



ANTRÀS



FEBRERO 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Febrero 2025



Aprobación del salario mínimo interprofesional para el 2025 y repercusiones laborales.

El pasado [12 de febrero el BOE](#) publicaba el Real Decreto 87/2025 por el que se establece el nuevo Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2025. Complementariamente a la nota avanzada, reseñamos sus aspectos más destacados y, sobre todo, las consecuencias que se pueden inferir de su aprobación.

- **¿Cuál es su cuantía?** El nuevo SMI se ha fijado en 1.184€ mensuales en 14 pagas (16.576€/año), lo que representa un incremento del 4,4% respecto al año anterior (50€ mes, 700€ anuales). El salario se refiere a la jornada legal a tiempo completo, con lo que si se realiza una jornada inferior debe tomarse como referente la parte proporcional, y se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero que la persona trabajadora debe de recibir.

Para los trabajadores eventuales y temporeros, cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días, se establecen normas específicas que suponen que su salario por jornada legal no pueda ser inferior a 56,08€ diarios (incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias). Para el personal al servicio del hogar familiar, en régimen externo, el SMI se sitúa en 9,26€ por hora efectivamente trabajada.

- **¿Desde cuándo se aplican estas cuantías?** Este nuevo SMI es aplicable desde el 1 de enero de 2025, ello supone que, desde su entrada en vigor (13 de febrero de 2025), las empresas deberán abonar la diferencia entre el SMI 2025 y el salario abonado en el mes de enero de 2025, si este hubiera sido inferior a aquel.

- **¿Afecta a la estructura del salario prevista convencionalmente?** No, así se establece expresamente en el art. 27.1 del TRLET.

- **¿Afecta la revisión del salario mínimo interprofesional a la cuantía de los salarios percibidos por los trabajadores?** No, cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, sean superiores a aquel, por lo tanto, sólo cuando el conjunto de las retribuciones salariales percibidas por el trabajador en cómputo anual se sitúe por debajo de 16.576€ anuales o los 1.184€ mensuales deberá reajustarse su salario para acomodarlo a esas cuantías.

- **¿Cómo se debe efectuar la comparación entre los salarios abonados a las personas trabajadoras y el SMI?**

- La comparación deber realizarse tomando en consideración el salario en dinero que perciben las personas trabajadoras, no se tiene en cuenta la



remuneración en especie a los efectos comparativos.

- El SMI se refiere a un trabajo a jornada completa, la comparación del salario percibido por las personas a tiempo parcial debe realizarse proporcionalmente a la jornada pactada.

- La comparación con el SMI debe efectuarse teniendo en consideración todas las percepciones salariales que reciba el trabajador, con independencia del concepto que retribuyan, sólo quedan fuera de la comparación aquellas percepciones que no sean salariales y aquellas que hayan sido reconocidas de forma expresa como no compensables y absorbibles con el SMI. De esta forma, si las retribuciones salariales que percibe el trabajador superan los 1.184€ mensuales, el incremento del SMI no le afectará, quedando compensado el incremento del SMI con las percepciones ya recibidas. Sólo cuando el total de las retribuciones percibidas se sitúe por debajo de los 1.184€ mensuales deberá incrementarse el salario del trabajador hasta alcanzar esa cifra, con efectos desde el 01-01-2025 y ello,

aunque el salario del trabajador se sitúe en los límites establecidos por el convenio colectivo aplicable.

• **¿Tiene repercusiones fiscales el incremento del SMI?** Sí, puede tenerlos. A efectos fiscales, debe saberse que, a diferencia de lo que ocurrió en 2024, la subida del SMI para el año 2025 no viene acompañada de una modificación del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que evite que los contribuyentes que perciban rendimientos del trabajo de cuantía igual o inferior al nuevo SMI soporten retención o ingreso a cuenta. Esta situación no afectará a todos los contribuyentes, sino que deberá analizarse cada caso en concreto. Una circunstancia que deberá tenerse en cuenta por las empresas para cumplir adecuadamente con sus obligaciones de retenciones e ingresos a cuenta.

• **¿Y en materia de Seguridad Social?** También, el incremento del SMI puede afectar a las bases de cotización, con el consiguiente aumento de cuotas a cargo de las empresas y de los trabajadores.

