



ACTUALIDAD  
**LABORAL**  
2025

El mayor centro  
de conocimiento  
y soluciones para  
la Asesoría y  
la Empresa



LEFEBVRE  
**QMEMENTO Social**  
BASE DE DATOS PRÁCTICA

El poder de la  
información analítica  
conectada a la base  
de conocimiento  
más innovadora.

QMEMENTO Social es la herramienta esencial que **combina el análisis de Mementos con la base de datos legal más completa** y refinada del mercado. **Todo el conocimiento de Lefebvre y un servicio de Consultoría y Documentación** apoyado por los mejores expertos.

# GenIA-L

Certeza jurídica en cada decisión que tomes.

Cuando tomas decisiones para tus clientes, no hay espacio para la duda.

GenIA-L es tu asistente legal impulsado por IA generativa que te ofrece más que simples respuestas: te proporciona certeza para escoger el camino correcto.

Con GenIA-L, puedes analizar casos complejos con precisión, generar y personalizar documentos legales, investigar normativa y jurisprudencia al instante, y comparar información jurídica relevante para tomar decisiones bien fundamentadas y minimizar riesgos legales.

# ÍNDICE

4. RETA: requisitos para el acceso a la incapacidad permanente total cualificada
5. Modificación del Estatuto del personal investigador predoctoral en formación
6. Abono de indemnización a una empleada de hogar por falta de preaviso
7. Baja voluntaria comunicada por Whatsapp y posterior borrado del mensaje
9. Nuevo Reglamento de Extranjería
12. Cambios en la Jubilación
16. Nuevo permiso retribuido por donación de órganos
17. Nueva organización de juzgados y tribunales
20. Conciliación judicial anticipada
21. Contenido del registro retributivo
23. Revalorización de pensiones públicas para 2025

# RETA: REQUISITOS PARA EL ACCESO A LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL CUALIFICADA

Para tener derecho al percibo del incremento del 20% de la pensión de incapacidad permanente total es necesario que el pensionista cumpla con los requisitos establecidos legalmente para causar derecho a dicho incremento y que, además, tales requisitos sean acreditados por el pensionista.

La **cuestión a resolver** se centra en decidir si, a los efectos de poder acceder a la incapacidad permanente total cualificada, la **carga de la prueba** de la exigencia de que el pensionista no ostente la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial ni de una explotación agraria o marítimo-pesquera como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo corresponde al pensionista o al INSS.

La cuestión debatida **ya ha sido resuelta** por el Tribunal en asuntos anteriores muy similares al planteado (entre otras, TS 16-2-17, EDJ 23552 15-7-15, EDJ 168194; 5-7-16, EDJ 171561). Dicha doctrina establece, en relación a los requisitos para el acceso a la incapacidad permanente total cualificada (D 2530/1970 art.38), que deben **concurrir conjuntamente las tres circunstancias exigidas**, por lo que no basta con el cumplimiento de la edad de 55 años, y ni siquiera tampoco con el de no ejercer actividad retribuida por cuenta ajena o por cuenta propia; sino que es necesario, ade-

más, que no se ostente la titularidad real de un establecimiento mercantil en condición de propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo. Es palmario –se afirma–, con esta regulación, el legislador quiere garantizar plenamente que el pensionista no ejerce actividad mercantil o comercial alguna, así como impedir que tenga acceso al incremento del 20% de la pensión quien continúa percibiendo ingresos económicos derivados de la explotación de un establecimiento mercantil, aun cuando haya cesado en la actividad profesional por la que era alta en el RETA.

Todo ello **debe ser acreditado por el interesado** que, lógicamente debe justificar la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos normativamente exigidos para obtener el incremento del 20% de la prestación.

TS 19-11-24, EDJ 744425 Rec 2348/21

# MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN

Se modifica el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, para adaptar sus previsiones a las modificaciones introducidas para esta modalidad contractual en la Ley de la Ciencia,

Con la finalidad de **adaptar la regulación** del RD 103/2019, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, a las modificaciones introducidas por dicha L 17/2022, el 12-12-2024 entra en vigor el RD 1251/2024, si bien sus previsiones se van a aplicar, con carácter general, a los contratos vigentes a 7-9-2022.

El RD **incorpora expresamente** en su articulado la posibilidad de que el contrato tenga por objeto la orientación postdoctoral por un período máximo de 12 meses, así como la bonificación de 115 euros por la celebración de contratos predoctorales.

Asimismo, equipara la situación de las **víctimas de terrorismo y de violencia sexual** a la de las víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto o reducir su jornada, en relación a la interrupción del cómputo de la duración del contrato.

También modifica la referencia al Grupo M3 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado para la determinación de las **retribuciones** y amplía el derecho a percibir la **indemnización por extinción del contrato** a los supuestos de obtención del título universitario oficial de doctorado y de finalización del período de orientación postdoctoral.

