

# Normativa laboral y de seguridad social para preparar el año 2025



Diciembre 2024

## ¿Hablamos?

### María Eugenia Guzmán López

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

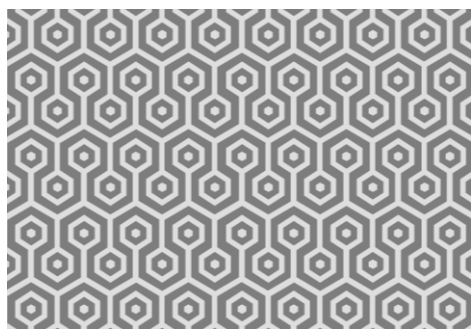
### Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

La producción del Derecho del Trabajo a finales del año 2024 puede calificarse de atormentada, en la medida en que se mantiene un ritmo fuerte de elaboración de normas, pero a diferencia de legislaturas anteriores en ésta se tiene la sensación de cierto descontrol en esta acción normativa. Se aprueban normas, algunas de ellas importantes, pero se ha perdido rigor, calidad técnica y coordinación en sus articulados. Se dejan pasar plazos de transposición de normas union europeas. Se anuncian desarrollos reglamentarios que no se producen. A lo anterior se unen cambios normativos impuestos por vía judicial, que contradicen lo señalado en normas vigentes, aplicables y exigibles. No es el mejor momento para la seguridad jurídica de los departamentos de recursos humanos de las empresas, que se mueven en un entorno imprevisible e incierto. A este proceso se une un factor de complejidad adicional, que se ha convertido en recurrente en los últimos años: la dificultad para aprobar la ley de Presupuestos Generales del Estado, que

para el año 2025 parece a estas alturas que no va a producirse.

El final de año conlleva la necesidad de preparar el Derecho del Trabajo para un nuevo año, ya que éste contiene mandatos, fundamentalmente de carácter técnico, que tienen una duración limitada en el tiempo y que requieren en muchas ocasiones ser revisados cuanto termina el año. Esto es especialmente cierto en los ámbitos de la Seguridad Social y de las políticas de empleo. Las dificultades para aprobar las leyes de Presupuestos Generales del Estado, cada vez más comunes, obligan a los Gobiernos a aprobar unas normas de urgencia para recoger algunas disposiciones cuyo lugar natural será en el articulado de éstas. Esto es, que para evitar vacíos regulatorios consecuencia de la pérdida de vigencia de una ley de presupuestos sin haberse aprobado la siguiente se acude a la legislación de urgencia para asegurar la disponibilidad de reglas aplicables en materias de la mayor relevancia, como veremos.



Con este objetivo el Consejo de Ministros aprobó en su última reunión el Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social. Se ha publicado en el BOE de 24 de diciembre.

De manera complementaria a las medidas contenidas en este RDL éste dispone que el contenido de los títulos IV y VIII y las disposiciones adicionales concordantes de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, así como sus disposiciones de desarrollo mantendrán su vigencia en 2025, debiendo entenderse que las referencias realizadas por dichas normas al año 2023, aplican al 2025. El Título IV de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 se dedicaba a las pensiones públicas, mientras que el VIII se ocupaba de la normativa relativa a las bases y tipos de cotización de los distintos regímenes de la Seguridad Social. Esta vigencia operará con las modificaciones y excepciones previstas en el título IV de este real decreto-ley, que se suman a las ya producidas el año pasado por obra del RDL 8/2023, una norma similar en su función y contenidos a la que ahora analizamos. Con esto el Gobierno pretende garantizar la seguridad jurídica en la aplicación de las disposiciones sobre las pensiones y las cotizaciones sociales en 2025 en la situación actualmente existente de prórroga presupuestaria.

### **Medidas en materia de pensiones y otras prestaciones**

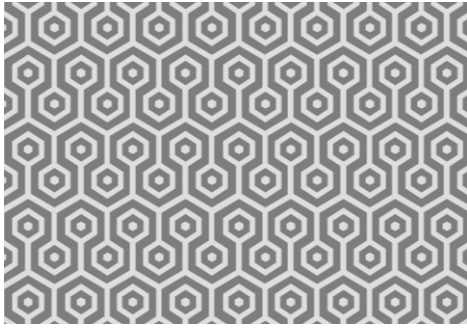
El Gobierno explica que la falta de aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2025

determina la prórroga automática de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 hasta la aprobación de la nueva ley. Ahora bien, la revalorización de las pensiones no es, como regla general, objeto de la prórroga presupuestaria prevista en el artículo 134.4 de la Constitución, por lo que el Gobierno, si quiere proceder a la actualización de las pensiones públicas, debe acudir a la aprobación de un real decreto-ley al amparo del artículo 86 de la Constitución.

