

NEWSLABOUR

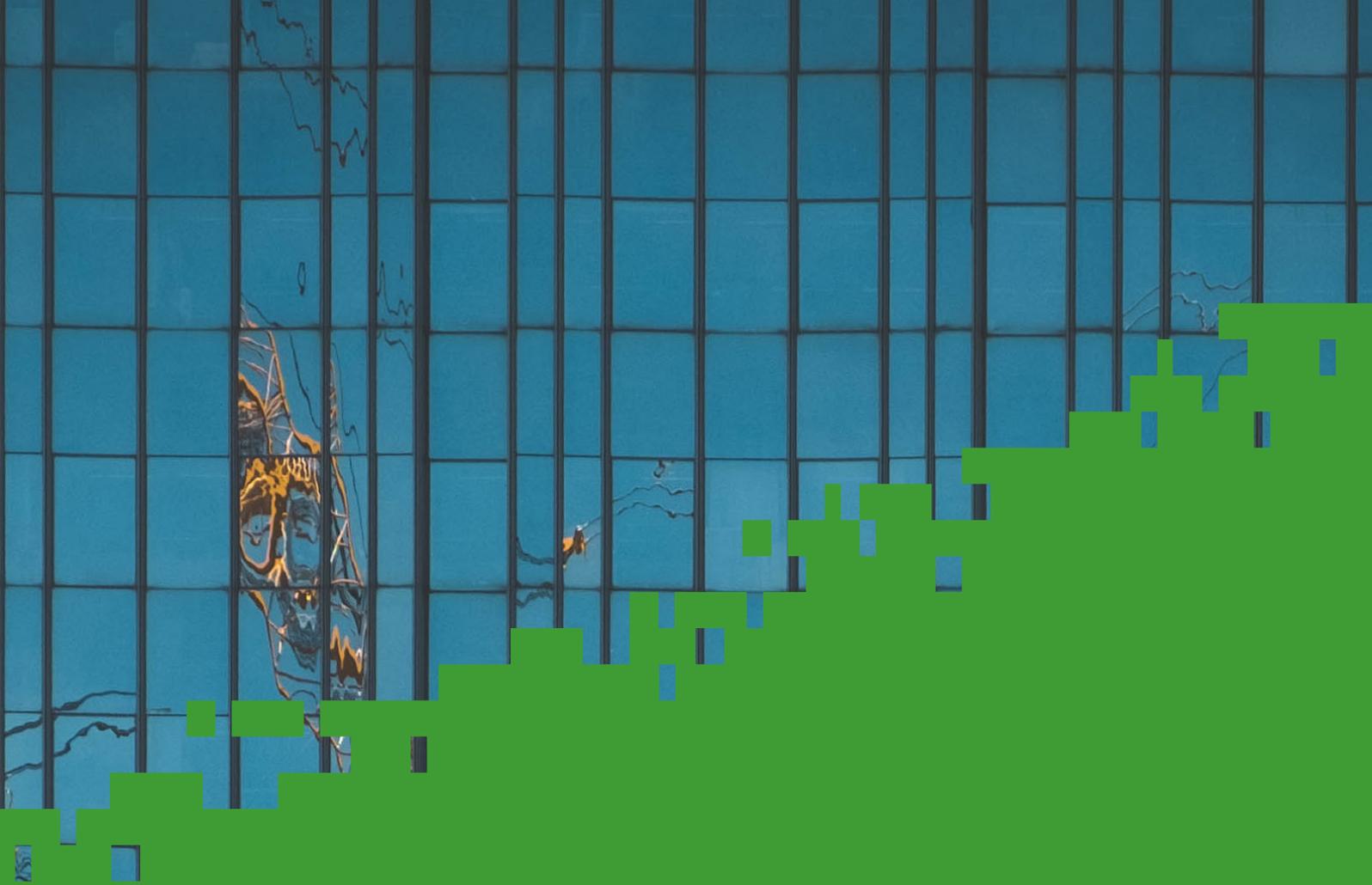


N_41
Febrero 2025

Newsletter del
Departamento Laboral de
RSM Spain

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL





EN ESTE NÚMERO

> **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

> **Derecho práctico**

Controles de alcoholemia y drogas a las personas trabajadoras.

> **Asunto del mes**

Mecanismos convencionales e instrumentos empresariales para combatir el absentismo laboral: comentarios a la reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de enero de 2025.

> **Sentencia del mes**

Golpe de efecto a la correspondencia entre los hechos alegados en la papeleta de conciliación previa a la vía judicial y aquellos reflejados en el escrito de demanda.

> **Consejo del mes**

Los permisos laborales: dudas y cuestiones más frecuentes.

> **Novedades legislativas**

A propósito de la publicación del SMI 2025: aspectos generales.



Editorial

Ignacio Hidalgo, Miguel Capel y Eduardo Gómez de Enterría.

