

Marcas. 'Maricón perdido' se topa con la UE en su intento de ser registrada —P3

Legal

IRANZADI
LA LEY
KARNOV
GROUP

Principales aspectos laborales a los que las empresas deben prestar atención este 2025

1. NOVEDADES LABORALES QUE ENTAN EN VIGOR EN 2025

Desde el 1 de enero de 2025 se encarecen los costes de Seguridad Social

- 1) Actualización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.
- 2) Subida de las bases máximas de cotización.
- 3) Cotización de solidaridad por tramos para los ingresos que excedan la base máxima anual de cotización.

Extinción indemnizada del contrato de trabajo por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario

La ley orgánica de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia, que se prevé que entre en vigor en 2025, considera que el retraso será continuado cuando se superen los 15 días de la fecha fijada para el pago y establece causas específicas, como el adeudo de tres mensualidades completas o retrasos en seis meses no consecutivos.

Planes LGTBI

El 10 de octubre de 2024 entró en vigor el real decreto 1026/2024 por que se desarrolla esta obligación. La norma da un plazo de tres meses, es decir, hasta el 10 de enero de 2025, a las partes negociadoras para acordar dichas medidas planificadas, a falta de pacto en plazo, deberán aplicar el conjunto de medidas establecidas en el real decreto.

2. OBLIGACIONES LABORALES YA VIGENTES EN 2024

Extensión del ámbito de protección de la garantía de indemnidad

El 4 de diciembre de 2024 entró en vigor la Ley Orgánica del Derecho de Defensa que extiende el ámbito de protección de la garantía de indemnidad a los cónyuges, parejas de hecho y parientes hasta el segundo grado que trabajen en la misma empresa que los trabajadores que hayan ejercitado su derecho a la defensa.

Canal de denuncias

Desde el 1 de diciembre 2023 las empresas de 50 o más trabajadores deben contar con un canal de denuncias. Además, el 31 de octubre de 2024 entró en vigor del Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante que crea y regula dicho órgano, por lo que se prevé que a corto plazo comience a imponer sanciones a las empresas que incumplan esta obligación.

Planes de igualdad

Desde el 7 de marzo de 2022 las empresas de 50 empleados o más deben contar con un plan de igualdad. Aunque no hay novedades legales al respecto, muchos deben ser renovados y las sanciones en caso de incumplimiento pueden llegar hasta los 225.018 euros en los casos más graves.

Permiso climático

En el Real Decreto Ley 8/2024, de 28 de noviembre, se aprobó el derecho de los trabajadores a ausentarse de su puesto de trabajo hasta 4 días retribuidos en situaciones de emergencia climática, así como el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

3. REFORMAS LABORALES ANUNCIADAS PARA ESTE AÑO

Subida del SMI

Está pendiente de aprobación y aún no se conoce la cuantía concreta. Desde el Ministerio de Trabajo han informado de que subirá como mínimo el IPC y se mantendrá en el 60% del salario medio, por ello, el SMI podría subir entre un 4% y un 5% respecto al de 2024, acercándose a la cifra de 1.200 euros mensuales en 14 pagas.

Reducción de la jornada laboral máxima

De 40 a 37,5 horas semanales con mantenimiento del salario. Según el acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y sindicatos esta medida debería estar implantada antes de finales de 2025.

Desarrollo del derecho a la desconexión digital

El Ministerio de Trabajo ha anunciado la ampliación de este derecho.

Registro de jornada digital

Se ha anunciado la implantación obligatoria de un registro de jornada digital a disposición de los representantes de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo de forma remota. De acuerdo con los plazos previstos por el Ministerio de Trabajo, podría entrar en vigor en diciembre de 2025.

Permiso parental

Se espera el establecimiento de una retribución y/o prestación de Seguridad Social respecto este permiso regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Fin de la incapacidad permanente como causa de resolución del contrato laboral

Esta nueva regulación supondrá que la extinción del contrato en casos de incapacidad permanente del trabajador quede condicionada a la voluntad del empleado, a la posibilidad de la empresa de adaptar su puesto de trabajo o a la existencia de un puesto vacante y disponible acorde con el perfil compatible con su nueva situación.

Estatuto del becario

Con un catálogo de derechos y obligaciones, entre los que se prevé el derecho a una compensación económica adecuada.