De esta manera, el RDL se ocupa de, la revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas en el año 2025; y lo hace en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior, expresado con un decimal, lo que resulta en un incremento del 2,8 por ciento.

El RDL 9/2024 incluye unos anexos I y II, en los que se recogen las cuantías mínimas de pensión, límites y otras pensiones públicas para el año 2025. Se revalorizan las pensiones que tiene reconocidas cada pensionista y posteriormente, si se cumplen los requisitos establecidos, se reconoce un complemento a mínimo hasta alcanzar la cuantía mínima correspondiente, complemento que no es consolidable. Este hecho determina la necesidad de establecer una tabla de cuantías mínimas, cuantías que se incrementan anualmente con arreglo a un porcentaje previamente establecido legalmente, que es lo que ahora se hace.

Procedemos a resumir las distintas materias previstas en el RDL 9/2024 respecto de las pensiones y otras prestaciones públicas:



- Las pensiones mínimas suben alrededor del 6%
- Las pensiones con cónyuge a cargo y de viudedad con cargas familiares suben un 9,1%
- Las pensiones no contributivas y el Ingreso Mínimo Vital suben un 9%.
- Las pensiones SOVI (Seguro obligatorio de vejez e invalidez) suben un 6%
- La pensión mínima de jubilación para los hogares unipersonales se fija en 12.241,6 euros anuales y de 15.786,4 euros en los casos con cónyuge a cargo
- La asignación por hijo a cargo o menor con discapacidad reconocida igual o superior al 65% alcanza los 5.805,6 euros al año
- La asignación por hijo a cargo o menor con discapacidad reconocida igual o superior al 75% se sitúa en 8.707,2 euros anuales, es decir, un incremento interanual del 2,8%.

Por otro lado, el límite máximo establecido para la percepción de las pensiones públicas del sistema de Seguridad social y clases pasivas causadas en 2025 será de 3.267,60 euros mensuales o 45.746,40 euros anuales, en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este año.

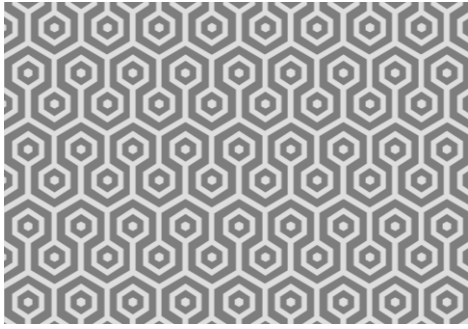
Adicionalmente, el complemento de pensiones contributivas del sistema y de las pensiones de Clases Pasivas para la reducción de brecha de género tendrá un importe de 35,90 euros mensuales, cuantía que es el resultado de aplicar al importe establecido para 2023 el resultado de sumar al porcentaje de

revalorización establecido para las pensiones contributivas en el apartado primero, el porcentaje adicional del 5 por ciento en aplicación de lo establecido en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

### **Medidas en materia de cotización a la Seguridad Social**

El RDL 9/2024 contiene algunas medidas importantes en materia de cotización a la Seguridad Social. Por un lado, se procede a actualizar la base máxima de cotización al sistema de Seguridad Social, una medida ya prevista que tiene como objetivo incrementar los ingresos del sistema. Así, las bases máximas de cada categoría profesional y el tope máximo de las bases de cotización se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones al que se sumará el establecido en la disposición transitoria trigésimo octavadel texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Esta última, introducida por Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, es una

norma transitoria para la aplicación del tope máximo de la base de cotización, que dispone que desde el año 2024 hasta el año 2050 las leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas fijarán el tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes de Seguridad de Social conforme a lo



establecido en el artículo 19.3; si bien al porcentaje al que se refiere dicho artículo se le sumará una cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales, que es el componente que se suma a la base de cotización calculada según el mecanismo general.

Por su parte, las bases mínimas de cotización, de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas, se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto.

Por otro lado, se pone en marcha la aplicación de la nueva cotización de solidaridad regulada en el artículo 19 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que debe comenzar a aplicarse el 1 de enero de 2025.

Respecto del Mecanismo de Equidad Intergeneracional de acuerdo con la disposición transitoria cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se fija la cotización en 0,80 puntos porcentuales. Cuando ese tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empresa y trabajador, el 0,67 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,13 por ciento a cargo del trabajador.

Se establece una regla general para los trabajadores autónomos que coticen en régimen de pluriactividad por realizar también un trabajo por cuenta ajena para el año 2025. Estas personas tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 16.672,66 euros con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.