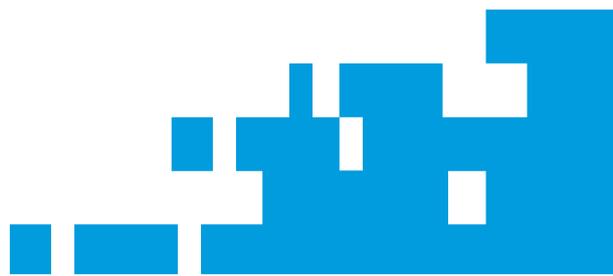
Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de [#NewsLabour](#).

En esta edición vamos a tratar como siempre, las últimas Sentencias en materia laboral, como la dictada por el TS sobre la exigencia de correspondencia entre los hechos alegados en la papeleta de conciliación previa a la vía judicial y aquellos reflejados en el escrito de demanda, o la dictada por la TS sobre el momento en el que la carta de despido debe ser entregada a la RLT.

Igualmente, no puedes perderte nuestro artículo sobre los permisos retribuidos, materia que, sin duda, siempre conviene tener actualizada.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

¡Y siempre a vuestra disposición!





> Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

María Domínguez González

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2025, ¿la comunicación del despido del trabajador a la representación legal de los trabajadores puede efectuarse con posterioridad a la fecha efectiva del despido?

En esta Sentencia, el TS analiza la cuestión relativa a la validez de la comunicación de la carta de despido efectuada a la representación con posterioridad al despido del trabajador.

Pues bien, el TS interpretó que, de acuerdo con el artículo 53.1C) ET, el deber de informar sobre la extinción puede realizarse con posterioridad a la misma, pues tal obligación se corresponde con la entrega de una copia que, si bien, puede ser simultánea a la entrega de la misma al trabajador despedido, por su propia naturaleza es materialmente imposible que sea anterior. No obstante, y a pesar de la estimación del recurso, aclara que aquella debe realizarse dentro de un plazo prudencial que permita, a la representación legal, ejercitar los derechos que la ley le posibilita en relación con el principio básico de información.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo del 3 de febrero de 2025; ¿se puede clasificar como accidente de trabajo la incapacidad temporal causada por un infarto de miocardio, considerando que el trabajador experimentó molestias en el pecho el domingo y desoyendo las indicaciones del personal del centro médico de salud, decide no acudir al hospital y presentarse al día siguiente en su puesto de trabajo, no habiendo evidencia de que realizara algún esfuerzo inusual en su trabajo al día siguiente?

En este supuesto, el Tribunal Supremo examina la viabilidad del recurso de casación para la unificación de la doctrina planteado sobre la consideración de la incapacidad temporal derivada de infarto de miocardio como accidente de trabajo, habiendo tenido el trabajador el domingo anterior molestias centro-torácicas por las que acudió al centro de salud, indicándosele allí que debía acudir al hospital, lo que no hizo, y sin que quedara acreditado que al día siguiente

realizara durante el tiempo y lugar de trabajo ningún esfuerzo excepcional.

Pues bien, el Tribunal interpreta que quien se desentiende de las indicaciones médicas y presta servicios, está poniendo en grave riesgo su salud, incurriendo así en una conducta calificada como imprudencia temeraria. Como consecuencia, el TS descarta de plano la consideración de dicha situación de incapacidad como derivada de un accidente de trabajo, de conformidad con el artículo 156.4.b) y 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social que impide que entre en juego la presunción de accidente de trabajo respecto de todo aquel que ocurre y/o que se agrava en tiempo, lugar y como consecuencia de accidente de trabajo.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha de 21 de febrero de 2025, ¿el subsidio por desempleo se extingue o se suspende por percibir el beneficiario rentas que, en cómputo mensual, superen el 75% del salario mínimo interprofesional?

En el supuesto enjuiciado, el Tribunal Supremo analiza la viabilidad del recurso de casación de unificación de doctrina planteado respecto de la posible extinción o suspensión del subsidio por desempleo que le es satisfecho al beneficiario por percibir rentas mensuales que superen el 75% del Salario Mínimo Interprofesional. Concretamente, en esta Sentencia se analiza el caso de una persona que percibe cantidades vía herencia que superan dicho límite.

Pues bien, como bien se desprende de la Sentencia, el TS distingue los supuestos en los que se produce la suspensión y en aquellos en los que procede la extinción basándose principalmente en la periodicidad y la exigencia consistente en que las rentas percibidas no superen el Salario Mínimo Interprofesional, concluyendo que las cantidades líquidas percibidas, en este caso, vía herencia, son compatibles con el percibo de del subsidio, no solo debido a la falta de periodicidad de las mismas, sino también a la imposibilidad para el solicitante de subvertir sus necesidades vitales más allá del plazo en que goce de tales cantidades, por lo que en este caso procede la suspensión del subsidio solo durante el tiempo en el que perciba las mismas. ■



> Derecho práctico

Controles de alcoholemia y drogas a las personas trabajadoras

Alejandro Alonso

Son muchas las empresas y sectores donde la cuestión relativa al consumo de alcohol por parte de algunas personas trabajadoras –extrapolable a otras sustancias– supone un problema importante, no solo por el efecto que puede tener sobre el rendimiento o calidad del trabajo que, de las mismas, sino también por su propia seguridad y, sobre todo, por la de terceros.

