



ANTRÀS



MARZO 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Marzo 2025



La responsabilidad de la empresa entrante en los despidos efectuados con ocasión de la transmisión de empresa.

El art. 44 del TRLET, bajo el título de sucesión de empresa, regula los efectos laborales que se derivan del cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, con independencia de que ese cambio se produzca por negocios inter vivos o mortis causa, a título gratuito o lucrativo (cesión, fusión, absorción, adjudicación judicial...). Con el objetivo de evitar que el cambio subjetivo en la persona del empresario suponga, per se, la extinción de las relaciones laborales o una modificación de las condiciones laborales, el precepto establece cuatro grandes garantías (junto con algunas obligaciones de carácter formal como puede ser la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores:

1. La subrogación del nuevo empleador en todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que el anterior empresario tenía con los trabajadores, incluyendo salarios, antigüedad, beneficios sociales y cualquier deuda pendiente.

2. Mantenimiento de la relación laboral. El cambio de empresario no determina por sí mismo la extinción de la relación laboral, que se mantiene con el nuevo empleador. Ello no significa que estas relaciones laborales queden inmunizadas o blindadas, sino que el cambio de empresa no es en sí mismo causa extintiva. La empresa deberá acreditar una causa económica,

técnica, organizativa o productiva que sea la que determine aquella extinción.

3. Conservación de las condiciones laborales: Se mantienen vigentes las condiciones laborales pactadas en los contratos y convenios colectivos que resultaban aplicables a los trabajadores subrogados. No obstante, las condiciones establecidas en el convenio se mantendrán transitoriamente hasta que se produzca un acuerdo de empresa entre la empresa que asume a los trabajadores y los representantes de éstos una vez consumada la sucesión, hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida. Tampoco se impedirá que, si concurren circunstancias que lo justifiquen, la empresa pueda modificar, a través del procedimiento adecuado, las condiciones de trabajo disfrutadas por los trabajadores a título individual o colectivo.

4. Responsabilidad solidaria: con el fin de evitar que el cambio de empresario suponga un deterioro de los créditos de la persona trabajadora, el empresario saliente responde solidariamente con el nuevo empleador por las deudas laborales generadas antes de la sucesión, también de las posteriores si la cesión es declarada delito, reforzando la garantía de cumplimiento.



La aplicación de las garantías establecidas en el artículo 44 del TRLET, exige, no obstante, la concurrencia de los siguientes elementos:

1. Cambio de titularidad de la empresa o unidad productiva:

debe producirse una transferencia de la titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad económica autónoma, ya sea por venta, cesión, fusión, absorción, adjudicación judicial, etc. La transmisión de la titularidad se entiende en un sentido funcional, comprensivo también del derecho a continuar desarrollando una determinada actividad, abarcando por ello a los supuestos en los que se produzca un cambio del contratista o adjudicatario en el caso de contrata y concesiones o contratos públicos.

2. Continuidad de la actividad económica:

es necesario que la actividad empresarial esencial se mantenga, que conserve su identidad y siga funcionando en términos similares a como lo hacía antes del cambio. La jurisprudencia entiende que la transmisión de empresa requiere que exista una transmisión de elementos patrimoniales, materiales o inmateriales, o en el caso de actividades desmaterializadas o intensivas en mano de obra, que se produzca una asunción de parte esencial, en términos de número o de competencias, del personal por la nueva empresa (sucesión de plantilla).

