

SUMARIO

Normativa laboral & Seguridad Social

Análisis de la Ley 2/2025 (BOE de 30 de abril de 2025)

La Seguridad Social eleva el control sobre las liquidaciones L03

El 1 de junio entrará en vigor una importante novedad en materia de Seguridad Social

Tribunales

Los 5 días del permiso por hospitalización son laborables (no naturales)

El TS avala exigir justificación de que subsiste la necesidad de reposo en el permiso de 5 días

El Supremo reitera que es nula la cláusula que obligue a estar en la empresa cuando se paga el bonus

TS: Constituye modificación sustancial pasar a los trabajadores a una jornada de lunes a domingo (aunque sea por necesidades del cliente)

NORMATIVA LABORAL & SEGURIDAD SOCIAL

1. Extinción del contrato en caso de incapacidad permanente: publicada en BOE la Ley 2/2025

Incapacidad permanente: Derivado de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), con fecha 30 de abril se ha publicado en el BOE la Ley por la que se modifica el art. 49 del ET (extinción automática del contrato en caso de declaración de IP total o absoluta).

Cabe recordar que el TJUE (STJUE de 18/01/2024) sentenció que el artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que:

«Se opone a una normativa nacional como la española que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo en caso de incapacidad permanente total sin que esté obligada la empresa, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva».

De hecho, conviene señalar que sin necesidad de tener la modificación normativa en BOE, al ser directamente aplicables las sentencias del TJUE, ya hemos tenido sentencias declarando que la

extinción automática del contrato constituye un despido nulo si la empresa no acredita que ha intentado esos «ajustes razonables».

Ley 2/2025, de 29 de abril (BOE de 30/04/2025)

Con fecha 30 de abril se publica en BOE Ley 2/2025 de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) en materia de incapacidad permanente.

Los cambios en el ET

Pues bien, la Ley 2/2025 establece los siguientes cambios en el Estatuto de los Trabajadores:

1. Se modifica el artículo 48.2 ET (suspensión del contrato en caso de previsible mejoría), para incluir el periodo de espera, que media entre la declaración de incapacidad permanente y la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, como supuesto de suspensión de la relación laboral, con derecho a reserva de puesto de trabajo.
2. Se modifica el artículo 49.1.e) para trasladar la referencia a la extinción del contrato de trabajo por «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador» a una nueva letra n). Por tanto, la letra e) de dicho precepto hará referencia únicamente a la «muerte de la persona trabajadora» como causa de extinción.
3. Se incorpora una nueva letra n) al art. 49.1, que condiciona la posibilidad de extinción del contrato por «declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora» a la voluntad de la persona trabajadora y a la posibilidad de acometer los ajustes razonables. Adicionalmente, esta nueva letra n) explicita el modo en que se puede determinar, a efectos de la salvedad prevista, si la realización de los ajustes razonables constituye una carga excesiva para la empresa.

Cambios en la LGSS

Se modifica el apartado 5 del artículo 174 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la finalidad de adaptar la dinámica de la prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal y la efectividad de las pensiones de incapacidad permanente total y absoluta o de gran incapacidad a las nuevas situaciones derivadas de la referida modificación del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cómo operan los «ajustes razonables»

Ya no cabe extinguir automáticamente el contrato en caso de declaración de IP Total o Absoluta. Antes de poder extinguir el contrato hay que poder probar que la empresa ha intentado realizar la adaptación y/o realizar “ajustes razonables” y no es factible o bien que éstos, de poder realizarse, suponen una carga excesiva para las empresas.

La Ley 2/2025 establece lo siguiente:

Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta **el coste de las medidas de adaptación** en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa.

La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de **diez días naturales** desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente en alguno de los grados citados en el párrafo primero de esta letra n) para manifestar por escrito a la empresa su voluntad de mantener la relación laboral.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses, contados desde la fecha en que se le notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente, para realizar los ajustes razonables o el cambio de puesto de trabajo.

Cuando el ajuste suponga una carga excesiva o no exista puesto de trabajo vacante, la empresa dispondrá del mismo plazo para proceder a la extinción del contrato. **La decisión será motivada** y deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora.