Ante esta situación, unida a la necesidad de tomar cartas en el asunto con cierta urgencia, las preguntas que nos podemos hacer parecen lógicas:

¿Qué puedo hacer con la persona trabajadora que durante su prestación de trabajo muestra evidentes signos de embriaguez o de estar bajo el efecto de estupefacientes? ¿Cómo puedo probar que esas sospechas son ciertas?

Partimos de la premisa de que estamos ante un tema complejo, de ahí que los despidos –o sanciones– ligados con estas precisas situaciones sean espinosos por la carga probatoria que exigen para su prosperidad.

Ante fundadas sospechas –signos evidentes de comportamiento errático, y no meras conjeturas– de que una persona trabajadora presta servicios bajo los efectos del alcohol u otras sustancias, habría que acudir a la prueba de alcoholemia. ¿El problema?, esta prueba invade el derecho a la intimidad del empleado, que se configura como derecho fundamental en nuestra Constitución.

¿Qué situaciones se pueden dar respecto de la proposición de la prueba de alcoholemia o del test de drogas?

Tras la proposición a la persona trabajadora de efectuarle la prueba de alcohol o psicotrópicos, puede darse la casuística de que este acepte voluntariamente someterse a ella –poco habitual, dado que esto supondría verificar de manera objetiva su estado– obteniendo la empresa la prueba de que esta persona está, como ya se sospechaba, bajo los efectos del alcohol, y de este modo, poder proceder de manera consecuente a ello, con las medidas disciplinarias o suspensivas que correspondan, todas ellas encaminadas a garantizar la seguridad del entorno de trabajo.

Lo primero que debemos tener en cuenta es que la persona está perfectamente en su derecho de negarse a que se le realice –pese a existir indicios de su estado– una prueba tan invasiva de su intimidad.

En la mayoría de los supuestos, lo cierto y verdad es que el escenario más probable, es que la persona trabajadora, sabedora de su estado, se niegue a realizar dichas pruebas, haciendo gala de sus derechos a la intimidad, dignidad, honor, etc.

Lo primero que debemos tener en cuenta es que la persona está perfectamente en su derecho de negarse a que se le realice –pese a existir indicios de su estado– una prueba tan invasiva de su intimidad. El artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (“LPRL”) –vigilancia de la salud– ampara dicha negativa, bajo una aceptación totalmente voluntaria del trabajador en cuestión:

“El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”.

No obstante, el citado artículo no deja de desplegar sus efectos en base a esta aseveración, dado que tiene en cuenta que, por mucho que la prueba sea voluntaria, las opciones del empleador no pueden agotarse o depender de la aquiescencia o no del trabajador, toda vez que hay terceras personas que estarían potencialmente afectadas por ello, así prevé:

“De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Alejandro Alonso Díaz
adiaz@rsm.es

imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa".

¿Qué implicaciones tiene la citada excepción?

Como vemos, tiene que mediar en conocimiento de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en este asunto. Es decir, que sería más que recomendable establecer un protocolo de actuación con la RLPT para actuar en este tipo de supuestos, dado que, como ya se ha comentado, podrían estar en riesgo la persona, así como sus compañeros

¿Cómo puedo reaccionar desde la perspectiva del empresario ante tales situaciones?

Para estos supuestos, sería importante contar con testigos que refrenden el estado del empleado, implicando a la RLPT, siempre que exista, ya sea a través del Comité de Seguridad y Salud los Delegados de Prevención, accionando medidas disciplinarias graduales.

Corolario de lo anterior, podemos concluir que, si la persona no acepta de ningún modo someterse a dichas pruebas, no se le puede obligar, pero tampoco es dable que, en base a la ausencia de una prueba objetiva, el empresario tenga que

asumir un eventual problema –por ejemplo, de seguridad– con ese trabajador y con sus compañeros.

El estado de embriaguez puede determinarse por el conjunto de su conducta –siempre la situación no deja lugar a dudas–, pudiendo resultar innecesaria una prueba de impregnación alcohólica que advierte lo que ya es perceptible. La empresa no puede permitir que una persona con evidentes signos de embriaguez desempeñe sus funciones, por ejemplo, por la falta de alcoholímetro.

Ante ello, lo primero es apartar a este trabajador de la actividad laboral, con una suspensión de empleo, que no de sueldo, que enerve los riesgos que de su presencia y prestación de servicios pudiesen derivarse para todos. Más adelante, con apoyo de testigos, RLPT, y miembros de PRL, se podrá sancionar al trabajador por dicha conducta, con el fin de que estas no se repitan.

Por todas estas razones, el actuar de manera cuidadosa y acorde tanto a la ley como a los derechos de las personas implicadas es del todo fundamental, para no dar al traste con un modo de actuar que pueda ser reprochable o ineficaz. ¡Si necesitas asesoramiento en esta materia, o tienes dudas sobre ciertos extremos de lo expuesto, no dudes en ponerte en contacto con nosotros! ■





> Asunto del mes

Mecanismos convencionales e instrumentos empresariales para combatir el absentismo laboral: comentarios a la reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de enero de 2025

Enrique Mellado

Desde el inicio del siglo XXI y hasta la eclosión de la crisis económica derivada de la propagación del COVID-19, las tasas de absentismo laboral han permanecido estables y no han alcanzado parámetros que excedieran del 6%.