Tradicionalmente se ha entendido que las garantías sólo se aplicaban a los trabajadores empleados en la entidad transmitida que tuviesen vigentes sus contratos en el momento de la sucesión, habiéndose considerado que, si la relación laboral no estaba activa, las protecciones no se aplicaban. Ello, no obstante, debe ser objeto de cierta reconsideración cuando la extinción de los contratos de aquellos empleados se hubiera producido con ocasión del cambio de titularidad

empresarial. Así, una reciente sentencia del Tribunal Supremo considera improcedente un despido colectivo, acordado en periodo de consultas, basado en causa productiva consistente en la pérdida de la contrata en la que se empleaban a todos los trabajadores. El Tribunal, partiendo del presupuesto que se está ante un supuesto al que le resulta de aplicación el art. 44 del TRLET, por constituir una sucesión de empresa (la mayor parte de los trabajadores fueron empleados por la nueva contratista que además adquirió infraestructuras de la saliente), considera que el despido colectivo en vísperas de la transmisión de la contrata, basado exclusivamente en la pérdida de la contrata, “truncó el efecto útil de la normativa protectora de los trabajadores en supuestos de transmisión de empresa consistente en la continuidad de las relaciones de trabajo adscritas a la contrata a través del mecanismo de la extinción de los contratos -inmediatamente anterior a la transmisión- cuyo efecto no puede ser, en modo alguno, la neutralización de la obligación de subrogación impuesta legalmente” y, en base a ello, declara la firmeza de la sentencia de instancia que había declarado improcedente el despido e imputa la responsabilidad a la nueva empresa contratista.

Con independencia de cualquier otra valoración, la sentencia incrementa las contingencias que deben ser objeto de atención y valoración cuando se produzca una sucesión de empresas contratistas o cualquier otro supuesto que pueda determinar la aplicación de las garantías de la transmisión de empresa. La necesidad de valorar todas las circunstancias concurrentes refuerza la necesidad de desarrollar una previa comprobación rigurosa (due diligence) a los efectos de poder ponderar todos los efectos.



Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025.

El [BOE del pasado 26 de febrero](#) publicaba esta norma que viene a complementar las normas contenidas en el [Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero](#), por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad. La extensión de la norma impide recoger aquí todos sus elementos, centrándonos en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, deben, no obstante, destacarse algunos aspectos significativos:

1. Determinación de las bases de cotización (arts. 1 a 3): se establecen las normas para calcular la base de cotización mensual por contingencias comunes en el Régimen General de la Seguridad Social. Detallándose las bases máximas (4.909,50 € mes y 163,65 € día) y mínimas de cotización para cada grupo de categorías profesionales.

2. Tipos de cotización (art. 4): se especifican los tipos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con un tipo general del 28,30%.

3. Cotización adicional por horas extraordinarias (art. 5): se establece una cotización adicional para las horas extraordinarias, diferenciando entre las motivadas por fuerza mayor (14%, 12% a cargo de la empresa) y las demás (28,30%, 23,60% a cargo de la empresa).

4. Cotización durante situaciones específicas: incapacidad temporal, riesgo du-

rante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante (art. 6); alta sin percibo de remuneración (art. 7); en la situación de desempleo protegido y durante la percepción de la prestación del Mecanismo RED (art.8); en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato (art. 9); en la situación de pluriempleo (art.10).

5. Cotización de determinados colectivos: artistas (art. 11), profesionales taurinos (art.12); en el Sistema Especial para las tareas de manipulado y empaquetado de tomate fresco dentro del Régimen General de la Seguridad Social (art.13); trabajadores por cuenta ajena agrarios (art.14); empleados de hogar (art.15).

6. Cotización adicional correspondiente al mecanismo de equidad intergeneracional (art. 16): desde el 1 de enero de 2025, esta cotización adicional se determinará aplicando el tipo del 0,80 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,67 por ciento será a cargo del empleador y el 0,13 por ciento, a cargo de la persona trabajadora (en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios se aplicará tanto a los períodos de actividad como a los períodos de inactividad, en los que esta cotización correrá a cargo exclusivo de la persona trabajadora).

7. Cotización adicional de solidaridad



(art. 17): se establece una cotización adicional progresiva para las retribuciones que excedan la base máxima de cotización, con tipos que varían según los tramos de retribución.

