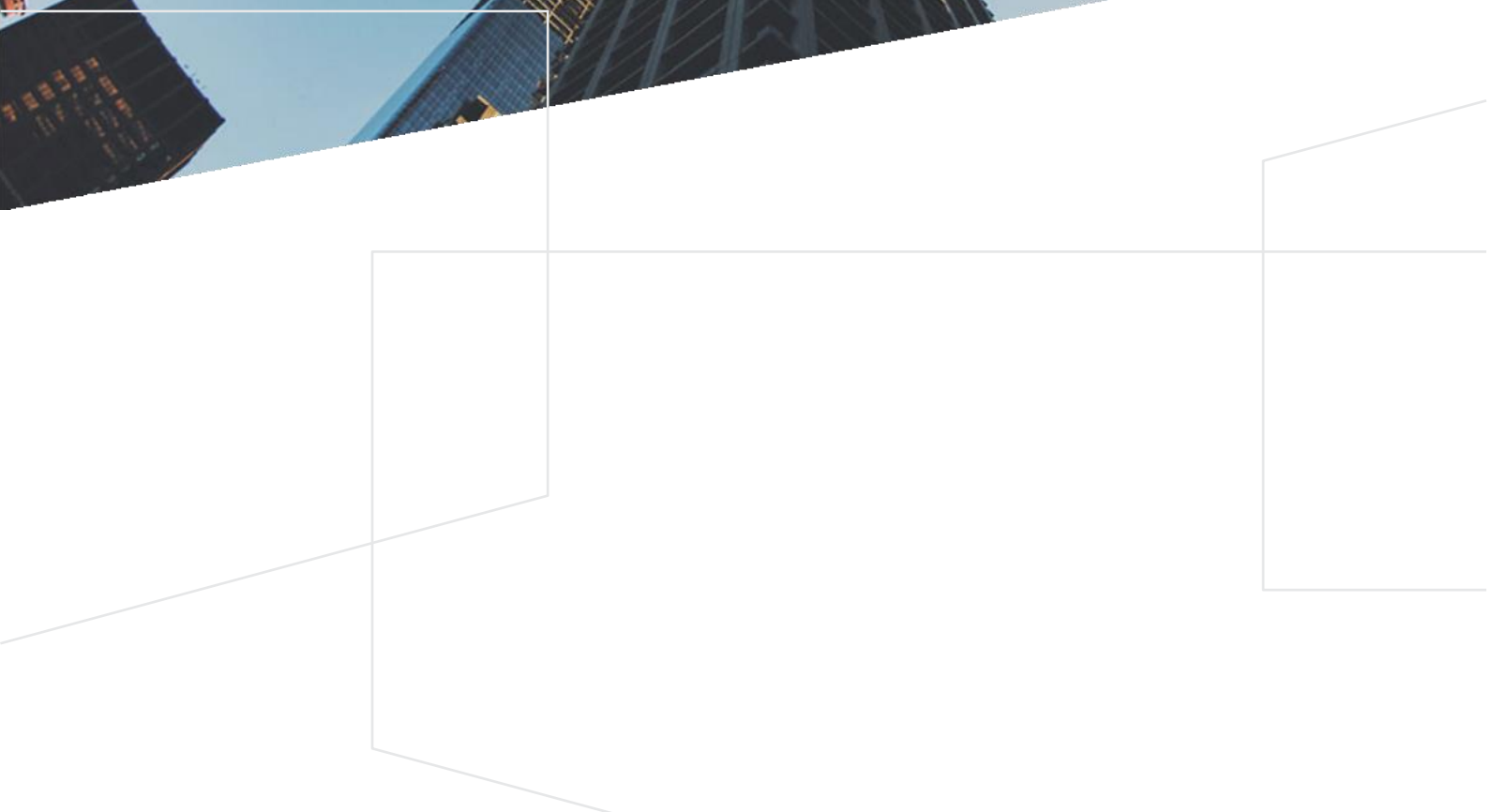


A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades, set against a clear blue sky. The buildings are arranged in a circular pattern, creating a sense of height and architectural grandeur.