Sin embargo, el incremento que experimentó el ejercicio 2021 (aparentemente aislado, aunque lamentablemente estructural) desveló una incontestable realidad que proyecta efectos inmediatos en el tejido productivo y empresarial: **el absentismo avanza implacable, y el año 2024 concluyó con una tasa aún mayor que la existente en el ecuador de la pandemia**, cuya cifra se situó en un escalofriante 7,5%, que en algunas Comunidades como el País Vasco alcanzó un 9,8%. Nada más, y nada menos, que uno de cada diez trabajadores cuya ausencia (ojo, injustificada o justificada) despliega un lógico perjuicio organizativo en la realidad de la actividad ordinaria de innumerables compañías que enfrentan este problema hoy endémico que exige de la instrumentalización de mecanismos que permitan minorar las tasas de absentismo.

La Sentencia impide la discriminación por razón de enfermedad.

Conscientes de la incontestable realidad y de la necesidad de explorar alternativas que favorezcan la presencialidad, máxime en sectores cuyas actividades productivas lo requieren inevitablemente, son muchas las normas convencionales que regulan **incentivos de mejora o complementos de productividad** cuyo devengo está condicionado al cumplimiento simultáneo de varias circunstancias.

Ahora bien, aunque combatir el absentismo se configura como una práctica empresarial legítima a efectos de lo establecido en el art. 2.2.b) de la Directiva 2000/78 (como así lo ha manifestado la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de fecha 18 de enero de 2018 C-270/2016), **no todo sistema de incentivos cumple con los rigurosos y exigentes parámetros de la legislación laboral vigente**, y conforme a lo establecido en la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 40/2025, de fecha 20 de enero de 2025, debe someterse a la Constitución, la Ley 15/2022 y la Ley 3/2007, entre otras.

Concretamente, la Sala de lo Social reflexiona acerca de la validez de un complemento de productividad, calidad y asistencia al trabajo condicionado al número de ausencias individuales con exclusión de vacaciones, licencias sindicales o permisos retribuidos inspirados en fallecimientos de padres, hijos o cónyuges. Y aunque el Tribunal Supremo revoca la Sentencia de la Audiencia Nacional (que declaró la nulidad de los pasajes de la norma convencional que regulaban los criterios para el devengo del sistema de incentivos por identificar elementos discriminatorios) su conclusión no debe conducir a error, por cuanto la validez del denominado **incentivo de mejora** estará sometido a la tutela antidiscriminatoria conforme a los siguientes criterios:

- **Discriminación por enfermedad:** la Sentencia impide la discriminación por razón de enfermedad, de tal suerte que las ausencias justificadas que obedezcan a situaciones transitorias de incapacidad temporal no podrán computar a efectos de absentismo.
- **Discriminación (aún indirecta) por razón de sexo:** el devengo del incentivo no podrá perjudicar a las ausencias que respondan al ejercicio de los derechos legalmente conferidos por razón de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Enrique Mellado
emellado@rsm.es



- **Discriminación por asociación:** el incentivo tampoco podrá perjudicar a aquellos trabajadores que ejerzan derechos para garantizar el cuidado de familiares enfermos, por cuanto lo contrario se configuraría como una conducta empresarial discriminatoria.

Por tanto, identificadas las conductas potencialmente lesivas que pudieran albergar elementos discriminatorios, las ausencias computables a efectos de absentismo se limitarán a **(i)** las faltas que no obedezcan a circunstancias justificadas; así como **(ii)** los permisos que como el cambio de domicilio o la concurrencia a exámenes (a título ilustrativo enunciados por parte de la Sala de lo Social) no entrañen carácter discriminatorio.

En definitiva, la Sala de lo Social arroja luz a una cuestión hasta el momento pendiente de definición, y lo verdaderamente relevante del pronunciamiento, de indudable aplicabilidad práctica, es que la norma confiere al empleador de la relación laboral mecanismos y alternativas que permitan combatir el absentismo, que, en cualquiera de los casos, como anteriormente decía, habrán de respetar la legislación laboral vigente y evitar redacciones y criterios discriminatorios. ■





> Sentencia del mes

Golpe de efecto a la correspondencia entre los hechos alegados en la papeleta de conciliación previa a la vía judicial y aquellos reflejados en el escrito de demanda

Daniel Santamarina

El pasado 23 de enero de 2025, el Tribunal Supremo publicó una Sentencia que aborda –sin dejar a nadie indiferente– la controversia alrededor de la obligatoriedad de correspondencia entre los hechos recogidos por la parte demandante en su papeleta de conciliación previa a la vía judicial y aquellos hechos reflejados en el escrito de demanda.

