productivos y reforzar la competitividad del sector a largo plazo, al tiempo que fomenta la formación y recualificación de los trabajadores afectados.

Requisitos para las empresas beneficiarias

Las empresas que deseen acogerse a este mecanismo deben cumplir con las siguientes condiciones:

1. Clasificación CNAE-2009 y afiliación:

- Empresas clasificadas bajo el código 2910 (fabricación de vehículos de motor) que, a 30 de noviembre de 2024, demuestren:
 - Una pérdida sostenida de afiliación a la Seguridad Social superior al 25%.
 - Un porcentaje promedio superior al 30% de su plantilla en ERTE entre el 1 de abril de 2022 y la fecha de entrada en vigor del acuerdo.

1. Cadena de valor:

- Empresas de los códigos CNAE-2009 incluidos en el Anexo II, cuya facturación en 2023 provenga, al menos en un 40%, de operaciones directas con empresas clasificadas bajo el código 2910 y con centros de trabajo en España.

Duración del mecanismo

El periodo de vigencia del Mecanismo RED abarcará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2025, perdiendo validez tras esta fecha, independientemente del momento en que se realice la solicitud por parte de las empresas.

Compromisos exigidos a las empresas

Las empresas beneficiarias deben asumir una serie de compromisos orientados a garantizar la estabilidad laboral:

- **Prohibición de despidos:** Durante los dos años posteriores a la vigencia de las medidas, no podrán realizar despidos individuales ni colectivos, salvo causas de fuerza mayor.
- **Protección de contratos fijos-discontinuos:** No se justificará el fin de actividad ni la falta de llamamiento por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

-
- **Planes de recualificación:** Obligación de presentar un plan de formación adaptado a las necesidades del nuevo sistema productivo, validado por las Secretarías de Estado competentes.

Anexos CNAE-2009

El acuerdo incluye los siguientes códigos CNAE relevantes:

Anexo I:

Código CNAE-09 Actividad Económica

2910 Fabricación de vehículos de motor.

Anexo II:

Código CNAE-09 Actividad Económica

2910 Fabricación de vehículos de motor.
2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor.
2931 Fabricación de equipos eléctricos para vehículos.
2932 Fabricación de otros componentes para vehículos.
2229 Fabricación de otros productos de plástico.
4531 Comercio al por mayor de repuestos y accesorios.
5210 Depósito y almacenamiento.
5221 Actividades anexas al transporte terrestre.
8121 Limpieza general de edificios.
8292 Actividades de envasado y empaquetado.

Revalorización de pensiones para el año 2025 y otras medidas en materia de empleo y Seguridad Social



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.

El [Real Decreto-ley 9/2024 \(RDL 9/2024\)](#) establece cambios en el ámbito de la Seguridad Social, incluyendo la revalorización de pensiones, medidas en materia de cotización y disposiciones transitorias hasta la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025.

Esta norma, estructurada en cinco títulos y con un total de 101 artículos, tiene por objetivo atender las necesidades de los colectivos más vulnerables, así como garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones. La mayoría de las medidas entraron en vigor el 25 de diciembre de 2024, aunque ciertos efectos económicos se aplicarán a partir del 1 de enero de 2025.

Revalorización de pensiones y prestaciones públicas

La revalorización de las pensiones contributivas y de las prestaciones de Clases Pasivas para el año 2025

se ha fijado en un **2,8%**, tomando como referencia el valor medio de las tasas de variación interanual del Índice de Precios al Consumo (IPC) de los doce meses previos a diciembre de 2024. Este porcentaje se aplica también a los haberes reguladores y a las pensiones especiales de guerra.

- **Límite máximo de pensiones públicas:** 3.267,60 euros mensuales o 45.746,40 euros anuales (artículo 78).
- **Complemento de reducción de brecha de género:** Se fija en 35,90 euros mensuales para 2025.
- **Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI):**
 - 7.840,00 euros anuales para pensiones no concurrentes.
 - 7.610,40 euros anuales para pensiones concurrentes con viudedad.
- **Pensiones no contributivas:** 7.905,80 euros anuales (artículo 79).
- **Prestaciones familiares por discapacidad:**
 - 5.805,60 euros anuales para hijos con discapacidad mayor al 65%.
 - 8.707,20 euros anuales para discapacidad superior al 75%.

Actualización de bases de cotización

Hasta la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2025, se establecen las siguientes disposiciones en materia de cotización (artículo 80):

- **Bases mínimas de cotización:** Incremento automático en el mismo porcentaje que el salario mínimo interprofesional (SMI) más un sexto.
- **Bases máximas y tope máximo:** Se revalorizan aplicando el porcentaje de incremento de las pensiones, junto con la disp. trans. trigésima octava de la LGSS.
- **Mecanismo de Equidad Intergeneracional:** Cotización del 0,80% (0,67% a cargo de la empresa y 0,13% del trabajador).
- **Reintegro para autónomos en pluriactividad:** Derecho al reintegro del 50% del exceso en cotizaciones por contingencias comunes que superen los 16.672,66 euros.

Medidas adicionales en Seguridad Social

El RDL 9/2024 también aborda aspectos relativos a la protección social en colectivos específicos y condiciones transitorias para garantizar la estabilidad del sistema.

Aplicación de la disposición transitoria 39ª LGSS en Clases Pasivas (artículo 81):

- Incremento progresivo de la cuantía máxima inicial para pensiones causadas desde 2025.

Sector Marítimo-pesquero (artículo 82):

- Ajustes en la cotización adicional de solidaridad para excluir a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Mar.

Compromiso de mantenimiento del empleo en ERTES y Mecanismo RED (artículo 83):

- Las empresas deberán garantizar la continuidad laboral durante un mínimo de seis meses y un máximo de dos años tras la finalización de los expedientes de regulación temporal de empleo.

Cotización en cooperativas (RETA) (artículo 84):

- Los socios de cooperativas con sistemas intercooperativos de prestaciones sociales quedarán exentos de cotizar por rendimientos.

Prórroga de medidas y anticipación de la edad de jubilación

El título IV del RDL 9/2024 incluye medidas transitorias y prórrogas para atender situaciones de vulnerabilidad:

- **Reconstrucción económica de La Palma:**
 - Prórroga de los ERTES vinculados a la erupción volcánica hasta el 30 de junio de 2025.
 - Aplazamiento del pago de cuotas de la Seguridad Social para trabajadores y autónomos afectados.
- **Jubilación anticipada del personal sanitario en medios aéreos:**
 - Procedimientos de aplicación en un plazo de tres meses para establecer coeficientes reductores.

Cuadro resumen principales medidas laborales

Ámbito	Medida	Norma afectada	Entrada en Vigor
Revalorización de pensiones	Incremento del 2,8%	Art. 79	1 de enero de 2025
Límite máximo de pensiones	3.267,60 euros mensuales o 45.746,40 euros anuales	Art. 78	1 de enero de 2025
Bases de cotización	Incremento en base al SMI y tope máximo según disp. trans. 38 LGSS	Art. 80	1 de enero de 2025
Sector marítimo-pesquero	Exclusión de cotización adicional para trabajadores por cuenta propia	Art. 82	1 de enero de 2025
Cooperativas (RETA)	Exención de cotización por rendimientos	Art. 84	1 de enero de 2025
Prórroga de ERTES en La Palma	Extensión hasta el 30 de junio de 2025	Art. 94-97	25 de diciembre de 2024
Mantenimiento del empleo en ERTES	Obligación de garantizar la continuidad laboral entre seis meses y dos años	Art. 83	25 de diciembre de 2024