La determinación del convenio colectivo aplicable y la importancia de su correcta identificación.

La determinación del convenio colectivo aplicable a una empresa puede ser una actividad que revista cierta complejidad, derivada de factores diversos como pueden ser la inexistencia, en el sistema español de negociación colectiva, de un sistema de unidades de negociación colectiva predeterminadas por la ley, de la gran variedad de hipótesis que pueden producirse (empresas con varios centros de trabajo, grupos de empresas, cambios en la actividad empresarial desarrollada, cronología de los convenios concurrentes, existencia de convenio/s

sectoriales o de empresa), del escaso desarrollo que, hasta fechas relativamente recientes, han tenido las reglas sobre estructura y concurrencia convencional previstas en la negociación sectorial y de la ausencia de normas legales que resuelvan de forma clara los supuestos de eventual concurrencia de convenios.

Cuando la empresa carece de convenio propio, la primera de las operaciones a realizar es la determinación de la actividad principal de la empresa y su subsunción en el ámbito de apli-



cación de algún convenio sectorial. La ley no ha determinado cómo se debe efectuar esa actividad de determinación de la actividad principal de la empresa. Ciertamente, en muchos casos, ello no revestirá excesiva complejidad por cuanto la actividad de la empresa sea una y no sea discutible, sin embargo, ello no siempre es así. En los casos conflictivos la jurisprudencia ha utilizado el criterio de la actividad preponderante, como aquella “que cubra el mayor número de cometidos”, la que determine una mayor facturación o en función del número de trabajadores empleados. Elementos como el código CNAE, la actividad declarada en la inscripción en la Seguridad Social o el objeto social declarado constituyen elementos indiciarios que pueden ser valorados.

La búsqueda de nuevos mercados, el I+D, la innovación tecnológica, entre otros factores, puede determinar que la empresa realice más de una actividad o que se produzcan cambios en la actividad inicialmente desarrollada. Aunque la ley no lo indique, los Tribunales han aplicado tradicionalmente, como regla general, el principio de unidad de convenio, que determina que una empresa deba aplicar únicamente un convenio, el de su actividad principal, a todos sus trabajadores. No obstante, este principio se ha excepcionado en determinados casos. En unos por interpretación jurisprudencial, en otros, por imperativo legal. En este sentido, la doctrina judicial ha admitido la aplicación de convenios diferenciados en empresas que desarrollaban actividades claramente diferenciadas por trabajadores también claramente diferenciados, por ejemplo, por desarrollarse en centros de trabajo diferentes. La aplicación de más de un convenio a una empresa viene prevista expresamente en la ley en dos supuestos: el de las empresas de trabajo temporal (ETTs) y el de las empresas contratistas. En el primer caso, la ETT deberá aplicar a los trabajadores cedidos el convenio colectivo de aplicación a la empresa usuaria ([art. 11 Ley 14/1994](#)) respecto a las condiciones de trabajo esenciales. En el segundo, el de las empresas contratistas, salvo que dispongan de un convenio propio aplicable

o el convenio sectorial determine la aplicación de otra regla, deberán aplicar a los trabajadores empleados en la contrata o subcontrata el convenio sectorial aplicable a la actividad desarrollada en la contrata ([art. 42.6 TRLET](#)).

La determinación del convenio de aplicación, la realiza la empresa en tanto que sujeto obligado a cumplir con el convenio. Sin embargo, se trata de una actividad fiscalizable tanto por la Inspección de Trabajo como por los Tribunales que valorarán que la selección se haya realizado correctamente. La incorrecta identificación del convenio aplicable puede tener importantes repercusiones:

Riesgos:

1. Sanción por falta grave del artículo 7.10 de la LISOS (multas de 626€ a 6.250€, art. 40.1.b de la LISOS).
2. Generación de diferencias salariales en favor del trabajador durante los últimos 12 meses con un 10% de interés por mora salarial (art. 29.3 ET)
3. Posible infracotización durante los últimos 4 ejercicios, con un 20% de recargo como coste adicional (art. 22.3 y 39.2 de la LISOS).
4. Derivado de la situación de infracotización, se generaría una sanción que podría alcanzar hasta el 150% del importe no cotizado – incluyendo el recargo – (art. 40.d.2 LISOS).
5. Complementar las bajas por incapacidad temporal con fondos propios.
6. Riesgo, por imposición del convenio realmente aplicable, de indemnizar con fondos propios las posibles contingencias por accidentes de trabajo cuando aquel previese una mejora voluntaria y no se hubiera asegurado.



7. Riesgo de superación estructural de la jornada de trabajo, lo que implicaría la realización de horas extraordinarias.

8. Posible responsabilidad directa en materia de prestaciones en caso de comprobarse una infracotización durante el periodo de cotización utilizado a efectos del cálculo de la pensión.

Ciertamente, la determinación del convenio de aplicación es más sencilla cuando la empresa dispone de un convenio colectivo estatutario propio. La negociación de este convenio propio deberá respetar las reglas de concurrencia de convenios que, en esencia, determinan la necesidad de respetar el convenio sectorial vigente aplicable anterior en el tiempo. No obstante, debe recordarse que existen una serie de materias en las que el convenio de empresa dispone de prioridad frente al convenio sectorial aplicable. Y aunque la última reforma suprimió el salario de entre las mismas, debe tenerse en cuenta que se trata de materias de indudable importancia por estar muy vinculadas a las necesidades productivas y organizativas empresariales (art. 84.2 TRLET):

a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

La prioridad del convenio de empresa en estas materias determina que su negociación, siempre que se realice a nivel de empresa y en un convenio estatutario, esté siempre abierta aun cuando exista un convenio sectorial vigente. Un convenio sectorial que tampoco será aplicable, en este caso con relación a ninguna materia, inclusive la salarial, cuando el convenio de empresa sea anterior en el tiempo. Un supuesto que se verá al hilo del comentario de la siguiente sentencia.

La importancia de la selección del convenio de aplicación y los riesgos que se pueden derivar aconseja que cualquier operación de identificación, máxime cuando se pretenda cambiar de unidad de negociación o de convenio aplicable, se realice con la mayor prudencia y asesoramiento posible.



Jurisprudencia. La prioridad del convenio de empresa (también en materia salarial) anterior en el tiempo.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo, al hilo de un caso de determinación del convenio aplicable en una empresa contratista (logística), ha aclarado que la prioridad aplicativa del convenio anterior en el tiempo (art. 84.1 TRLET) supone que este sea el aplicable con preferencia al sectorial incluso en materia salarial. En el caso enjuiciado, donde se había de determinar cuál era el convenio que debía aplicarse para calcular la indemnización en un despido colectivo, el Tribunal Supremo, en contra de lo indicado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, considera aplicable el salario establecido en el convenio de empresa a pesar de ser este inferior al previsto en el convenio sectorial provincial de transporte.

Para el Tribunal Supremo la aplicación del convenio de empresa se fundamenta en que este es anterior en el tiempo y por ello se beneficia de la preferencia aplicativa que el art. 84.1 del TRLET reconoce al convenio anterior en el tiempo. Considera el Tribunal que la desaparición en el art. 84.2 TRLET de la prioridad del convenio de empresa en materia salarial, como consecuencia de la reforma laboral del 2021, no afecta al convenio de empresa, suscrito el 15-01-2020, porque es anterior en el tiempo al convenio sectorial suscrito en junio de 2022.

Debe destacarse que la sentencia admite la posibilidad de que se negocien y apliquen convenios de empresa en el interin que media entre la finalización de la vigencia de un convenio sectorial y la aprobación del nuevo que le suceda si se produce un abandono de la negociación, circunstancia que estima que se produce cuando media un año y medio entre la finalización de la vigencia y la aprobación del nuevo convenio. Esta conclusión seguramente hubiese sido otra si se hubiera acreditado que, a pesar de no haberse alcanzado un acuerdo en ese intervalo de tiempo, las partes del convenio sectorial mantuvieron negociaciones durante el periodo de ultraactividad del convenio.



Jurisprudencia. Cláusulas anti-absentismo y discriminación por enfermedad o conciliación de la vida familiar y laboral.

En anteriores Newsletters hemos tenido ya ocasión de señalar que la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la calificación de la enfermedad como causa o factor de discriminación obligaban a actuar con la mayor prudencia y cautela posible en la adopción de decisiones empresariales que pudiesen implicar un trato desfavorable basado en el estado de salud de las personas trabajadoras (procesos de selección, ejercicio poder disciplinario, promoción profesional, despidos...).

Una reciente sentencia, en este caso del Tribunal Supremo, incide en esta cuestión a la hora de valorar la legalidad de un plus o incentivo de mejora establecido en un convenio colectivo empresarial cuyo cobro se ponderaba, en función de los resultados de cada centro de trabajo, para cada trabajador/a teniendo en cuenta el número de ausencias individuales. El incentivo se abonaba al 100% de la cuantía correspondiente al centro de trabajo cuando el trabajador había tenido menos de 8 horas de ausencia en el mes, disminuyendo el porcentaje progresivamente en función del número de horas de ausencia de cada trabajador, hasta alcanzar las 24 o más horas de ausencia mensuales, en cuyo caso el trabajador no percibía el plus. La regulación únicamente excluía del cómputo de ausencias las derivadas de las vacaciones, licencias sindicales o permisos retribuidos que obedecieran al fallecimiento de cónyuge, padre-madre y/o hijas-os de la persona trabajadora.

La impugnación se realiza por considerar que la regulación convencional de ese plus es discriminatoria por enfermedad (al computarse las ausencias derivadas de supuestos de IT), por razón de sexo y por asociación por razón de enfermedad

El Tribunal Supremo considera que, si el convenio es interpretado en el sentido de que el importe del plus se calcule computando las ausencias individuales debidas a la enfermedad, se vulneraría el art. 2.3 de la Ley 15/2022.

Con relación a la discriminación por razón de sexo, partiendo de que los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar se ejercitan mayoritariamente por las trabajadoras, si las ausencias individuales debidas a la conciliación de la vida familiar y laboral tuvieran como consecuencia que la persona trabajadora no percibiera este complemento salarial o lo cobrase con una cuantía inferior, en tal caso se trataría de una discriminación indirecta por razón de sexo porque conllevaría consecuencias laborales negativas debidas al ejercicio por las trabajadoras de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Por último, y en relación con la discriminación por asociación por razón de enfermedad establece que si un familiar de un trabajador sufre una enfermedad grave y ese trabajador disfruta de un permiso para cuidarlo, la consecuencia no puede ser una aminoración del incentivo de mejora porque ello supondría una discriminación por asociación del trabajador que ha utilizado ese permiso para cuidar al enfermo.

La sentencia reconoce, como no podía ser de otra manera, que “combatir el absentismo es una causa lícita que pretende afrontar un grave problema” pero advierte que ello



debe hacerse sin vulnerar la Constitución; ni la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; ni la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Unos límites y condicionantes que obligan a que el diseño de los mecanismos de lucha contra el absentismo deba de hacerse con el mayor rigor técnico posible.

Doctrina judicial. Más sobre tutela de la enfermedad/discapacidad: la especial importancia de la carta de despido en los despidos de personas trabajadoras en situación de enfermedad.

Como acabamos de ver la positivización de la prohibición del trato discriminatorio por razón de enfermedad en la Ley 15/2022, ha tenido importantes efectos en la gestión de las relaciones laborales de las personas trabajadoras con afectaciones en su salud. A ello hay que sumarle la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024 (Asunto Ca Na Negreta) en la que se consideró no adecuado al derecho europeo la extinción del contrato de trabajo de las personas a las que se hubiera declarado una incapacidad permanente absoluta sin que la empresa hubiera acreditado la inexistencia de puestos de trabajo vacantes compatibles y la imposibilidad de realizar ajustes razonables en su puesto de trabajo. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha dictado una reciente sentencia en la que se pone de manifiesto el cambio de paradigma que se produce en la gestión de estas situaciones. El nuevo contexto jurídico, de mayor protección de esos estados o condiciones, no va a impedir o prohibir, con carácter general, el despido de personas trabajadoras en situación de enfermedad o de discapacidad pero sí que el despido se fundamente sin más en esas situaciones y sin que la empresa justifique de manera razonada las causas que le llevan a extinguir ese contrato.