En este sentido, el Alto Tribunal, en Pleno, ha venido a confirmar el criterio del TSJ de La Rioja, así como de la Sentencia dictada en instancia por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Logroño, cuyas resoluciones **admiten y estiman la posibilidad de declarar el despido enjuiciado como nulo** a pesar de que la nulidad no fue reclamada por el demandante hasta la presentación de su escrito de demanda, siendo que en la papeleta y acto de conciliación, la nulidad, no era tan siquiera objeto de debate, reclamando exclusivamente la improcedencia.

No obstante, antes de entrar al fondo de la cuestión suscitada en la Sentencia que analizamos, consideramos conveniente recordar la premisa que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (“LRJS”) contiene respecto de este debate, la cual no es otra que la propia literalidad del artículo 80.1.c) LRJS en el que se establece que *“en ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación”*.

Pues bien, el Tribunal Supremo, a pesar de hacer mención expresa sobre ello en su Sentencia, parece dejar a un lado el hecho de que *“tal expresión, de larga tradición en las normas procesales laborales españolas”* viene siendo un criterio que arroja seguridad jurídica –que tan en falta se echa estos días– y refuerza la protección de la parte demandada frente a la indefensión que podría originarle una situación contraria.

A pesar de lo anterior, el Supremo argumenta que lo que realmente pretende el legislador con la redacción del artículo 80.1.c) LRJS es, por un lado, posibilitar que

la conciliación entre las partes *“verse sobre el litigio que enfrenta a las partes y, al efecto, tengan la posibilidad de debatir y convenir lo que al efecto tengan por conveniente”* –lo cual no deja de ser ambiguo por la amplitud con que se despacha este asunto–. Y, por otro lado, la evitación de la indefensión de la parte demandada, la cual debe tener la posibilidad de acudir al juicio en conocimiento de todos los hechos que se alegan de contrario para poder combatirlo como considere conveniente –de nuevo, abriendo un debate sobre cuánto tiempo ha de mediar desde el conocimiento de los nuevos hechos introducidos en el escrito de demanda para considerarlo suficiente y, por tanto, estimar que no se habría producido una situación de indefensión–.

En el caso que nos ocupa, **el Supremo construye su criterio con base en los siguientes argumentos** –extrapolables a situaciones análogas– que considera determinantes para apreciar que no estamos ante un supuesto en el que se produzca indefensión alguna a la parte demandada:

- El formulario de presentación de la papeleta de conciliación fue rellenado por el trabajador sin asistencia letrada y, además, únicamente, permitía la opción de seleccionar la improcedencia del despido –y no la nulidad–.
- La falta de correspondencia entre la papeleta de conciliación y el escrito de demanda no tiene una entidad suficiente como para afectar de forma decisiva a la configuración de la pretensión ejercitada o a los hechos en que esta se funda.
- No se introduce un elemento de innovación esencial en la delimitación del objeto del proceso.
- No se produce una situación de indefensión a la empresa demandada, puesto que tuvo la oportunidad de contestar a la demanda en el acto de la vista oral, así como de proponer prueba.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Daniel Santamarina
dsantamarina@rsm.es

- Entre el acto de conciliación, la interposición del escrito de demanda y la celebración del acto del juicio transcurrieron varios meses, en los que la demandada tuvo tiempo suficiente para configurar su defensa como consideró conveniente.