8. Determinación de coeficientes reductores: aplicables a las empresas excluidas de alguna contingencia (arts. 22 y 23); para determinar la cotización en los supuestos de convenio especial, con una cotización adicional para el mecanismo de equidad intergeneracional (art. 24); para determinar la cotización en supuestos de subsidio por desempleo de nivel asistencial y prestación especial por desempleo: se aplica un coeficiente reductor del 0,20 a la cotización por contingencias comunes, con una cotización adicional para el mecanismo de equidad intergeneracional (art.25).

9. Cotización a la Seguridad Social en supuestos especiales: cotización adicional en contratos de duración determinada inferior a treinta días de 32,60 € a cargo del empresario a su finalización, no se aplicará a ciertos contratos específicos, como los del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, Empleados de Hogar, y otros (art. 28); cotización en los supuestos de abono de salarios con carácter retroactivo, plazos y condiciones para el ingreso de las liquidaciones complementarias (art. 29); cotización complementaria por percepciones correspondientes a vacaciones devengadas y no disfrutadas (art. 30); obligación empresarial de cotización por salarios de tramitación (art. 31); tipos de cotización para situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y para colectivos con coeficientes reductores de la edad de jubilación (art. 32).

10. Bases y tipos de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional y por cese de actividad y durante la situación de in-

capacidad temporal transcurridos 60 días de las personas trabajadoras autónomas (arts. 33 a 38)

11. Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial: se establecen normas específicas para calcular la base de cotización en función de la remuneración efectivamente percibida por las horas trabajadas, con bases mínimas específicas. Se especifican las normas para distribuir el tope máximo de las bases de cotización entre todas las empresas en las que la persona trabajadora preste servicios, en proporción a la remuneración abonada (art. 38 a 44)

12. Cotización en los supuestos de guarda legal o cuidado directo de un familiar (art. 45) con jornada reducida y disminución proporcional de sus retribuciones: la cotización se efectuará en función de las retribuciones que perciban sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior a la cantidad resultante de multiplicar las horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la cotización por las bases mínimas horarias señaladas en el artículo 39.1

13. Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje y en los contratos formativos en alternancia (art. 46): se establecen las cuotas únicas mensuales para la cotización a la Seguridad Social y por las demás contingencias protegidas, con normas específicas para la cotización adicional en función de la base de cotización.

14. Cotización en las prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los programas de formación (art. 47): se determinan las reglas de cotización para las prácticas formativas remuneradas y no remuneradas, con cuotas diarias específicas y reducciones aplicables.



Jurisprudencia. Discapacidad y extinción del despido por ineptitud sobrevenida: la necesidad de acreditar la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo.

En varias ocasiones hemos dado cuenta de los importantes condicionantes que existen a la hora de proceder a la extinción de los contratos de trabajadores afectados por una situación de discapacidad. La normativa europea y nacional antidiscriminatoria, sin impedir el despido de estas personas, sí que establece limitaciones que tratan de impedir la pérdida de su empleo, ya sea a través de la introducción de adaptaciones razonables en el puesto de trabajo que le permitan seguir desarrollándolo, o bien a través de su recolocación en un puesto de trabajo vacante compatible.

Una reciente sentencia del Tribunal Supremo vuelve a poner de manifiesto esta situación. En este caso, se trataba de una trabajadora, de una empresa de prevención de riesgos laborales que, diagnosticada con adenocarcinoma de endometrio y posteriormente con un trastorno depresivo recurrente, fue declarada no apta por los servicios de prevención. Basándose en este informe, la empresa despidió a la trabajadora por ineptitud sobrevenida, al no poder realizar el 80% de las funciones de su puesto de trabajo y no poder adaptarlo. El Tribunal Supremo no valoró las afirmaciones empresariales de que “su puesto de trabajo no puede ser adaptado (...) porque, a diferencia de lo que ocurre en los supuestos de declaración de aptitud con limitaciones, en declaraciones de no aptitud, como le decíamos, la Empresa tiene la obligación legal, en respeto a la normativa de prevención de riesgos de trabajo, de apartarle de su puesto” o de que “ni la normativa legal, ni el Convenio Colectivo de aplicación imponen a la Empresa la obligación de reubicar y/o recolocarle en un nuevo puesto de trabajo acorde a sus limitaciones”. Al contrario, el alto Tribunal inadmite el recurso de la empresa, confirmando las sentencias que habían declarado nulo el despido, por considerar que la empresa no acredita la imposibilidad de realizar los ajustes razonables adecuados para adoptar el puesto de trabajo.

