



Newsletter Derecho Laboral

Enero 2025

forv/s
mazars

Normativa: El pasado día 15 de enero de 2025 entró en vigor el Real Decreto 10/2025 por el que se aprueba la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025).

Este real decreto tiene por objeto aprobar la CNAE-2025, con el objetivo de actualizar dicha clasificación reflejando las nuevas actividades económicas que han sido posibles gracias a los avances estructurales, científicos y tecnológicos.

El principal objetivo de esta norma es establecer la estructura de la CNAE-2025 y regular su aplicación para la elaboración de estadísticas oficiales para fines estatales, incluida su fecha de aplicación, detallar las actividades del Instituto Nacional de Estadística para facilitar su uso y recoger la potestad de su actualización en concordancia con las versiones internacionales.

En este sentido, desde el punto de vista del Derecho Laboral y de Seguridad Social, la principal consecuencia de esta norma es que, para la inclusión de esta nueva clasificación en los registros administrativos de la Tesorería General de la Seguridad Social, los sujetos responsables de la obligación del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social ya incluidos en el registro deberán comunicar la codificación de la variable actividad económica según la CNAE-2025 antes del 30 de junio de 2025

Asimismo, a partir de este momento, los nuevos sujetos responsables deberán comunicar en el momento de su incorporación la codificación de la variable actividad económica según la CNAE-2025.

En todo caso, en ambos supuestos también deberán comunicar **la codificación de la variable actividad económica según la CNAE-2009** para el periodo de tiempo que transcurra entre la entrada en vigor de esta norma y la futura entrada en vigor de la legislación de la Seguridad Social que establezca la

tarifa de primas para la cotización al sistema de la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales adaptada a la CNAE-2025.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo al RD 10/2025, en cuyo anexo figura la nueva CNAE 2025.

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

Este Real Decreto entra en vigor el día 25 de diciembre de 2025, si bien los aspectos relacionados con la Seguridad Social y contrato de relevo comienzan su vigencia el día 1 de abril de 2025.

Esta normativa tiene como objetivo mejorar la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, fomentar la permanencia voluntaria de los trabajadores en el mercado laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación y mejorar las condiciones de los trabajadores fijos-discontinuos.

Ahora bien, lo más relevante para las empresas es la modificación del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social junto en concordancia con el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta modificación comporta que, a partir del 1 de abril de 2025, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial hasta 3 años antes de la fecha de jubilación ordinaria según los años que tengan cotizados (teniendo en cuenta que anteriormente solo se podía hasta 2 años antes). ¿Cómo afecta esto al contrato de relevo?

- La reducción de la jornada de trabajo se hallará comprendida entre un 25% y un 75%.
- En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años

respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20% y un 30%. jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento. En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes del 25 al 75%

- Anteriormente, el contrato de relevo sólo debía ser indefinido y a jornada completa cuando la reducción de jornada era del 75%. No obstante, **a partir del 1 de abril de 2025, el contrato de relevo siempre deberá ser indefinido y a jornada completa sea cual sea la reducción de jornada del jubilado parcialmente.**

Se modifica el apartado 6 de la disposición transitoria cuarta por lo que **se amplía hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera** establecido en dicha disposición **y también se introduce un nuevo apartado g), con la obligación de empresa y trabajador de cotizar por el 80 por ciento de la base de cotización** que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa (aplicación progresiva).

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo al RD 11/2024.

Jurisprudencia: El Tribunal Superior de Justicia de Murcia amplía el permiso de nacimiento para familias monoparentales.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en su fallo del 9 de enero de 2025, ha reconocido el derecho de una trabajadora a extender su permiso por nacimiento y cuidado de menor hasta un total de 32 semanas, en atención a su condición de familia monoparental.

La demandante, empleada de Ilunion Emergencias S.A., había solicitado ampliar las 16 semanas inicialmente concedidas argumentando que, al no existir un segundo progenitor, sus derechos y los de su hija quedaban en desventaja frente a familias biparentales. La denegación inicial por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social la llevó a presentar el correspondiente recurso.

El tribunal fundamenta su decisión en los principios de igualdad y no discriminación de los artículos 14 y 39 de la Constitución Española, subrayando que los menores nacidos en familias monoparentales tienen las mismas necesidades de cuidado que aquellos de familias biparentales. La sentencia recalca que la normativa actual, al no prever esta extensión, incurre en un trato desigual que afecta negativamente tanto a los menores como a sus progenitores únicos. Asimismo, se destaca que la protección social debe adaptarse a las realidades de las familias contemporáneas, garantizando un acceso equitativo a los derechos de conciliación y cuidado.

El fallo no sólo revoca la resolución del Juzgado de lo Social n.º 4 de Murcia, sino que también otorga a la demandante 16 semanas adicionales de prestación, alcanzando así las 32 semanas.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Supremo confirma que no constituye una MSCT la falta de abono del Plus quebranto de moneda previsto en el Convenio aplicable con motivo de la supresión de los pagos en efectivo.

Entiende que tampoco cabe apreciar discriminación por razón de género por el simple dato de que en el colectivo afectado haya más mujeres que hombres, al no evidenciarse ningún indicio de sesgo.

Los sindicatos alegaron una modificación sustancial de las condiciones laborales al eliminarse el plus de quebranto de moneda previsto en el Convenio Colectivo para los administrativos, derivado de la supresión de pagos en efectivo por motivos relacionados con la pandemia de COVID-19.