NEWSLETTER LABORAL FEBRERO DE 2025



EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de febrero de 2025 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de febrero de 2025.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral en el mes de febrero 2025.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un comentario sobre:

- La Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 59/2025, de 29 de enero de 2025, Rec. 202/2024, sobre el Convenio Colectivo que debe aplicarse para calcular el salario regulador de las indemnizaciones que deben percibir todos los trabajadores de una empresa contratista en un supuesto de despido colectivo.
- El Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de enero de 2025:

- *El pasado día 12 de febrero, se publicó en el BOE, el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.*

RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 48/2025, de 23 de enero de 2025, Rec. 2396/2022, sobre accidentes de trabajo que se producen en el seno de una contrata.* El Tribunal concluye que el artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuye el deber de vigilancia a la Empresa principal cuando la actividad se desarrolle en uno de sus centros de trabajo. No obstante, ello no significa que todo accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo de la Empresa principal y en el desarrollo de su propia actividad externalizada necesariamente conlleve la responsabilidad de la Empresa principal respecto del recargo de prestaciones. Será necesario que se pruebe quien es el Empresario infractor.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 52/2025, de 28 de enero de 2025, Rec. 2281/2022, sobre la realización de funciones de superior categoría.* El Tribunal determina que el derecho al percibo de la retribución correspondiente a las funciones de carácter superior efectivamente realizadas se refiere no solo al salario base, sino también a los complementos vinculados al puesto de trabajo, a la cantidad o calidad en el trabajo y a los complementos de carácter personal cuando estos estuviesen fijados por expresa referencia al grupo profesional.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 85/2025, de 3 de febrero de 2025, Rec. 2707/2022, sobre la consideración de un infarto como accidente laboral.* En el caso enjuiciado, el trabajador tuvo molestias centro-torácicas durante el domingo por las que acudió al centro de salud, indicándosele allí mismo que debía acudir al hospital, lo cual no hizo. Al día siguiente, tras comenzar a trabajar, se sintió mal y fue trasladado finalmente al hospital. El Tribunal concluye que, para que en el supuesto de infarto de miocardio iniciado con anterioridad a la prestación de servicios opere la presunción de accidente de trabajo, se requiere que durante el tiempo y en lugar de trabajo los síntomas se agraven o intensifiquen, de manera que pueda concluirse que el trabajo es el factor determinante o desencadenante de la crisis.
- *Sentencia de la Audiencia Nacional, núm. 15/2025, de 31 de enero de 2025, Rec. 378/2024, sobre el permiso retribuido de 5 días.* En el caso analizado, la Empresa exigía acreditar la existencia de una situación de convivencia entre el causante del permiso y la persona que lo solicitaba, o que acreditase su condición de cuidador personal. El Tribunal estima que el requisito se aparta de la correcta interpretación del artículo 37.3 b) del ET, ya que el precepto –y las redacciones que le preceden– no exige convivencia respecto a estos familiares concretos, sino únicamente en cuanto a las personas respecto de las cuales el trabajador tiene la condición de cuidador personal.

RESEÑA DE INTERÉS

1. Comentario sobre la Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 59/2025, de 29 de enero de 2025, Rec. 202/2024.

Recientemente, el pasado día 29 de enero de 2025, El Tribunal Supremo dictó la Sentencia nº 59/2025, de 29 de enero, Rec. 202/2024, **sobre la prioridad aplicativa de un Convenio Colectivo de Empresa anterior al Convenio Colectivo sectorial, pese a prever unas condiciones inferiores en materia salarial.**

En el supuesto de hecho, la Empresa demandada había reducido su actividad en un 44% debido a la pérdida de su principal cliente, acordando un despido colectivo por causas productivas en las que se tuvo en consideración el salario establecido en el Convenio Colectivo de Empresa para la fijación de las indemnizaciones correspondientes –salario que era inferior al previsto en el Convenio Colectivo sectorial–.

El debate se centró, precisamente, en la prioridad aplicativa de los textos convencionales:

1. Si, por un lado, **debía aplicarse el Convenio Colectivo vigente en la Empresa desde el 1 de agosto de 2020.**
2. Si, por otro lado, **debía aplicarse el Convenio Colectivo sectorial, publicado en el 20 de julio de 2022** –por consiguiente, posterior al Convenio Colectivo de Empresa–, **que preveía condiciones más beneficiosas para los trabajadores, concretamente en materia salarial.**

A modo de contexto, el Convenio Colectivo sectorial anterior finalizó su vigencia en fecha 31 de diciembre de 2020, habiéndose publicado el siguiente de forma muy posterior, en fecha 20 de julio de 2022.

