

## NEWSLETTER 1 - ENERO 2025

---

### 1. NOVEDADES DE DESPACHO.

#### Actividad Internacional:

El pasado mes de noviembre, asistimos en Bruselas al seminario anual de Derecho Europeo con foco en el ámbito laboral organizado por la ERA y EELA. Tuvimos la oportunidad de analizar las últimas novedades en derecho europeo laboral así como conectar con la red internacional del despacho.

#### Equipo Miralles:

Nuestro equipo se ha reforzado con la incorporación de Inés Rumeu y Berta Camacho como Asociadas al despacho, para dar soporte al resto de equipo de Miralles. Ambas abogadas tienen Máster de especialización en derecho laboral y hablan español, catalán e inglés.

### 2. NOVEDADES LEGISLATIVAS.

#### A) CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.

En relación al XXI Convenio Colectivo de la Industria Química, el cual se encontraba pendiente de publicación y respecto a cuyo contenido la Dirección General de Trabajo ha requerido una subsanación, informarles que, cabe la posibilidad que se impugne el Convenio por parte de UGT. En el supuesto de seguir adelante el referido procedimiento y prosperar el mismo, cabría que se produjesen consecuencias jurídicas respecto a las materias que constituyen el contenido del Convenio con especial mención a los incrementos salariales y atrasos.

#### B) LEY ORGÁNICA 1/2025, DE 2 DE ENERO, DE MEDIDAS EN MATERIA DE EFICIENCIA DEL SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA.

Entrada en vigor en cuanto a las modificaciones procesales del orden social, a los 3 meses de su publicación, es decir con fecha de 3 de abril de 2025.

#### I. Modificación de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ). Entrada en vigor a los 20 días de su publicación en el BOE, es decir con fecha de 23-1-2025.

Se instaura un sistema en el que el primer nivel de organización judicial opera de forma colegiada, el llamado modelo de Tribunales de Instancia (se introduce dicho nivel en el art. 26 de la referida LOPJ)

Se trata por tanto de un sistema de organización colegiada, si bien ello no altera el ejercicio de la función jurisdiccional ni las competencias de los órganos de enjuiciamiento unipersonales.

Dicho Tribunal de Instancia, podrá disponer de Secciones de lo Social, las cuales se prevén en el art. 94 de la citada LOPJ (apartado 34 del art. 1 de la Ley Orgánica).

## II. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)

Se modifica esta norma procesal (LRJS), a través del artículo 24 de esta Ley Orgánica, siendo entre otras muchas, las principales novedades las siguientes:

- Impulso de la oralidad de las sentencias (art. 50 LRJS).
- Flexibilidad en la convocatoria de actos de conciliación y juicio, estableciendo expresamente la posibilidad de que sean señalados en convocatorias separadas y anticipadas (art. 82.2 LRJS)
- Se establece el requerimiento en la citación del previo traslado entre las partes, **o la aportación anticipada de la prueba documental o pericial de que intenten valerse, con 10 días de antelación al acto del juicio** (art. 82.5 LRJS).
- Se amplía el plazo de 5 a 10 días de antelación a la fecha del juicio para solicitar diligencias de preparación de la prueba a practicar en juicio (art. 90.3 LRJS).
- En relación al recurso de casación para la unificación de la doctrina, se introduce el concepto de “interés casacional objetivo”. Se trata de un filtro adicional para la admisibilidad del recurso, pretendiendo la admisión de tan sólo aquellos casos con relevancia jurídica significativa (art. 219.1 y 3 LRJS).

Se prevé la posibilidad de inadmisión parcial, permitiendo la continuación del trámite de los motivos no afectados por la resolución de inadmisión parcial (art. 225.5 LRJS).

## III. Modificación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se modifica esta Ley (ET), a través de la Disposición Final 26ª de esta Ley Orgánica, siendo las principales novedades las siguientes:

- En cuanto a la extinción del contrato por voluntad del trabajador prevista en el art. 50 ET, se modifica el mismo para señalar que se entenderá que hay atraso en el pago de salario cuando se supere en 15 días la fecha fijada para su abono.

Asimismo, se entiende que existen retrasos continuados en el abono del salario, que permiten la extinción, cuando en el período de un año se adeuden 3 mensualidades, o concurra retraso en el pago durante 6 meses, aun no consecutivos.

- Modificación artículo 53.4 b y 55.5 b ET: Se incluye entre los supuestos de nulidad de las decisiones empresariales de extinción la de contratos que afecten a las personas trabajadoras que hayan solicitado el permiso previsto en el artículo 37.3 b) ET (permiso para los casos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo), o estén disfrutando de él, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 ET.

Se corrige con ello la Ley de Paridad que desprotegía a las personas trabajadoras en esos supuestos.

## C) **REAL DECRETO-LEY 11/2024, DE 23 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO.**

# MIRALLES

**Entrada en vigor** de los aspectos más relevantes (reforma de la Ley General de la Seguridad Social), a **1 de abril de 2025**, con excepción de la prórroga y nueva regulación de la modalidad de la jubilación parcial para la industria manufacturera, con entrada inmediata en vigor.

Se pretende mejorar la compatibilidad de la pensión de jubilación con el empleo y se facilita que los trabajadores puedan realizar una transición del mercado de trabajo a la jubilación más progresiva y flexible.

Concretamente, las **novedades** que se introducen son las siguientes:

- **Demora de la jubilación (art. 210.2 y 3 LGSS)**

Se introduce la posibilidad de incrementar el complemento económico, para quien acceda a la pensión de jubilación a una edad superior.

Hasta ahora se devengaba por cada año completo cotizado después de cumplir la edad de jubilación ordinaria. Ahora, a partir del segundo año completo de demora, podrá generarse por periodos de retraso entre 6 meses y un año asignando un 2% adicional por dichos periodos inferiores.

- **Compatibilidad de pensión con trabajo a tiempo parcial. Jubilación flexible (art. 213 LGSS)**

Se permite que los pensionistas compatibilicen su pensión con un trabajo a tiempo parcial, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen (hasta ahora se preveía la reducción de la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada laboral).

En dicho sentido, la Disposición Adicional 2ª del RD-Ley, establece sobre la evaluación de la jubilación flexible, que en el plazo de 6 meses desde la publicación (es decir hasta finales de junio de 2025), el Gobierno analizará los requisitos de esta modalidad para incentivar esta modalidad de jubilación.

- **Jubilación activa (Artículo 214 LGSS):**

- Se elimina el requisito de tener una carrera de cotización completa (no será necesario acreditar cotizaciones suficientes a fin de que la pensión alcance el 100% de la base reguladora; bastando ahora con reunir las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación).
- Desaparece el obstáculo que suponía para el acceso a esta modalidad de pensión, la incompatibilidad entre la pensión de jubilación activa y el complemento de demora regulado en el artículo 210.2 de esta Ley, previsto para quienes se jubilen uno o más años después de cumplir la edad ordinaria de jubilación que les corresponda.
- Se modifica la cuantía de esta modalidad de jubilación activa con el propósito de incentivar la permanencia en la actividad.
- Deja de ser con carácter general el 50% de la pensión reconocida, 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% de la pensión de jubilación reconocida, cuando la demora en el acceso a la pensión haya sido de un año, hasta el 100%, si el acceso a la misma se ha demorado cinco o más años.
- Así, se establece un escalado para el cálculo del porcentaje sobre la pensión de jubilación a percibir, en función del tiempo demorado:

# MIRALLES

Además, el 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% 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** (Artículo 215 LGSS y apartado 6 de la Disposición Transitoria 4ª de la misma norma):
- Se amplía hasta un máximo del 75% la posibilidad de reducción de jornada de la persona jubilada parcialmente (hasta ahora un 50%).
  - En el caso de existir contrato de relevo (acceso con edad anticipada sobre la ordinaria), se amplía de 2 a 3 años la posibilidad de dicho anticipo de acceso a la edad de jubilación, siempre que se produzca 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 sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida).
  - 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, pudiéndose alterar dicha reducción a partir del segundo año.
  - Se mejoran las condiciones del trabajador relevista: Cuando se trata de jubilación parcial anticipada, los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de dicha jubilación deberán tener necesariamente carácter indefinido y a tiempo completo (hasta ahora podía por la duración igual al tiempo que le faltase al sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria), debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.
  - Se reconoce la posibilidad reconocida hasta ahora jurisprudencialmente, de acumulación del tiempo de trabajo, en períodos de días en la semana, semanas en el mes, o meses en el año, u otros períodos de tiempo, mediante pacto individual o en negociación colectiva.
  - Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2029, el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera (apartado 6 de la Disposición Transitoria 4ª de la LGSS).
  - En relación a este régimen especial transitorio, se introduce 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.

### **3. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.**

#### **TIEMPO DE TRABAJO EN DESPLAZAMIENTOS A CLIENTES. SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO Nº 5973/2024, DE 27 DE NOVIEMBRE DE 2024:**

Esta sentencia aclara que, en general, el tiempo de desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el primer cliente y desde el último cliente hasta el domicilio del trabajador no se considera tiempo de trabajo efectivo, salvo en circunstancias excepcionales.

En el caso objeto de resolución, los sindicatos UGT y CCOO interpusieron una demanda de conflicto colectivo frente a una empresa de elevadores y mantenimiento reclamando que reconociera como tiempo de trabajo el periodo de desplazamiento efectuado por los trabajadores.

El Tribunal Supremo explica que en este caso no aplica la doctrina del caso Tyco, pues en aquel caso los desplazamientos ya eran considerados como tiempo de trabajo antes de la eliminación de las oficinas provisionales, por lo que no aplica al caso enjuiciado.

Así, en consecuencia, en aplicación de la propia doctrina del Tribunal Supremo, la Sala, realizando una interpretación literal del artículo 34.5 del ET, aclara que, salvo circunstancias específicas, el tiempo de desplazamiento desde el domicilio hasta el primer cliente y desde el último cliente hasta el domicilio, no se considera tiempo de trabajo efectivo ni, por tanto, remunerado.

#### **REGISTRO RETRIBUTIVO Y TRANSPARENCIA SALARIAL. SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO Nº 1302/2024:**

El Tribunal Supremo revoca la Sentencia de la Audiencia Nacional y confirma que no existe el derecho por parte de la representación legal de los trabajadores de conocer las retribuciones nominales de la plantilla.

Quedamos a su disposición para cualquier cuestión.