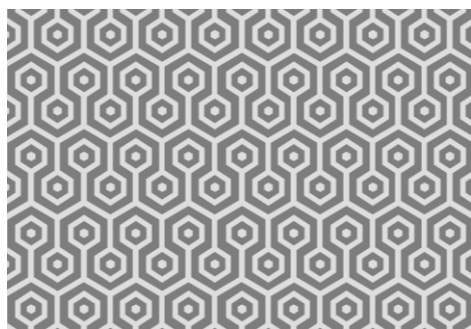
Estas medidas se imponen con el objetivo de proteger las pensiones futuras y en búsqueda del equilibrio entre los ingresos y los gastos del sistema de

Seguridad Social y se aplicarán de manera transitoria, hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Una novedad en materia de cotización se produce respecto de los socios de cooperativas incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando éstos dispongan de un sistema intercooperativo de prestaciones sociales, complementario al sistema público. Para ello se introduce una nueva disposición adicional cuarta al Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos. En el nuevo régimen no se aplicará a estos Socios de cooperativas la cotización en función de los rendimientos de la actividad económica, empresarial o profesional establecida en el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas personas elegirán su base de cotización mensual en un importe igual o superior a la base mínima del tramo 1 de la tabla general a que se refiere la regla 2.ª del artículo 308.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siéndoles de aplicación, asimismo, lo previsto en su artículo 308.1.b).

Las bases de cotización mensuales elegidas por ellos no serán objeto de la regularización prevista en su el artículo 308.1.c), al no cotizar en función de rendimientos.



### Otras medidas en materia de Seguridad Social

Se modifica el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, al que se añade una disposición transitoria décimo quinta. que impone que a las pensiones del régimen de Clases Pasivas del Estado les será aplicable lo previsto en la disposición transitoria trigésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Ésta establece un mecanismo de seguimiento de la revalorización de las pensiones y garantía de mantenimiento de poder adquisitivo de las pensiones, con el objetivo de preservar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y garantizar la suficiencia económica de los pensionistas. El mecanismo consiste en que el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas realizarán, en el marco del diálogo social, una evaluación periódica, cada cinco años, de los efectos de la revalorización anual de la que se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo. En caso de que se observase alguna desviación, dicha evaluación incorporará una propuesta de actuación para preservar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

Se establecen reglas especiales para la aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional y de la cotización adicional de solidaridad a los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

### Limitaciones al despido

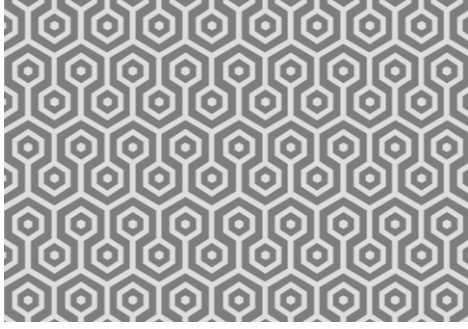
Una constante en el Derecho del Trabajo de los últimos años es el establecimiento

de limitaciones expresas a la capacidad de las empresas de extinguir los

contratos de trabajo, incluso cuando tienen motivos para ello. Estas “prohibiciones de despedir”, que en rigor no son tales, se generalizaron a partir del Derecho de la Emergencia COVID, cuando se adoptaron medidas de tutela de trabajadores y empresas, dirigidas a evitar despidos, que se acompañaron de medidas para asegurar que éstos no se produjeran si se hacía uso de estos beneficios.

Una medida de este tipo es la modificación que se hace de la disposición adicional cuadragésima cuarta, norma que establece los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED. Su apartado 10 imponía una condicionalidad a las empresas que se beneficiaban de exenciones a la cotización, que debían mantener el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE. Este plazo se ha modificado, y ahora el empleo deberá mantenerse durante un mínimo de seis meses y un máximo de dos años siguientes, contados a partir de esta finalización

Otra medida es la prórroga de algunas limitaciones vinculadas con el disfrute de ayudas públicas. Se dispone que en las empresas beneficiarias de algunas ayudas directas el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2025. De la misma manera, el incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida.



Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

### **Salario Mínimo Interprofesional para 2025**

El RDL 9/2024 prorroga la vigencia del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

Se trata de una medida necesaria para evitar la desaparición de este umbral, que se produciría al final de este año por la naturaleza temporal de la norma que aprueba el SMI. Esta prórroga durará hasta que se apruebe un nuevo real decreto que lo fije para el año 2025, un

periodo necesario, según el Gobierno, para garantizar la continuidad de los trabajos de la mesa de diálogo social en la búsqueda, un año más, de un incremento pactado del salario mínimo interprofesional.

Lo mismo viene ocurriendo desde hace varios años. El RDL 8/2023 incluyó también una prórroga de la vigencia del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, que fijó el salario mínimo interprofesional para 2023. Y el Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, prorrogó la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fijó el salario mínimo interprofesional para 2022 hasta que se aprobó el del Real Decreto 99/2023, que hizo lo propio con el de 2023.