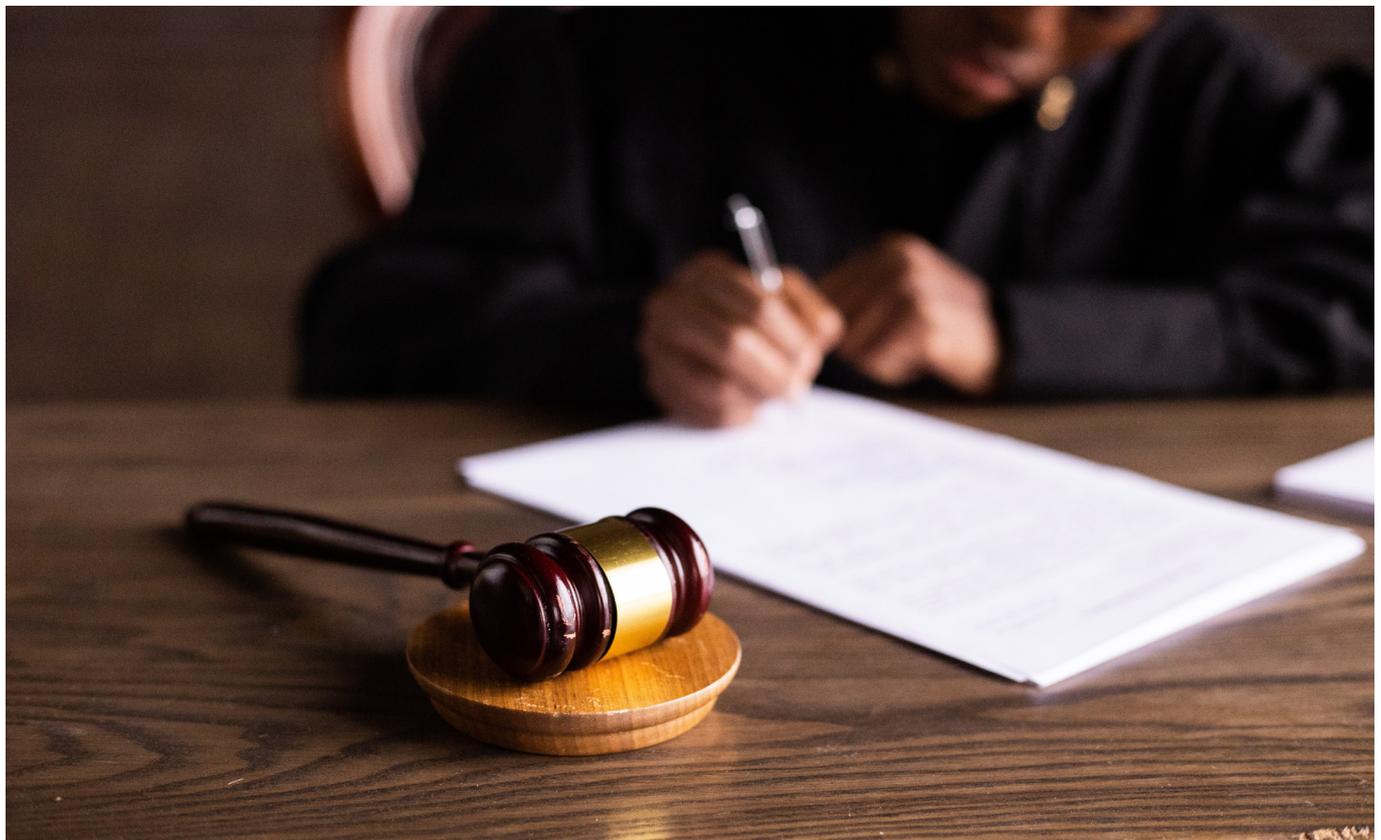
En definitiva, el Alto Tribunal considera que la estricta exigencia de una total correspondencia entre los hechos de la papeleta de conciliación y los que se reflejen en el escrito de demanda, únicamente, debe apreciarse respecto de aquellas situaciones en las que la nueva introducción de hechos pudiera ocasionar, por un lado, **una imposibilidad manifiesta para celebrar el acto de conciliación, o, por otro lado, una situación de indefensión** derivada de una considerable alteración de la delimitación del objeto del proceso.

Con esta Sentencia que unifica doctrina, el Supremo parece arrojar seguridad jurídica en cuanto al criterio que, en adelante, habrán de aplicar los tribunales ante supuestos similares como el analizado aquí, permitiendo prever, en cierto sentido, cómo se resolverán todas aquellas excepciones procesales planteadas en este sentido. No obstante, en lo que a las partes litigantes se refiere –y más concretamente, la parte demandada– esta Sentencia

parece abrir la puerta a la imprevisibilidad de las demandas que llegarán respecto de los hechos reflejados en las papeletas de conciliación, con lo que ello conlleva.

Como vemos, la Sentencia del Tribunal Supremo trae consigo luces y sombras en lo que las reglas del juego procesal en **la jurisdicción social se refieren, poniendo de relieve la importancia de contar con un buen asesoramiento y acompañamiento jurídico-laboral de los mejores profesionales.**

Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna cuestión sobre este tema en concreto, o cualquier situación que se asemeje a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de ayudarte y asesorarte. ■





> Consejo del mes

Los permisos laborales: dudas y cuestiones más frecuentes

Joaquín Rodríguez Benítez

Uno de los aspectos fundamentales por la propia inmediatez de las relaciones laborales, y a veces más controvertidos, podemos encontrarlo en los permisos laborales regulados tanto en los Convenios colectivos como en el propio Estatuto de los Trabajadores. En mucho de los casos, sometidos por el devenir de los acontecimientos, la persona trabajadora requiere una respuesta inmediata del empresario que sin apenas margen para valorar los requisitos y las circunstancias que pudiesen concurrir en el caso concreto, se le exige la toma de una decisión inminente que permita o no a la persona trabajadora abandonar su puesto de trabajo casi sin previo aviso, con los desajustes organizativos y productivos que pudiera ocasionar tal decisión.

Por este motivo, en el presente apartado, intentaremos despejar algunas de las dudas que surgen en aplicación de los permisos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta de la existencia de algunos aspectos no concretados y que generan debate en el seno de las relaciones laborales.

¿Cuáles son los principales permisos que pueden disfrutar las personas trabajadoras?