Fuente: elaboración propia, a partir de la información recabada de profesionales jurídicos consultados y la legislación

BELÉN TRINICADO / CINCO DÍAS

Aspectos clave para pasar la ITV laboral este 2025

El último trimestre de 2024 ha sido muy activo en cuanto a novedades laborales tanto legislativas como jurisprudenciales ▶ Se han anunciado importantes reformas en materia de tiempo de trabajo

IRENE RUIZ DE VALBUENA
MADRID

Las empresas se enfrentan en este 2025 a importantes retos en materia laboral. La reducción de la jornada laboral máxima, el registro horario digital, el desarrollo del derecho a la desconexión digital o los planes de igualdad LGTBI son algunos ejemplos de las obligaciones laborales a las que las compañías deberán prestar especial atención este año. Algunas de ellas ya han sido aprobadas por ley o establecidas por sentencias del Tribunal Supremo, y otras solo se han anunciado, por lo que los términos exactos en los que se regularán aún están por definirse.

Una de las obligaciones laborales de las empresas ineludible año tras año es la cotización y el abono de las cuotas de la Seguridad Social. Unos costes que

como señala Albert Toledo, director en el área laboral de Ceca Magán Abogados, se encarecen este 2025. "Se actualiza el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, suben las bases máximas de cotización y se incorpora la cotización de solidaridad por tramos para los ingresos que excedan la base máxima anual de cotización", detalla el abogado.

El último trimestre de 2024 ha sido muy activo en cuanto a novedades laborales tanto en el terreno legislativo como jurisprudencial. Y es, como advierte Tomás Gómez, socio de Abdón Pedrajas Little, a menudo las sentencias que se dictan no solo en nuestro país sino también en el ámbito europeo son tan importantes como la actividad legislativa. Así, la sentencia del Tribunal Supremo del pasado 18 de noviembre estableció la obligación de dar audiencia previa al trabajador antes de llevar a cabo un

—Continúa en P2

En portada

—Viene de P1

despido disciplinario. Un deber para las empresas que, según explica Lourdes Escassi, si bien no requiere una reforma de la regulación laboral para aplicarse, sí que genera dudas que los tribunales tendrán que definir. "Por ejemplo, cuál será la consecuencia del incumplimiento de este trámite, en qué casos no será obligatorio, o qué plazo deberá otorgarse al trabajador para las alegaciones", se pregunta la experta.

De los nuevos derechos laborales, aprobados recientemente, Mireia Sabaté, socia responsable de laboral de Baker McKenzie, destaca que el 4 de diciembre de 2024 entró en vigor la Ley Orgánica del Derecho de Defensa, que extiende la garantía de indemnidad a los cónyuges, parejas de hecho y parientes hasta el segundo grado que trabajen en la misma empresa que el trabajador que haya ejercitado su derecho a la defensa. La abogada también recuerda que dentro del plan de respuesta inmediata frente a los daños causados por la DANA se creó un permiso climático con el que los trabajadores pueden ausentarse de su puesto de trabajo hasta cuatro días retribuidos en situaciones de emergencia climática.

Por su parte, Tomás Gómez remarca que antes del 10 de enero de 2025 las empresas con más de 50 empleados deben haber negociado un conjunto planificado de medidas y recursos para lograr la igualdad real y efectiva para las personas LGTBI. De manera que las compañías en las que no se llegue a un acuerdo en este plazo deberán aplicar las medidas establecidas en el real decreto que desarrolla esta obligación. El letrado insiste en el carácter inminente para cumplir con este deber y lamenta que el plazo de negociación que se ha conferido para ello sea "sustancialmente inferior al otorgado, por ejemplo, en los planes de igualdad".

Salario y jornada

De las reformas laborales que se prevé que se aprueben este año, las relacionadas con el salario y el tiempo de trabajo son de las que más expectación generan. Este 2025 está prevista una subida del salario mínimo interprofesional (SMI) que, como apunta Albert Toledo, aunque no se conoce el importe exacto de este aumento, sí se ha anunciado que será como mínimo igual al crecimiento del IPC y que se mantendrá en el 60% del salario medio. En consecuencia, el SMI podría aumentar entre un 4% y un 5% respecto al de 2024, acercándose a los 1.200 euros mensuales en 14 pagas.

En materia de tiempo de trabajo, la reducción de la jornada máxima legal de 40 a 37,5 horas semanales con mantenimiento del salario es de las medidas que, según Mireia Sabaté, más impac-



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, interviene durante el 44º Congreso Confederado de UGT. EUROPA PRESS

to para las empresas a nivel de coste y de organización interna. "No solo afectará a los empleados que prestan servicios a tiempo completo, sino también a aquellos con contratos a tiempo parcial o que estén disfrutando de reducciones de jornada por motivos de conciliación", avisa. Y es que las jornadas de 37,5 horas o superiores pasarán a ser consideradas a tiempo completo y las inferiores a 37,5 horas seguirán siendo jornadas a tiempo parcial, pero deberá incrementarse el salario proporcionalmente en relación con la nueva jornada máxima.