Finalmente, aclara que las referencias al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, deben entenderse realizadas al **Ministerio de Trabajo y Economía Social**.

[RD 103/2019 redacc RD 1415/20249](#)

# ABONO DE INDEMNIZACIÓN A UNA EMPLEADA DE HOGAR POR FALTA DE PREAVISO

Cuando el despido tiene como causa objetiva la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar, el trabajador que presta servicios en el hogar familiar tiene derecho a percibir una indemnización siempre que se haya incumplido el período de preaviso de 20 días determinado por ley.

Una trabajadora presta servicios como **empleada de hogar** desde el 15-12-2021. El 2-1-2024 se le notifica la extinción de su contrato, **con efectos desde** el 31-12-2023, alegando en la carta de despido «nuevas circunstancias surgidas en la situación familiar, concretadas en una modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar debido a un **empeoramiento en el estado de salud** de la cabeza de familia», por lo que precisa «atenciones especiales» que la trabajadora no puede prestar por no tener formación para ello. Por **economía procesal**, en la carta se reconoce la improcedencia del despido, percibiendo así una indemnización de 33 días por año trabajado, además de la liquidación y finiquito correspondiente. La trabajadora reclama una indemnización acorde a su antigüedad y el abono de los 20 días de salario de preaviso.

La **cuestión** que se plantea consiste en determinar si la empleada de hogar tiene derecho a percibir el abono de los días de salario correspondiente al **período de preaviso**, por infracción a la falta de aplicación del RD 1620/2011 art.11.2 y 3.

El TSJ revoca parcialmente la sentencia de instancia y condena a la empleadora a abonar la cantidad de 840€ en concepto de preaviso. Sostiene que, aunque se había optado por aplicar el régimen extintivo del despido (ET art.56), no hay que olvidar que la **causa objetiva** de la extinción de la relación laboral es la **modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar**, que amparada por el RD 1620/2011 art.11.2.b) obliga a indemnizar el preaviso con 20 días de salario, el cual no tuvo lugar según el relato de los hechos.

TSJ Galicia 17-10-24, Rec 3576/24 EDJ 736413

# BAJA VOLUNTARIA COMUNICADA POR WHATSAPP Y POSTERIOR BORRADO DEL MENSAJE

Es válida la dimisión comunicada por un trabajador en el grupo de Whatsapp de compañeros, aunque después borre el mensaje y cause baja por IT al día siguiente, si con la conducta posterior no se desvirtúa la intención de dimitir ni comunica un arrepentimiento o la intención de continuar en su puesto hasta después de que la empresa formalice la baja.

La trabajadora presta servicios como jefa de cocina desde el 12-6-2023. El 5-12-2023 corrige a la administradora sobre un plato. Ese mismo día envía un **mensaje** de WhatsApp al grupo de trabajadores (grupo privado) de la empresa anunciando su intención de marcharse tras un preaviso de 15 días, mensaje **que luego borró**. Esa noche, entrega las llaves y se marcha, pidiendo a un compañero que recogiera sus pertenencias. Al día siguiente, 6-12-2023, la trabajadora inicia **baja por IT** por enfermedad común. El 11-12-2023 la empresa le remite un correo electrónico, acompañando carta de renuncia, documento de liquidación y nómina.

La trabajadora responde ese mismo día diciendo que no ha presentado en ningún momento la renuncia y que se encuentra en situación de baja por IT. Sin embargo, al día siguiente y por otro correo electrónico, solicita a la empresa las nóminas correspondientes y contrato, así como el día en que puede acudir a recuperar sus pertenencias. La trabajadora es dada de baja por la empresa el 11-12-2023, con efectos desde el 5-12-2023, frente a lo cual interpone **demanda de despido**.



**La cuestión se centra** en evaluar si la conducta de la trabajadora constituyó una dimisión voluntaria y clara, lo que justificaría la extinción de su contrato laboral. A la luz de los hechos probados, el TSJ argumenta lo siguiente:

1. Para que una dimisión sea válida debe existir una **voluntad clara**, consciente y terminante por parte del trabajador de extinguir la relación laboral. En este caso, la trabajadora envió un mensaje de WhatsApp anunciando su intención de marcharse, entregó las llaves y se retiró del lugar de trabajo, lo que el tribunal interpreta como **actos concluyentes** de su voluntad de dimitir.
2. El TS tiene establecido que la dimisión no requiere una **declaración formal**, sino que puede manifestarse a través de **conductas** que no dejen margen a dudas sobre la intención del trabajador de abandonar el puesto.
3. Aunque la trabajadora inició una baja por IT al día siguiente y negó posteriormente haber renunciado, estos actos no desvirtuaban la conclusión de que había dimitido voluntariamente. No hubo comunicación de **arrepentimiento o intención de continuar** en su puesto hasta después de que la empresa formalizara la baja.

En **conclusión**, el TSJ considera que la trabajadora ha manifestado de manera clara y concluyente su intención de dimitir.

TSJ Galicia 29-10-24, EDJ 758675 Rec 3666/2024



# NUEVO REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA

Se ha publicado el nuevo Reglamento de Extranjería, que establece un plazo hasta el 20-5-2025 para su entrada en vigor e introduce importantes novedades en el ámbito social.

Entre otras, destacamos las siguientes:

1. El Reglamento recoge y define un nuevo régimen de **visados**, los cuales se regulan y ordenan de forma más clara y se clasifican en: visados de tránsito aeroportuario, visados de estancia de corta duración, visados de larga duración y visado para la búsqueda de empleo. Su duración máxima es de un año.

2. Las **estancias** sufren cambios, tanto las de corta como las de larga duración.

Destaca la estancia de los estudiantes, que pasa a denominarse **estancia por estudios, movilidad de alumnos, servicios de voluntariado o actividades formativas**, cuyo objetivo es regular mecanismos para formar talentos y retenerlos. Se aporta seguridad jurídica respecto al tipo de instituciones y centros en los que se pueden cursar los estudios y se sacan de su ámbito las prácticas no laborales y las actividades de investigación,

que quedan reguladas en la Ley de emprendedores.

En las contrataciones de cotizaciones a titulares de estancia por estudios autorizados para ejercer una actividad retribuida **no se cotiza por desempleo**.

3. **La residencia temporal**, recoge grandes cambios: se ordenan los requisitos; se eliminan las figuras de investigación, Tarjeta azul-UE y prestaciones transnacionales de servicios, que quedan reguladas en la Ley de emprendedores; y se introduce la autorización de residencia temporal de **familiares de personas con nacionalidad española** -ya que la figura del arraigo familiar en este supuesto se quedaba limitado-, destinada a aquellos extranjeros que no posean la nacionalidad de uno de los Estados miembros de la UE ni



EEE o Suiza y tenga con una persona de nacionalidad española una relación familiar.

**4.** Se regula la **autorización de trabajo de duración determinada** como una especialidad dentro de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial.

**5.** Respecto a la **reagrupación familiar**, se establece una edad mínima de 18 años para la reagrupación de cónyuges; se introduce la definición de vivienda; se clarifican los miembros de la familia que pueden reagruparse; se modifica el periodo de convivencia requerido; y se regula la expedición de permisos autónomos a los familiares de los titulares de una Tarjeta azul-UE por acumulación de periodos en otros Estados Miembros.

**6.** Se regula por vez primera la **autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada**, de forma que se introducen también a nivel individual, mejorando los derechos y garantías de las personas trabajadoras previstas en la gestión colectiva de contrataciones en origen. Tiene una duración de 4 años y faculta para ejercer actividades laborales por cuenta ajena por periodos máximos de 9 meses cada uno de esos años.

En las contrataciones de titulares de residencia y trabajo para actividades de temporada **no se cotiza por desempleo**.

**7.** Respecto a la **gestión colectiva de contrataciones en origen**, se eleva de 5 a 10 el número de puestos de trabajo que deben incluirse en las ofertas, tanto genéricas como nominativas, y se elimina la posibilidad de tramitar **ofertas**

**nominativas** cuando la selección se realice en el exterior por una empresa que pertenezca al mismo grupo o sea de la misma titularidad que la empresa contratante y no tenga como actividad única o principal o accesoria la selección de trabajadores.

**8.** Se modifican los **tipos de arraigo**, estableciéndose 5 modalidades: de segunda oportunidad, sociolaboral, social, socioformativo (antes arraigo por formación, habilita para trabajar por cuenta ajena un máximo de 30 horas a la semana) y familiar. Se modifican los requisitos que deben cumplir en cada uno y sus características, reduciéndose el periodo de permanencia previo en España a 2 años, excepto para arraigo familiar, y se habilita a trabajar.

La **duración de estas autorizaciones** es de un año, prorrogable por otro más, excepto la concedida por arraigo familiar, que es de 5 años.

El nuevo arraigo de **segunda oportunidad** se establece para aquellas personas que hubieran sido titulares de una autorización de residencia que por distintas razones no hayan podido renovar.

**9.** Junto a las autorizaciones de residencia por arraigo, se mantienen las autorizaciones por circunstancias excepcionales por **razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público**, que mantienen sustancialmente la regulación anterior con algunos pequeños cambios.

Entre ellos, se introduce el delito de odio entre aquellos de los que puede ser víctima un extranjero. Y el **trabajo en situación irregular** durante 6 meses en el plazo de los 2 años anteriores a la denuncia da derecho a una autorización.

**10.** Se desarrollan las autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales para las **víctimas de violencia sexual**.

**11.** Se modifica la residencia de **hijos o tutelados, el desplazamiento temporal de menores y los menores extranjeros no acompañados**, a fin de mejorar el procedimiento y vigencia de la autorización. Si bien lo referente a esos últimos no ha sufrido cambios.

**12.** En cuanto a la residencia de larga duración, introduce ligeros cambios procedimentales y regula el cómputo del periodo de residencia legal de las personas titulares de la Tarjeta azul-UE.

**13.** Respecto a la **modificación de las situaciones** de las personas extranjeras en España, se recogen grandes cambios a fin de trasponer parcialmente al ordenamiento jurídico español parte de la Dir 2024/1233/UE del procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro, que obliga a los Estados miembros a examinar toda solicitud de una autorización de residencia y trabajo (permiso único) realizada por un titular de una autorización de residencia.

**14.** Establece **normas comunes** sobre competencias, el procedimiento de tramitación de las autorizaciones en el caso de traspaso de

competencias ejecutivas en materia de autorización inicial de trabajo a CCAA, el concepto de familiar a cargo, los lugares de presentación de solicitudes y el acceso a la información, así como los supuestos de extinción de las autorizaciones.

**15.** Se regulan las **infracciones y sanciones**, con escasos cambios.

**16.** Sin perjuicio de otros plazos establecidos, establece un **plazo general máximo de 3 meses** para notificar las resoluciones sobre las solicitudes en los distintos procedimientos.

**17.** Establece el **silencio administrativo** negativo general para la resolución de las solicitudes, de forma que, una vez transcurrido el plazo para su notificación, se entienden desestimadas.

**18.** Las resoluciones de los órganos competentes sobre concesión o denegación de visados, prórrogas de estancia o autorizaciones de residencia y de trabajo, cédulas de inscripción, sanciones gubernativas y expulsiones de extranjeros ponen **fin a la vía administrativa**.

**19.** Se introduce una vía de **regularización** para aquellos solicitantes de protección internacional una vez transcurridos 6 meses desde la fecha de la solicitud, siempre que esta hubiera sido admitida a trámite y no estuviera resuelta por causa no imputable al interesado, que quedan autorizados para trabajar en España.

Deroga el Reglamento anterior (RD 557/2011).  
RD 557/2024 derog RD 1155/2024, BOE 20-11-24;  
RD 1155/2024, BOE 20-11-24

# CAMBIOS EN LA JUBILACIÓN

Con vigencia a partir del 1-4-2025 se modifican la LGSS para introducir cambios, entre otras cuestiones, en la jubilación demorada, la jubilación activa y la jubilación parcial. Además, respecto de la industria manufacturera, se amplía la posibilidad de aplicar la regulación de la jubilación parcial anterior a la L 27/2011 a las pensiones que se causen antes del 1-1-2030.

Con vigencia a partir del 1-4-2025 se modifica la LGSS para introducir cambios respecto de las pensiones de jubilación. Los cambios afectan a las siguientes cuestiones:

## A. MEJORAS DE LOS INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN DEMORADA (LGSS art.210.2 redacc RDL 11/2024 art.1.Uno)

Se mejora la cuantía del **complemento económico** a partir del segundo año completo de demora en el acceso a la jubilación. Si se opta por el **porcentaje adicional**, este se incrementará en un 2% por cada período superior a 6 meses e inferior a un año. Si la opción es por una **cantidad a tanto alzado**, a dicha cantidad se le sumará el 0,5 de la cantidad reconocida por cada período superior a 6 meses e inferior a un año.

Se permite **compatibilizar** la percepción del complemento económico, en cualquiera de sus modalidades, con el acceso a la **jubilación activa**, cualquiera que sea la fecha del hecho causante.

En todo caso, mientras se mantenga este tipo de jubilación no se genera incremento alguno del complemento.

## B. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN (LGSS art.213.1 redacc RDL 11/2024 art.1.Dos)

Se permite compatibilizar la pensión de jubilación con el **trabajo a tiempo parcial sin** minoración de la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada del pensionista en relación con la jornada completa.

## C. JUBILACIÓN ACTIVA (LGSS art.214 redacc RDL 11/2024 art.1.Tres)

1. La percepción de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva es **compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena**, a tiempo completo o a tiempo parcial, **o por cuenta propia** del pensionista, siempre que, en la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación,

reúna el periodo mínimo de cotización exigido y entre dicha fecha y la del hecho causante de la pensión haya transcurrido al menos un año. A efectos del cómputo de la edad, no se admiten jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones.

Si el periodo mínimo de cotización se reúne en una fecha posterior a la del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, el periodo mínimo de un año se computa entre dicha fecha y la del hecho causante de la pensión de jubilación.

**2.** Se elimina el requisito hasta ahora exigido para poder compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, de que el **porcentaje aplicable** a la base reguladora de la pensión alcance el 100%.

**3.** Se modifica la **cuantía de la pensión compatible** con el trabajo, que pasa de ser el 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, a un porcentaje variable en función de los años en que se haya demorado el acceso a la pensión conforme a la siguiente escala:

Demora en el acceso a la pensión	Porcentaje de pensión compatible
1 año	45%
2 años	55%
3 años	65%
4 años	80%
5 años o más	100%

Estos porcentajes se van a poder **incrementar** en 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en situación de jubilación activa, con el máximo del 100% de la pensión. Para la acreditación de este periodo por parte de los trabajadores fijos discontinuos se debe calcular aplicando el coeficiente 1,5 al período durante el que se haya permanecido en situación de alta (LGSS art.247.2.1º).

La aplicación de este incremento no puede suponer percibir una pensión superior a la cuantía máxima de las pensiones y comienza a percibirse el día primero del mes siguiente a aquel en que se haya cumplido el periodo de 12 meses.

**4.** Si la actividad que se compatibiliza es **por cuenta propia** y la demora en el acceso a la pensión de jubilación ha sido entre uno y tres años, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo será del 75% si se cumple alguna de las siguientes condiciones:

- acreditar tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses, o;

- contratar con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los 2 años anteriores al inicio de la jubilación activa.

A partir del cuarto año se aplica la escala anterior. En ambas situaciones se aplica el incremento de 5 puntos por cada 12 meses ininterrumpidos.

Si no se cumplen las condiciones anteriores el porcentaje es el establecido por la escala anterior.

**5.** La cotización efectuada durante la jubilación activa no sirve para incrementar ni el **porcentaje** aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación ni el que hubiera correspondido.

#### **D. JUBILACIÓN PARCIAL**

(LGSS art.215 redacc RDL 11/2024 art.1.Cuatro)

Se modifica la regulación de la jubilación parcial cuyo impacto en relación con la edad, el periodo de carencia, la concentración de jornada y las condiciones de empleo se evaluarán por el Gobierno en el último trimestre de 2028, atendiendo a las variables de sexo y actividad (RDL 11/2024 disp.adic.1<sup>a</sup>). Las modificaciones afectan a las siguientes cuestiones:

Las modificaciones se aplicarán a los hechos causantes que se produzcan a partir del 1-4-2025 y afectan a las siguientes cuestiones:

**1. Jubilación parcial una vez **cumplida la edad de jubilación**:** se amplía la reducción máxima de la jornada del jubilado parcial que pasa del 50% hasta el 75%.

**2. Jubilación parcial **anticipada**:**

a) Se amplía de 2 a 3 años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación.

b) A efectos de acreditar el **período de cotización**, va a computar hasta un máximo de un año, el periodo del servicio militar obligatorio, la prestación social sustitutoria o el servicio social femenino obligatorio.

El periodo de cotización exigido en el caso de **personas con discapacidad** en grado igual o superior al 33% es de 25 años.

c) Se unifica el porcentaje de reducción de **jornada del jubilado parcial**. Con independencia del tipo de contrato del relevista, la reducción de jornada se sitúa entre el 25% y el 75%, salvo que se anticipe el acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria, en cuyo caso la reducción de jornada durante el primer año se fija entre el 20 y el 33%.

d) La **jornada laboral** se podrá acumular en periodos de días en la semana, semanas en el mes y meses en el año.

e) Se elimina la posibilidad de contratar al **relevista** hasta que el jubilado parcial alcance la edad ordinaria de jubilación. El contrato debe celebrarse, en todo caso, de manera indefinida y a tiempo completo debiendo mantenerse, en todo caso, al menos durante los 2 años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En caso de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario debe celebrar un nuevo contrato de relevo siendo responsable, en caso de incumplimiento de esta obligación, del reintegro de la pensión percibida por el jubilado parcial.

**3. En la industria manufacturera** (LGSS disp.trans.4<sup>a</sup>.6 redacc RDL 11/2024 art.Uno.9) Se amplía la aplicación de la regulación de la jubilación parcial anterior a la L 27/2011 a las pensiones que se causen antes del 1-1-2030 (hasta ahora 1-1-2025). Además, se modifican los **requisitos** en los siguientes términos:

a) Se eleva el porcentaje de **trabajadores indefinidos** con que debe contar la empresa a la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, que pasa del 70% al 75%.

b) Se mantiene el periodo de **cotización exigido** en los 33 años.

c) Se mantiene la **reducción de jornada** del jubilado parcial entre un mínimo del 25% y un máximo del 67% o del 80% cuando el relevista sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa. La jornada se podrá acumular en periodos de días en la semana, de semanas en el mes o de meses en el año.

d) Se establece como nuevo requisito, la cotización del jubilado parcial por el 80% de la base de cotización que hubiera correspondido de seguir trabajando a jornada completa, con independencia de la reducción de jornada experimentada. Este porcentaje se aplicará a partir de 2029. Hasta entonces, se establece un periodo transitorio que se inicia en 2025, año en el que se va a exigir la cotización el 40% de la base de cotización, incrementándose anualmente en un 10% en los años sucesivos.