Deben destacarse los siguientes aspectos:

- 1) La necesidad de abordar los supuestos de enfermedades prolongadas o de larga duración como supuestos de discapacidad y por ello la aplicación de la exigencia de los ajustes razonables y ello también, y especialmente, en los supuestos de despido objetivo por ineptitud sobrevenida en los que al trabajador no se le haya reconocido una situación de incapacidad permanente.*
- 2) La consideración del informe del servicio de prevención como una prueba que puede servir para justificar la ineptitud sobrevenida siempre que dicho informe identifique con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones desempeñadas por el trabajador, sin que baste la simple afirmación de que el trabajador ha perdido su aptitud.*
- 3) La necesidad de acreditar empresarialmente la imposibilidad de realizar ajustes razonables y la inexistencia de puestos de trabajos vacantes compatibles.*
- 4) La gravedad del riesgo que genera una incorrecta gestión de la situación: nulidad del despido y eventuales sanciones administrativas.*



Jurisprudencia. ¿Existe obligación de revisión salarial durante la situación de prórroga del convenio.

A esta pregunta se enfrenta una reciente sentencia del Tribunal Supremo con ocasión de un conflicto planteado en torno al artículo de un convenio colectivo en el que se establecía una revisión salarial específica para cada uno de los años del convenio y una cláusula final que señalaba que “De superar el IPC un 5 por 100 en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales”.

El Tribunal recuerda que estamos ante la denominada prórroga ordinaria o automática del convenio y que esta, conforme al art. 86.2 del TRLET, se produce, salvo pacto en contrario, de manera automática, por periodos anuales sucesivos, al finalizar la vigencia inicialmente prevista cuando el convenio no ha sido denunciado y que la misma genera una auténtica y plena vigencia de la totalidad del convenio. El Tribunal considera que, en el convenio, con relación a la cuestión controvertida, contenía dos mandatos diferenciados: un incremento salarial determinado para cada año de vigencia inicial y una cláusula de revisión salarial en caso de que el IPC supere el 5% en cada año de vigencia. Compartiendo el criterio que ya había establecido el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, concluye que el segundo mandato de revisión no establecía una delimitación temporal específica, por lo que procede su aplicación a todo su periodo de vigencia, tanto a la inicial como a la prorrogada.

La redacción del convenio determinará en gran medida el alcance que haya de darse a su aplicación por cuanto su interpretación literal es un canon hermeneútico fundamental. Esta sentencia ha de servirnos para tener en cuenta 1) que, salvo acuerdo de las partes contenido en el propio convenio, la eficacia del convenio se extiende más allá de la vigencia inicialmente prevista ya sea porque el convenio no se denuncia (prórroga anual sucesiva del art. 86.2 TRLET) e, incluso cuando se denuncia, de nuevo salvo acuerdo en contrario, hasta la obtención de un nuevo acuerdo (ultraactividad del art. 86.4 TRLET); 2) que la extensión de esa eficacia sólo queda limitada cuando las partes lo acuerden expresamente o respecto de cláusulas de las que “inequívocamente se desprenda su pactada limitación temporal”.



De nuevo sobre los límites del acuerdo de teletrabajo: sobre la modificación del porcentaje de presencialidad y su preaviso y sobre la compensación de los gastos.

El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la validez de unas cláusulas contenidas en los acuerdos de teletrabajo individuales del Grupo Endesa, originadas en un acuerdo colectivo previo firmado con CCOO. Por su interés pasamos a reseñarles su contenido y el pronunciamiento final del Tribunal Supremo:

1) Contenido de la cláusula: “La distribución del tiempo de trabajo en cada uno de los regímenes será el siguiente: 3 días semanales en modalidad de Teletrabajo y 2 días a la semana como tiempo presencial en el centro de trabajo. Los 2 días de presencia semanal en el centro de trabajo, serán definidos por el Manager de la persona trabajadora conjugando las necesidades de la Unidad/ Empresa con las del equipo/persona trabajadora. No obstante, lo anterior, la Empresa podrá requerir a la persona trabajadora su incorporación de forma presencial, bien para atender las gestiones propias de su puesto, bien para otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, formación, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos como averías o dificultades técnicas en los equipos, materiales o programas informáticos proporcionado por la Empresa, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.). En estos casos, la Empresa/Gestor lo comunicará a la persona trabajadora con la máxima antelación posible. En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados; no generarán indemnización o compensación alguna ni supondrá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo”

El Tribunal recuerda que el [art. 8.1 de la Ley de Trabajo a Distancia \(LTD\)](#) establece que debe pactarse un porcentaje de presencialidad y no puede modificarse salvo acuerdo entre las partes. De esta forma, va a considerar que el precepto quedaría vacío de contenido si se admitiera, con carácter general, que en los acuerdos individuales de teletrabajo se reconociese que la empresa pudiera exigir el trabajo presencial en los días no previstos con la finalidad de atender cualquier tipo de gestiones. No es admisible que se pacte un acuerdo individual de teletrabajo que permita a la empresa en una pluralidad de supuestos exigir al trabajador que preste servicios presencialmente sin que esos días puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados. Deben tenerse en consideración, no obstante, dos elementos que, a nuestro juicio, tienen un importante peso en la valoración negativa de la cláusula y que podrían ser corregidos: 1) la excesiva amplitud y la ausencia de justificación objetiva en las hipótesis en las que se permite que la empresa pueda modificar los días de teletrabajo o presencialidad; 2) no se acreditó que la empresa hiciese un uso puntual y excepcional de la cláusula de variabilidad.

2) El Tribunal descarta que deban exigirse analógicamente las previsiones de preaviso de 5 días que se contemplan en el TRLET respecto a la distribución irregular de la jornada o los desplazamientos temporales, los tres días de las



horas complementarias o las 48 horas que prevé el convenio de la empresa al regular la flexibilidad horaria. Considera que no existe una laguna legal que permita esa aplicación analógica por cuanto los negociadores acordaron que el preaviso debía hacerse “con la máxima antelación posible”, sin cuestionar la validez jurídica de esa previsión.

3) Contenido de la cláusula: “A los efectos de lo previsto en el art. 7.b) y 12 de la Ley de Trabajo a Distancia, ambas partes consideran que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, éstos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita”

El Tribunal confirma la anulación de esta cláusula por ser contraria los [arts. 7.b\) y 12 de la LTD](#). Considera el tribunal que dicha cláusula “afirma apodicticamente que el teletrabajo no causa gastos al teletrabajador y que, en todo caso, esos gastos se compensan por los correspondientes ahorros” y que, de admitirse, ello supondría que, en ningún caso, un teletrabajador del Grupo Endesa podría reclamar los gastos ocasionados por el teletrabajo. El acuerdo individual de teletrabajo no puede dejar sin efecto el art. 12 de la LTD que establece que el teletrabajador tiene derecho a ser compensado por esos gastos.

Debe tenerse en consideración que la sentencia se refiere a un supuesto de teletrabajo que por realizarse de forma “regular”, en un mínimo del 30% de la jornada, en un periodo de referencia de tres meses, se le debe aplicar la LTD. Recuérdese que si el teletrabajo se sitúa en umbrales inferiores no es objeto de regulación por esta norma y no se le aplicarán las limitaciones que allí se contienen.