Unido a la reducción de la jornada legal máxima, el Ministerio de Trabajo ha anunciado su intención de establecer un registro horario digital al que podrían acceder la Inspección de Trabajo, los trabajadores y sus representantes legales de manera remota y en cualquier momento. Tal y como adelanta Lourdes Escassi, según un borrador de la norma que se filtró hace unos meses, el nuevo registro horario se implementaría en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la reducción de jornada y las sanciones por el incumplimiento de esta obligación podrían alcanzar los 10.000 euros.

También vinculado a la jornada laboral, desde el Ministerio de Trabajo se plantea un desarrollo digital que ya recoge la normativa actual. "Se espera que sea una ampliación de este derecho en la que se desarrollen sus consecuencias concretas, sin dejarlo

todo a la negociación de las partes", augura Albert Toledo.

Sanciones por incumplir

Las sanciones a las que se enfrentan las empresas por el incumplimiento de las obligaciones laborales son principalmente monetarias, aunque no son las únicas. Mireia Sabaté precisa que a las multas también se pueden añadir otras sanciones, como la pérdida temporal de ayudas, bo-

nificaciones y beneficios públicos, o la prohibición de contratar con la Administración pública. En cualquier caso, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social fija multas mínimas y máximas dependiendo de la materia afectada con unas horquillas muy amplias en función de si concurren o no criterios agravantes.

Por ejemplo, las sanciones previstas en materia de jornada pueden alcanzar los 7.500 euros por cada trabajador afectado. No formalizar un acuerdo de trabajo a distancia o no contar con un registro de jornada son infracciones calificadas como graves en las que la sanción va desde los 751 a los 7.500 euros. Mientras que no elaborar un plan de igualdad se considera una infracción muy grave cuya multa oscila entre los 7.501 y los 225.018 euros.

Los canales de denuncias tienen su propio régimen sancionador, con multas por incumplimiento que van desde los 100.000 al millón de euros, dependiendo de si la infracción es grave o muy grave. A pesar de que esta obligación para las empresas de más de 50 trabajadores está en vigor desde el 1 de diciembre de 2023, hasta la fecha no se han impuesto sanciones por su incumplimiento. Algo que, según Lourdes Escassi, podría cambiar a corto plazo con la entrada en vigor, el pasado 31 de octubre de 2024, del Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante que crea y regula este órgano encargado de sancionar estas infracciones.

Se espera que el SMI suba entre un 4% y un 5% acercándose a los 1.200 euros en 14 pagas

La reducción de la jornada legal máxima tendrá un fuerte impacto a nivel de costes y organización

Algunas cifras de la Inspección de Trabajo

► **Empleo aforado.** En 2023 se alcanzaron 100.982 empleos aforados a raíz de las 279.984 actuaciones de control del alta obligatoria en la Seguridad Social de trabajadores tanto por cuenta ajena como por cuenta propia o autónomos.

► **Falsos autónomos.** Durante el año 2023 se han regularizado 32.424 falsos autónomos. En 2020 la cifra fue algo superior, alcanzando las 39.044 regularizaciones, mientras que en 2021 se quedó en 9.399.

► **Contratación temporal.** En 2023 se han transformado 35.504 contratos temporales en indefinidos, a los que hay que añadir 46.429 contratos por la acción ordinaria de la Inspección, lo que suma un total de 81.933 contratos transformados.

► **Tiempo de trabajo.** A lo largo del 2023 se realizaron en esta materia 32.968 actuaciones que supusieron 8.716 requerimientos y la detección de 11.168 infracciones, cuyo importe de sanciones total fue de 13.888.532 euros. Concretamente, en lo referente a horas extraordinarias hubo 2.533 actuaciones, por las que hubo 510 requerimientos y se detectaron 617 infracciones, sancionadas con un importe total de 1.612.913,32 euros. En cuanto al registro horario, en 2023 se realizaron 8.355 actuaciones, de las que derivaron 2.083 requerimientos y se detectaron 1.660 infracciones por una cuantía total de 3.067.375,20 euros.

► **Salarios.** En 2023, en el marco del programa de salarios se realizaron 25.175 actuaciones que supusieron 6.425 requerimientos y la detección de 1.808 infracciones por un importe total de 8.630.724,29 euros.

► **Igualdad y no discriminación por sexo.** En el año 2023 el número total de actuaciones fue de 12.206, un 7,47% más que en 2022. Asimismo, se detectaron un 47,39% más de infracciones, pasando de las 1.226 detectadas en 2022 a 1.807 en 2023. Concretamente, en cuanto a planes de igualdad, también hubo un fuerte incremento de actuaciones, pasando de 1.058 en 2022 a 1.629 en 2023, lo que implica un aumento del 53,97%.

► **Prevención de riesgos laborales.** En este ámbito se realizaron 536.697 actuaciones con las que se detectaron 26.654 infracciones, cuyo importe total por las sanciones propuestas ascendió a 97.320.875,25 euros.