LGSS art.210.2 redacc RDL 11/2024 art.1.Uno; LGSS art.213.1 redacc RDL 11/2024 art.1.Dos; LGSS art.214 redacc RDL 11/2024 art.1.Tres; LGSS art.215 redacc RDL 11/2024 art.1.Cuatro; LGSS disp.trans.4<sup>a</sup>.6 redacc RDL 11/2024 art.Uno.9; RDL 11/2024, BOE 24-12-24

# NUEVO PERMISO RETRIBUIDO POR DONACIÓN DE ÓRGANOS

Desde el 3-3-2025, se introduce un nuevo permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Con carácter previo a los actos médicos de extracción del órgano o tejido, se realizan distintos actos dirigidos a informar a la persona donante de las consecuencias de su decisión, riesgos, etc., así como a la realización de pruebas médicas y, en su caso, la administración de medicamentos que permitan la extracción posterior. Estas **actuaciones preparatorias** de muy diversa naturaleza pueden exigir la ausencia al trabajo durante toda la jornada laboral o parte de ella.

Por este motivo, se introduce un permiso retribuido **por el tiempo indispensable** para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Con este permiso se trata de cubrir aquellas **ausencias** necesarias que, por tratarse de actos preparatorios de diversa naturaleza, **no quedan cubiertas** por la situación especial de IT por no alcanzar en su duración toda la jornada médica.

NOTA: Aunque la L 6/2024 art.2 indica que se añada una letra g) al ET 37.3, el RDL 8/2024 disp.final 2ª.1 ya incluyó una letra g) para añadir el permiso por riesgo climático con efectos desde el 30-11-2024.

ET art.37.3.g redacc L 6/2024 art.2, BOE 21-12-24

L 6/2024 art.2, disp.final.4ª, BOE 21-12-24





# NUEVA ORGANIZACIÓN DE JUZGADOS Y TRIBUNALES

Con vigencia a partir del 3-4-2025, se va a producir la transformación de los órganos jurisdiccionales unipersonales en secciones de los tribunales de instancia o del tribunal central de instancia. Su constitución va a producirse de forma escalonada, de forma que el plazo para sustituir los juzgados de lo social por secciones de los tribunales de instancia finaliza el 31-12-2025.

Con relación a la nueva organización judicial, se prevé la transformación de los **órganos jurisdiccionales unipersonales** en secciones de tribunales de instancia o del central de instancia, de modo que, al margen de la Jurisdicción militar, del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Cuentas, la planta judicial quedaría integrada por:

- Tribunales de instancia.
- Audiencias provinciales.
- Tribunales superiores de Justicia.
- Tribunal Central de Instancia.
- Audiencia Nacional.
- Tribunal Supremo.

Respecto a la constitución de los **Tribunales de instancia**, establece la siguiente regulación:

**a)** Las secciones civiles, de instrucción y las secciones únicas (civiles y de instrucción), las de familia y las de violencia sobre la mujer, ejercerán sus funciones en el partido judicial (en uno o en varios del ámbito territorial del mismo tribunal superior de justicia);

**b)** las secciones de enjuiciamiento penal, de lo contencioso-administrativo, de lo social, de lo mercantil, de vigilancia penitenciaria y de menores, tendrán -como regla- ámbito provincial.

Se prevé la desaparición de los **juzgados de paz** en el momento en que se constituyan las oficinas de justicia, pasando sus asuntos a la sección civil o única de los tribunales de instancia, que se implantarán de manera simultánea a aquellas.

**c)** Dentro del Tribunal de Instancia, la **función jurisdiccional** corresponde a los jueces, las juezas, los magistrados y las magistradas destinados o destinadas en las diferentes secciones que integren los Tribunales de Instancia. Su adscripción a las referidas secciones será funcional (LOPJ art.84 redacc LO 1/2025 art.1.21).

d) Cada tribunal de Instancia contará con una **Presidencia**, nombrada por el CGPJ a propuesta de la sala de gobierno del TSJ correspondiente (LOPJ art.166 redacc LO 1/2025 art.1.49). Excepcionalmente, si las circunstancias lo aconsejan, puede liberarse de trabajo total o parcialmente a quien ostente la presidencia.

La **constitución** de los tribunales de instancia se realizará de manera escalonada conforme al siguiente orden (estas fechas podrían alterarse):

- El **1-7-2025**: los juzgados de primera instancia e instrucción y los de violencia sobre la mujer, en aquellos partidos judiciales donde no exista otro tipo de juzgados, se transformarán, respectivamente, en secciones civiles y de instrucción únicas y de violencia sobre la mujer.
- El **1-10-2025**: los juzgados de primera instancia, los de instrucción y los de violencia sobre la mujer, en los partidos judiciales donde no exista otro tipo de juzgados, se transformarán, respectivamente, en secciones civiles, de instrucción y de violencia sobre la mujer.
- El **31-12-2025**: los restantes juzgados, no comprendidos en los supuestos anteriores, se transformarán en las respectivas secciones.
- El **31-12-2025**: el Tribunal Central de Instancia se constituirá a través de la transformación de los actuales juzgados centrales en las secciones del Tribunal Central de Instancia que se correspondan con las materias de las que aquellos estén conociendo.

En lo referente a la constitución de Tribunales de instancia en el **orden social**, ha tenerse en cuenta lo siguiente (LOPJ art.84 y 94 redacc LO 1/2025 art.1):

a) Se constituyen por la transformación de los actuales juzgados en las secciones que se correspondan con las materias de las que aquellos estén conociendo. A tal efecto, los jueces, juezas, magistrados y magistradas de dichos Juzgados pasarán a ocupar la plaza en la sección respectiva con la misma numeración cardinal del Juzgado de procedencia y seguirán conociendo de todas las materias

q u e



tuvieran atribuidas en el mismo y de aquellos asuntos que en ellos estuvieren en trámite o no hubieren concluido mediante resolución que implique su archivo definitivo.

**b)** Hasta el momento de su constitución, en que los juzgados de lo social se transformarán en sus respectivas secciones, seguirá vigente el régimen de organización de los juzgados y los correspondientes anexos de la L 38/1988 (Demarcación y planta judicial) (LO 1/2025 disp. trans.1). En esa fecha, los **jueces decanos** y pasan a ostentar, en sus respectivos ámbitos, la **presidencia** de los Tribunales de Instancia y continuarán en su cargo durante el tiempo que reste al mandato por el que fueron nombrados (LO 1/2025 disp. trans.1).

**c)** En cada **capital provincia** y con jurisdicción en toda ella, dentro del Tribunal de instancia se constituirá una Sección de lo Social. No obstante, también pueden establecerse secciones en poblaciones distintas de la capital de provincia, delimitándose su ámbito territorial. Excepcionalmente, estas secciones de lo Social pueden extender su jurisdicción a dos o más provincias dentro de la misma comunidad autónoma (LOPJ art.94 redacc LO 1/2025 art.1.34).

LOPJ redacc LO 1/2025 art.1, BOE 3-1-25;  
LO 1/2025 art.1 y disp.trans.1, BOE 3-1-2025

# CONCILIACIÓN JUDICIAL ANTICIPADA

Se regula la posibilidad de que las partes anticipen la conciliación judicial por vía telemática.

A partir del 3-4-2025, Si se señala la conciliación anticipada, el LAJ debe aprobar el **acuerdo** alcanzado por las partes **antes** del día señalado para el acto del juicio, o en la **misma fecha** del juicio de tratarse de conciliación y juicio señalados sucesivamente. A tal efecto, las partes pueden anticipar la conciliación por **vía telemática**.

Cuando el acuerdo venga **firmado digitalmente** por todas las partes, se dicta decreto en el plazo máximo de 3 días. En su defecto, y para su **posterior ratificación** y firma, se cita a las partes a comparecencia en un plazo máximo de 5 días.

Si se celebra la conciliación anticipada y resultar **sin acuerdo**, el LAJ debe dejar constancia en el acta de los aspectos controvertidos que lo hayan impedido y si concurren cuestiones procesales que pudieran suscitar la suspensión del acto del juicio, tales como la existencia de terceros que deban ser llamados al procedimiento o la situación concursal de cualquiera de los intervinientes, debe advertirlo a las partes en los términos de la LRJS art.81.

LRJS art.84.1 y 3 redacc LO 1/2025 art.24.7;  
LO 1/2025 disp.final 38ª, BOE 3-1-25



## CONTENIDO DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

La obligación de registro salarial que tiene el empresario no supone incluir y facilitar a los sindicatos datos que permitan identificar la retribución individualizada de un trabajador, lo que ocurre cuando el número de trabajadores en el puesto es muy bajo, sino solo los valores medios de la retribución, desagregados por sexo.

Dos sindicatos presentan demanda de conflicto colectivo frente a la implantación en la empresa de un **registro retributivo que limita la información** a grupos profesionales o puestos de trabajo con **al menos 3 trabajadores**. Solicitan que se les proporcione los datos retributivos detallados de toda la plantilla, incluyendo medias, medianas y diferencias porcentuales, independientemente del número de trabajadores por puesto o sexo.

Frente a la estimación de la demanda por la AN, la empresa recurre en casación ante el TS alegando vulneración del derecho a la **protección de datos**, pues esta información permite, en casos de puestos de trabajo con muy pocas personas, conocer la retribución individualizada de un trabajador.

La **cuestión** consiste en determinar si en el registro salarial (ET art.28.2) es obligado incluir datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora. El Tribunal Supremo estima el recurso de casación de la empresa y **concluye** que el re-

gistro salarial debe incluir únicamente los valores medios de la retribución desagregados por sexo y no la retribución individualizada de cada persona trabajadora. La decisión se basa en los siguientes **argumentos**:

**1.** De la **normativa aplicable** se desprende que la finalidad del registro retributivo es conocer si los valores medios de la retribución desagregados por sexo revelan desigualdad por dicha razón, de modo que lo importante es la comparativa entre mujeres y hombres y no la retribución individualizada de cada trabajador (ET art.28.2 y 3). También la Directiva sobre transparencia retributiva hace referencia a los niveles retributivos «medios» de las mujeres y de los hombres o expresiones similares como mediano o mediana (Dir (UE) 2023/970).

**2.** Cuando se identifica el salario individual de un determinado trabajador queda afectado su **derecho a la protección de datos** y, para que se pueda llevar a cabo un tratamiento lícito de los datos personales, debe existir una clara base en una norma con rango de ley (Rgto

(UE) 2016/679 art.6; LOPDGDD art.8.1). Pero, esta circunstancia no se produce en la legislación vigente pues la norma con rango de ley aplicable (ET art.28.2) únicamente dispone que han de incluirse en el registro retributivo los valores «medios» de los salarios, sin que se desprenda con claridad que en aquel registro han de incluirse, necesariamente, datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

En los mismos términos se expresa la **Guía sobre la protección de datos en las relaciones laborales**, aunque sin valor normativo. La guía admite, además, que el dato disociado podría convertirse en dato personal respecto de aquellas categorías o grupos profesionales con un reducido número de personas trabajadoras. En este caso, el registro debería contar con medidas de seguridad que no están previstas en la regulación vigente.

**3.** Los sindicatos **no han acreditado las razones** que, desde la finalidad de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, hagan necesario poner en su conocimiento los datos que permitan identificar la retribución individualizada de una persona trabajadora.

[TS 21-11-24, Rec 218/23EDJ 744438](#)

# REVALORIZACIÓN DE PENSIONES PÚBLICAS PARA 2025

En tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2025, se aplican las siguientes normas para la revalorización de pensiones.

Las pensiones contributivas de Seguridad Social, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado, **se revalorizan** un 2,8 %, con un **límite máximo** 3.267,60 €/ mensuales o 45.746,40 €/anuales.

En concreto, durante 2025 las **cuantías mínimas de las pensiones de Clases Pasivas** quedan fijadas, en cómputo anual, en los importes siguientes:

Clase de pensión	Importe		
	Con cónyuge a cargo Euros/año	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal Euros/año	Con cónyuge no a cargo Euros/año
Pensión de jubilación o retiro.	15.786,40	12.241,60	11.620,00
Pensión de viudedad.	12.241,60		
Pensión familiar distinta de la de viudedad, siendo N el número de beneficiarios de la pensión o pensiones.	11.932,90/n		

También se incrementan según lo indicado los **haberes** reguladores aplicables para la determinación inicial de las pensiones del Régimen Especial de **Clases Pasivas del Estado** y de las pensiones especiales de guerra.

Cuando el importe de las citadas pensiones, **concurrentes y no concurrentes con otras**, estuviese limitado a 31-12- 2024 a la cuantía máxima establecida para ese año el porcentaje indicado se aplica sobre la citada cuantía máxima.

RDL 9/2024 art.78 y 79.1 y Anexo II, BOE 24-12-24

# Hazlo fácil

Encuentra la respuesta  
en segundos

NOVEDAD



## MEMENTO Social 2025

Toda la información laboral  
y de la Seguridad Social en  
un único volumen.

Un estudio profundo de las  
novedades normativas  
ocurridas en el último año.

### PRINCIPALES NOVEDADES

- Nuevo SMI en 2025.
- Revalorización de pensiones para 2025.
- Normas de cotización para 2025.
- Medidas laborales y de Seguridad Social para paliar los daños ocasionados como consecuencia de la DANA.
- Modificaciones en el

procedimiento de regularización anual de la cotización en el RETA.

- Ampliación del derecho y acceso al subsidio de desempleo.
- Audiencia previa al trabajador en despidos disciplinarios.

- Nuevo Reglamento de Extranjería.
- Modificaciones en los requisitos del Ingreso mínimo vital.
- Nuevo permiso retribuido por restricciones de movilidad y riesgo climático.
- Modificación del Reglamento de Planes y Fondos de

Pensiones.

- Regulación del derecho constitucional de defensa.
- Nueva reglamentación de los reconocimientos médicos de aptitud y la protección de la salud de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero embarcadas.

[infórmate en lefebvre.es/tienda](https://lefebvre.es/tienda)





lefebvre.es    