- **Matrimonio o registro de parejas de hecho (permiso de 15 días):** cuando la persona trabajadora contrae matrimonio o se registra como pareja de hecho. Se disfruta, con carácter general, desde el día del hecho causante o el siguiente día laborable, y durante los siguientes 15 días naturales consecutivamente.
- **Hospitalización accidente grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario (permiso de 5 días):** cuando se produzca accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Con carácter general, se disfruta a partir del día del hecho causante o el siguiente día laborable y mientras continúe concurriendo este.
- **Fallecimiento de familiares (2 días; si es preciso desplazamiento, se ampliará en otros 2 días adicionales):** en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Con carácter general, se disfruta desde el día del hecho causante o el siguiente día laborable, y mientras continúe concurriendo este.
- **Mudanza (1 día):** por traslado de domicilio habitual. Se disfruta el día de la mudanza.
- **Deberes inexcusables de carácter público (el tiempo indispensable que coincida con la jornada laboral):** para dar cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- **Exámenes prenatales (el tiempo indispensable que coincida con la jornada laboral):** Asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro la jornada de trabajo.
- **Lactancia:** Cuidado del lactante hasta que este cumpla los 9 meses de edad. Su disfrute se hará efectivo desde la fecha en la que la persona trabajadora lo solicite hasta que el menor cumpla 9 meses de edad. Es posible sustituir el permiso por una reducción de jornada de media hora o acumularlo por jornadas completas.
- **Nacimiento prematuro (1 hora al día):** se tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas al día; a partir de la segunda





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

Joaquín Rodríguez
jrodriguez@rsm.es

hora se aplicará una disminución proporcional del salario. Cuando se produce nacimiento prematuro del hijo o en los casos que deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. Se disfrutará desde el nacimiento y mientras el hijo se encuentre hospitalizado a continuación del parto.

- **Ausencias por causas de fuerza mayor:** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Serán retribuidas las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año. Se disfruta desde el momento en el que concurra la circunstancia de fuerza mayor.
- **Asistencia a exámenes de estudios oficiales (por el tiempo necesario para realizar el examen):** Concurrencia de exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- **Formación (20 horas anuales acumulables en periodos de 5 años):** Formación profesional para el empleo, vinculado a la actividad en la empresa, para trabajadores con al menos un año de antigüedad. En defecto de lo previsto en el Convenio colectivo, la concreción del disfrute se fijará de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

- **Permiso parental (8 semanas):** Cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años. Se puede disfrutar en cualquier momento hasta que el menor no alcance los 8 años, y por un máximo de 8 semanas en régimen de continuas o discontinuas, o a jornada parcial.

¿Son retribuidos los anteriores permisos laborales?

Sí. Para el caso que la persona trabajadora disfrute de alguno de los permisos mencionados en el apartado anterior, tendrá derecho a recibir remuneración durante todo el periodo establecido, a excepción del permiso parental de 8 semanas que no será retribuido, pero el empresario tiene la obligación de seguir cotizando por el beneficiario.

¿Se disfrutan por días laborables o naturales?

El art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores no menciona si se tratan de días laborables o naturales, a excepción del permiso por matrimonio, donde sí especifica que son "quince días naturales". No obstante, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su sentencia núm. 9/2024, de 25 de enero, considera que cabe interpretar el precepto de acuerdo con lo dispuesto en la Directiva 2019/1158/ de 20 de junio, por lo que los permisos cuestionados deberán disfrutarse en días laborables.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

Joaquín Rodríguez
jrodriguez@rsm.es

¿Se puede hacer uso del permiso por fuerza mayor para que la persona trabajadora acompañe a su hijo o cualquier otro familiar a una cita médica programada?

No. El permiso por fuerza mayor únicamente puede disfrutarse cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata de la persona trabajadora, pero no ampararía citas médicas programadas con anterioridad y que no requieran su presencia inmediata.

Si el hecho causante transcurre durante un día no laborable, ¿desde cuándo se empieza a computar el permiso?

En este caso, se empezará a computar el permiso desde el siguiente día laborable al hecho causante (STS 502/2023, de 11 de julio de 2023).

¿Para disfrutar del permiso de 5 días por hospitalización, accidente grave, intervención quirúrgica o reposo domiciliario se requiere la convivencia o algún requisito adicional?

No. La persona trabajadora únicamente habrá de cumplir con los requisitos de parentesco. En ningún caso se podrá exigir para su disfrute la convivencia o cualquier otro requisito adicional. En este sentido se ha pronunciado la Audiencia Nacional en su sentencia núm. 15/2025, de 31 de enero de 2025.

¿Si al familiar de la persona trabajadora le otorgan el alta se acaba el derecho a disfrutar el permiso por hospitalización?

Depende. Para que finalice el derecho a disfrutar del permiso, además del alta hospitalaria, el facultativo médico deberá cursar al mismo tiempo el alta médica.