Teniendo en consideración los antecedentes anteriores, **el Tribunal Supremo determinó que resultaba de prioridad aplicativa el Convenio Colectivo de Empresa** por los motivos que se detallan a continuación.

En primer lugar, argumentó que no se había mantenido viva la unidad de negociación del Convenio Colectivo sectorial al haber existido un periodo temporal muy prolongado entre la expiración del anterior -31 de diciembre de 2020-, y la publicación del posterior -20 de julio de 2022-, **teniendo en consideración que se había publicado en el ínterin el Convenio Colectivo de Empresa que seguía vigente.**

En segundo lugar, el Tribunal Supremo aplicó la regulación de los artículos 42.6 y 84 del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, ET– para resolver esta cuestión, en cuanto a **la regla de prioridad en el tiempo**.

A tal respecto, el artículo 42.6 del ET establece que, cuando la Empresa contratista o subcontratista cuenten con un Convenio propio, se aplicará esto en los términos que resulten del artículo 84 del ET.

Por remisión, **el artículo 84 del ET establece que resulta de aplicación la regla de prioridad en el tiempo respecto a la solución de conflictos de concurrencia entre Convenios Colectivos de distinto ámbito**.

En atención a lo expuesto, y en definitiva, **el Tribunal Supremo concluyó que resultaba de aplicación prioritaria el Convenio Colectivo de Empresa para el cálculo del salario regulador de las indemnizaciones por despido objetivo**, en base a que:

- 1. Entre la expiración del anterior Convenio Colectivo sectorial –31 de diciembre de 2020– y la publicación del siguiente –20 de julio de 2022–, había existido un lapso de tiempo prolongado que había roto la unidad de negociación y, por consiguiente, la prioridad aplicativa del Convenio Colectivo sectorial.**
- 2. En el ínterin de dicha negociación, fue aprobado y publicado el Convenio Colectivo de Empresa en fecha 1 de agosto de 2020.**
- 3. En virtud del artículo 84 del ET, tiene prioridad aplicativa el Convenio Colectivo de Empresa que resulta anterior al Convenio Colectivo sectorial.**

2. Comentario sobre el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

En relación con la publicación del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero 2025, se estableció el salario mínimo interprofesional –en adelante, SMI– para el ejercicio de 2025, de aplicación entre el **1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025** – lo que implica la aplicación del SMI con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025–.

A mayor abundamiento, las nuevas cantidades fijadas son las siguientes:

- 39,47 euros/día o 1.184 euros/mes**, en función de si el salario se encuentra establecido de forma diaria o mensual.
- 56,08 euros/jornada legal** para los trabajadores eventuales, así como para temporeros cuyo servicio a una misma empresa no exceda de los 120 días.



- **9,26 euros/hora** efectivamente trabajada para empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo.

La consecuencia de dicho aumento es que, actualmente, **el SMI ha superado el umbral de ingresos exentos de tributación.**

Hasta el momento, los trabajadores que cobraban el SMI quedaban por debajo del límite de **15.876 euros anuales**, que se encontraban exentos de tributación en virtud del artículo 96.3 de la Ley 35/2006, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Con la reciente actualización del SMI a **1.184 euros mensuales**, la retribución anual ha aumentado hasta los **16.576 euros anuales**, lo que supera en un importe de 700 euros el umbral exento de IRPF.

En conclusión, a partir de ahora, los trabajadores que perciban el SMI deberán tributar sobre estos 700 euros adicionales por encima del límite exento de tributación, salvo que, en un futuro, se realicen modificaciones en la normativa tributaria a la luz del aumento del SMI.



ETL
GLOBAL

ADD

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39

ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento fiscal, jurídico y mercantil, laboral, contable y procesal integral y personalizado, a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona, Girona Sabadell, Reus y Sitges.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 140 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 7º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 500.000 clientes Pymes situándose en la 3ª posición después de las Big4 a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD

