

NOVEDADES LABORALES

En Madrid a 05 de febrero de 2025.

Estimado cliente, nos ponemos en contacto con usted para comentarle las actuales novedades que hay en el ámbito laboral.

- **TOPES DE COTIZACIÓN:**

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, en su art.66 recoge los topes mínimos y máximos de cotización de la seguridad social, quedando **la base mínima a la publicación de los presupuestos generales del Estado**, pero la máxima la han incrementado en un 4%, **quedando la base máxima de cotización en 4.909,50€**

- **CUOTA DE SOLIDARIDAD:**

El pasado 27 de marzo de 2024 se aprobó el Real Decreto 322/2024, de 26 de marzo, que introduce diferentes modificaciones, destacando la **cotización adicional de solidaridad que se aplicará a partir del 01 de enero de 2025. Esta cuota de solidaridad afecta tanto a trabajadores por cuenta ajena como a los autónomos.**

La cotización adicional de solidaridad se aplicará a aquellos trabajadores que cobren una retribución superior al tope máximo de cotización que actualmente es de 4.909,50€. **¿Cómo se calcula la cuota de solidaridad?** La seguridad social ha dividido el exceso de cotización en tres tramos diferentes:

1. **Un primer tramo** que va desde los **4.909,50€ hasta los 5.400,45€**, generando **una base de 490,95€** a los que se le aplica **un 0.92%**.
2. **Un segundo tramo** que va desde los **5.400,45€ hasta 7.364,25€**, generando **una base de 1.963,80€** a la que se le aplica **un 1%**
3. **Un tercer tramo** que va desde los **7.364,25€ hasta el resto del salario** a los que se le aplica **un 1.17%**.

Esta cotización se distribuye entre empresa y trabajador de la siguiente manera:

- Primer tramo: 0.77% empresa y 0.15% trabajador.
- Segundo tramo: 0.83% empresa y 0.17% trabajador.
- Tercer tramo: 0.98% empresa y 0.19% trabajador.

Ejemplo un trabajador tiene un salario bruto de 10.000€, hasta el tope de cotización, esto es 4.909,50€, su cotización va a ser la ordinaria mensual, sin embargo, hay una diferencia entre el salario bruto y el tope de 5.090,50€ que va a cotizar por la cuota de solidaridad.

Cómo va a cotizar dicho importe, de la siguiente manera:

1. **Primer tramo:** como el exceso de base es mayor que la base del primer tramo, vamos a calcular el importe sobre dicha base, siendo los cálculos los siguientes: $490.95€ \cdot 0.92\%$, da una cuota de 4,52€, siendo a cargo de la empresa 3,78€ y a cargo del trabajador 0.74€
2. **Segundo tramo:** Al exceso de 5.090,50€ le restamos la primera base de 490,95€ que ya hemos cotizado por solidaridad, y nos da un exceso de 4.600€ que es mayo a la base del tramo, por lo tanto, para el cálculo tenemos en cuenta la base del tramo, siendo los cálculos los siguientes: $1.963,80€ \cdot 1\%$ da una cuota de 19,64€, siendo a cargo de la empresa 16,30€ y a cargo del trabajador de 3.34€.
3. **Tercer tramo:** al exceso de 5.090,50€ le restamos la primera base de 490,95€ y la segunda base de 1.963,80€, que ya hemos cotizado por solidaridad, y nos queda un resto de 2.636,20€, al que se le aplica directamente el porcentaje de 1,17% que contempla la norma, siendo los cálculos siguientes $2.636,20€ \cdot 1.17\%$ da una cuota de 30.83€, siendo a cargo de la empresa 25,82€ y a cargo del trabajador 5.01€

- **CUOTA MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI):**

Para este año 2025, se actualiza el MEI aplicando un 0.8%, siendo a cargo de la empresa el 0.67% y al trabajador el 0.13%

- **PERMISO DE NACIMIENTO EN FAMILIAS MONOPARENTALES:**

El pasado 06 de noviembre de 2024 el Pleno del Tribunal Constitucional declaró inconstitucional que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadora por cuenta ajena, no puedan ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo mas allá de las 16 semanas.

El Tribunal constitucional hace un análisis e interpretación de los artículos 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 177 de la Ley general de la seguridad social, ambos relacionados con el permiso de nacimiento y prestación que conlleva el mismo. Lo que nos viene a decir es que estos artículos no regulan los supuestos de familias monoparentales de madres biológicas, existiendo una desigualdad en el disfrute de dicho permiso, ya que, las familias biparentales pueden disfrutar de 16 semanas cada progenitor, mientras que en las monoparentales solo podrá disfrutar de 16 semanas el único progenitor existente, dificultando la conciliación de la vida personal y familiar.

El Tribunal indica, que hasta que el legislador no se pronuncie al respecto, en las familias monoparentales, para evitar dicha desigualdad, se le debe ampliar al permiso para la madre biológica (16 semanas) en 10 semanas el permiso (lo previsto para el otro progenitor), debiendo disfrutar de un total de 26 semanas.

Esta interpretación no está regulada actualmente, por lo tanto, será el trabajador el que daba solicitar en el INSS la ampliación de dicho permiso y prestación.

- **PROPUESTAS NORMATIVAS:**

Por otro lado, también queremos informarles de algunas propuestas normativas en el ámbito laboral, que están en proceso de tramitación y pueden aprobarse en cualquier momento.

Queremos destacar el borrador de anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho de la desconexión. En esta propuesta se recogen dos puntos muy importantes:

- La previsión de la reducción de jornada, pasando de 40 horas semanales a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, sin reducción de salario. Tendrá un periodo transitorio de adaptación de 6 meses.
- La obligatoriedad de un registro de jornada digital, que garantice la objetividad, fiabilidad y accesibilidad de este. La información del registro de jornada debe tener un formato tratable, legible y compatible con los usos generalizados tanto para la empresa, como los trabajadores y las autoridades competentes que garantice la interoperabilidad, su acceso y gestión.
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se sancionarán por cada trabajador afectado.
- Desconexión digital, se refuerza para el ámbito del trabajo a distancia, la obligatoriedad por partes de las empresas de poner los medios y medidas adecuadas para garantizar la desconexión digital de los trabajadores a distancia.

Respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), se está valorando una subida de 50€ mensuales, lo que supondría que el SMI para el 2025 quedar en 1.184€/ mes a jornada completa, y a 16.576€ al año a jornada completa, no obstante, dicho incremento está sujeto a su aprobación y publicación.

Sin más novedades que transmitirle,

Reciba un cordial saludo.