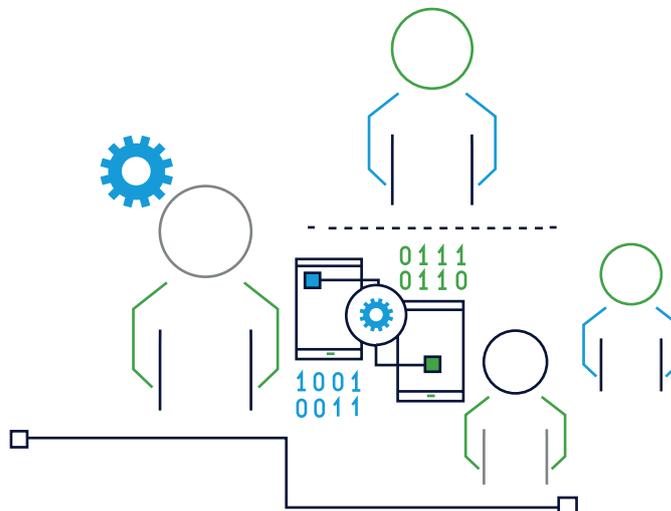
En la realidad esto no suele ocurrir, salvo en intervenciones quirúrgicas o ingresos hospitalarios menores, pues lo habitual es que cuando se curse el alta hospitalaria se prescriba reposo domiciliario.

En suma, la persona trabajadora mantendrá el permiso aun cuando se curse el alta hospitalaria siempre y cuando no se curse a la vez el alta médica y exista reposo domiciliario.

¿Pueden ampliar los Convenios colectivos los permisos?

Sí. Los Convenios colectivos pueden ampliar los permisos regulados por el Estatuto de los Trabajadores. En cambio, no podrá establecer un periodo inferior al establecido en el mismo, so pena de nulidad.

Además, los Convenios colectivos pueden establecer permisos adicionales a los establecidos por el ordenamiento laboral, habida cuenta que el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores se concibe como una ley de mínimos; es decir, puede incrementarse mediante la negociación colectiva. ■





> Novedades legislativas

A propósito de la publicación del SMI 2025: aspectos generales

Lara Conde

El Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional ("SMI") para 2025, ha fijado el SMI en 39,47 euros/día o 1.184 euros/mes, incrementándolo en un 4,4% respecto del año 2024.

Esta cuantía, como es lógico, se corresponde a una jornada completa, percibiéndose a prorrata en caso de realizarse por la persona trabajadora una jornada inferior.

Es importante tener en consideración que la revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores.

¿Cómo se computa el SMI?

Cuando hablamos de salario, hablamos de la totalidad de las percepciones económicas que percibe la persona trabajadora, tanto en dinero como en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales.

Sin embargo, para el SMI 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 del SMI.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación **será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado todos los complementos salariales**, sin que en ningún caso pueda considerarse este año 2025 una cuantía anual inferior a 16.576 euros.

Por tanto, para su cómputo se deben añadir los complementos salariales que perciba la persona trabajadora, establecidos en su caso, en el contrato o en el convenio colectivo, los cuales actúan como regulador mediante la aplicación de las reglas de compensación y absorción.

Compensación y absorción

La subida del SMI es compensable con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas

trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales.

Es decir, se puede compensar y absorber la subida del SMI con cualquier complemento salarial, por cuanto los artículos 26.3 y 27.1 in fine del Estatuto de los Trabajadores incluyen como SMI todos los salarios en su conjunto y cómputo anual, sin realizar distinción alguna entre ellos con base a la naturaleza homogénea o heterogénea de los complementos.

Por tanto, solo cabe bloquear la compensación y absorción por heterogeneidad de los conceptos salariales cuando se haya convenido así en el convenio colectivo aplicable.

De hecho, el Tribunal Supremo ya se ha pronunciado en varias ocasiones al respecto, indicando que lo contrario sería desvirtuar el objetivo principal del SMI, que no es otro que establecer una garantía mínima, teniendo el derecho a percibir, en cómputo anual y por todos los conceptos, una determinada cantidad.

En cualquier caso, siempre habrá que prestar especial atención al convenio colectivo que en cada caso sea aplicable, pues dicha regla es de aplicación, *"salvo que una norma con rango de ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa"*.

Además, en cuanto a las novedades sobre bases de cotización:

Tras la publicación del 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, se actualizan los topes máximos y mínimos de las bases de cotización.

El artículo 66 de la citada norma regula que para el ejercicio 2025, y hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, **las bases mínimas de cotización se incrementarán de forma automática** en el mismo porcentaje que lo haga el SMI incrementado en 1/6 y las bases máximas se incrementarán en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta con nosotros.

Lara Conde
lconde@rsm.es



contributivas y el ajuste de 1,2 puntos porcentuales según la disposición transitoria 38ª de la Ley General de la Seguridad Social.

Asimismo, se regula una “cotización de solidaridad”, consistente en aplicar al exceso salarial por encima de la base máxima que se fije una cotización extra.

Esta medida provocará el aumento gradual del tipo de cotización (aplicación progresiva hasta 2045), aplicándose en los casos en que las retribuciones superen la base máxima de cotización establecida anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por tanto, afectará a los trabajadores con salarios altos y a sus empleadores.

Si lo expuesto en este artículo te ha parecido interesante, y quisieras un desarrollo más concreto, o te surgiese alguna duda sobre los temas que han sido objeto de modificación no dudes en ponerte en contacto con el Departamento Laboral de RSM, donde estaremos encantados de atender y resolver tus cuestiones. ■



RSM Spain
BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2025