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía desestimó las demandas sindicales, considerando que la medida de la Empresa era lícita y no constituía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 11 de diciembre de 2025 (Rec. 272/2022) confirmó que el plus de quebranto de moneda estaba ligado exclusivamente al manejo de efectivo. Por ello, al desaparecer esta actividad, no se vulneraba el convenio colectivo ni se trataba de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se argumentó además que la medida impuesta por la Empresa no vulneró las normas europeas ni la Ley General para la Defensa de los Consumidores en relación con la eliminación de pagos en efectivo, ya que la medida cumplía con los requisitos de interés público y proporcionalidad.

Por último, el Alto Tribunal estableció que, aunque el colectivo afectado era mayoritariamente femenino, no se hallaban indicios de discriminación directa o indirecta, ya que la medida respondía a razones

objetivas relacionadas con la prevención de contagios por COVID-19.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Jurisprudencia: El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña pone límites a la denegación o limitación por parte de las empresas de la adaptación de la jornada solicitada por parte los trabajadores.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña reconoce el derecho de un trabajador a escoger el horario de trabajo de 8h00 a 16h00, sin reducción del mismo, hasta los doce años de sus hijos para poder recogerles a la salida del colegio.

El trabajador solicitó adaptar su jornada de lunes a viernes de tal manera que finalizara siempre a las 16h00 para poder recoger a sus hijos al finalizar el colegio.

La empresa deniega esta adaptación de jornada basándose en que la madre de los hijos podía recogerlos varios días, lo que hacía innecesaria la adaptación de jornada del trabajador durante toda la semana.

El Juzgado de lo Social concede únicamente la adaptación de jornada los miércoles por ser el único día en que la madre de los niños no podía pasar a recogerlos. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña entiende que la adaptación de jornada es un derecho individual de cada trabajador que no puede depender de la disponibilidad o no del otro progenitor y que la madre pueda asumir parte de las responsabilidades del cuidado de los hijos no puede suponer que se impida o se limite el ejercicio de este derecho por parte del padre.

Argumenta, asimismo, que se debe tratar de “evitar o disminuir el tradicional sesgo de género que ha hecho a la madre la obligada de manera cuasi exclusiva a la

realización de las tareas de cuidado familiar con notoria incidencia en su desarrollo profesional, suponiendo una discriminación indirecta por razón de género” y fomentar la distribución equitativa de las responsabilidades. Y es por ello que considera que la situación del otro progenitor no puede usarse como factor para denegar la adaptación de jornada de un trabajador o limitarla sin demostrar ninguna dificultad organizativa por parte de la empresa.

Se condena a la empresa al abono de 3.751 euros por daños morales.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Jurisprudencia: La concurrencia de culpas no exime el recargo de prestaciones en accidentes laborales.

La imprudencia no temeraria del trabajador puede moderar el porcentaje del recargo, pero no elimina la responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad

La sentencia trata sobre el caso del fallecimiento de un trabajador mientras operaba una carretilla elevadora. El accidente ocurrió debido a un giro cerrado a alta velocidad sobre un terreno irregular, agravado por la falta de formación e información proporcionada por la empresa sobre el manejo de la maquinaria. Además, la carretilla carecía de señalización adecuada de límites de velocidad y las vías de circulación no estaban claramente marcadas, según constató la Inspección de Trabajo.

La Sala evaluó la concurrencia de culpas, concluyendo que el incumplimiento empresarial en la prevención de riesgos laborales fue determinante en el accidente, aunque se reconoció la imprudencia no temeraria del trabajador por no llevar abrochado el

cinturón de seguridad, necesario en caso de vuelco de la carretilla. Esta conducta del trabajador influyó en la reducción del porcentaje del recargo de prestaciones, pasando del 40% al 30% en aplicación.

En su sentencia, el Supremo reafirma que el artículo 164 de la LGSS permite graduar el recargo de prestaciones entre el 30% y el 50% en función de la gravedad de la falta empresarial, y considera que esta gravedad puede ponderarse al valorar la contribución del trabajador al accidente. Sin embargo, tal concurrencia de culpas no elimina la responsabilidad de la empresa ni el recargo en las prestaciones.

Este pronunciamiento refuerza la obligación empresarial de velar por la prevención de riesgos laborales, destacando que la culpa del trabajador no rompe el nexo causal, salvo que el daño sea exclusivamente atribuible a su conducta.

Se adjunta en el siguiente [enlace](#) el acceso directo a la sentencia.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es

Forvis Mazars es la marca de la red Forvis Mazars Global (Forvis Mazars Global Limited), una red mundial de servicios profesionales. La red opera bajo una única marca en todo el mundo, con sólo dos miembros: Forvis Mazars, LLP en Estados Unidos y Forvis Mazars Group SC, una asociación internacional integrada que opera en más de 100 países y territorios.

Las entidades de la red Forvis Mazars en España (Forvis Mazars Auditores S.L.P.; Forvis Mazars Tax & Legal S.L.P.; Forvis Mazars Servicios Profesionales, S.L.P.; Forvis Mazars Financial Advisory, S.L) prestan servicios de auditoría & assurance, asesoramiento fiscal, legal, financiero, consultoría, outsourcing y sostenibilidad a través de 800 profesionales en 8 oficinas.

Visita forvismazars.com/es para conocer más.