Los servicios de prevención determinarán, de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable y previa consulta con la representación de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales, el alcance y las características de las medidas de ajuste, incluidas las relativas a la formación, información y vigilancia de la salud de la persona trabajadora, e identificarán los puestos de trabajo compatibles con la nueva situación de la persona trabajadora.

Empresas de menos de 25 personas trabajadoras: régimen específico

En las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se establece expresamente que considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.^a La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1 ET (despido improcedente)

2.^a Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación.

2. El 1 de junio entrará en vigor una importante novedad en materia de altas y bajas automatizadas

El próximo 1 de junio de 2025 entrará en vigor una importante novedad en materia de Seguridad Social en torno a la tramitación electrónica de determinados procedimientos de altas y bajas de trabajadores.

Así lo establece la Resolución de 9 de abril de 2025, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones de determinados procedimientos de altas y bajas de trabajadores en la Seguridad Social (BOE de 21/04/2025).

Mediante esta Resolución se determinan las características y condiciones de gestión del sello electrónico de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Podrá utilizarse, **como sistema de firma electrónica**, para la realización automatizada de cuantas actuaciones, trámites y procedimientos de dicho servicio común de la Seguridad Social se encuentren incorporados a la sede electrónica de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones

Asimismo, también se podrá utilizar para cualquier otra actuación que requiera la identificación o autenticación de la Tesorería General de la Seguridad Social en su actuación administrativa automatizada.

Se determinan como actuaciones administrativas automatizadas la emisión y notificación de las resoluciones que pongan fin a los trámites de altas y bajas de trabajadores por cuenta ajena (o asimilados) siempre y cuando dichas altas y bajas se soliciten:

- a) A través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social, Sistema RED, regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, siempre que la resolución resulte estimatoria de la solicitud presentada.
- b) Por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a efectos de la emisión de actas de liquidación.

En la emisión automatizada de las resoluciones se utilizará como sistema de firma electrónica el sello electrónico de la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. La Seguridad Social eleva el control sobre las liquidaciones L03

La Tesorería General de la Seguridad Social acaba de anunciar que ha iniciado un proceso de comprobación exhaustivo en torno a los datos incluidos en las liquidaciones L03.

Esto va a motivar que muchas empresas reciban una solicitud a través de CASIA para que, en un plazo de 15 días naturales, aporten la documentación acreditativa que justifiquen la «Fecha de control» consignada.

Asimismo, deberán aportar la causa del incremento de los salarios que motivaron la presentación de la liquidación complementaria para el trabajador -NSS- concreto.

Según el comunicado emitido por la TGSS, se ha iniciado un proceso de comprobación de la FECHA DE CONTROL informada en las liquidaciones L03.

En concreto, la documentación que deberán las empresas que reciban la petición de información se deberá adjuntar como respuesta al caso CASIA recibido con la siguiente catalogación:

Cotización / Aportar documentación acreditativa/ Liquidación Complementaria L03.

Causa	Documentación a aportar
1: Atrasos por convenio colectivo	Si es por publicación del nuevo convenio, se aportará el nuevo convenio colectivo Si es por convenios en vigor en el que se establece que los trabajadores tienen derecho a productividades, bonus, acción social, revisión del salario en función de la publicación del IPC, o en el que se recogen que determinadas retribuciones variables deban de realizarse al cierre de un periodo (por ejemplo, comisiones que se abonan trimestralmente, etc..), deberá aportarse el convenio colectivo , indicándose el precepto que ampare el abono de estas retribuciones con efectos retroactivos, y las nóminas de los trabajadores .
2. Normativa (disposición legal)	Si es por publicación de nueva normativa, se identificará la norma de que se trate Si es por normativa vigente (ej. Salarios variables o "conceptos retributivos de periodicidad superior a la mensual o que no tengan carácter periódico", por ejemplo, a los que se refiere el artículo 29.2 de la anual orden de cotización), se identificará la norma de que se trate y se aportarán las nóminas .
3.- Acta de conciliación	Se aportará el acta y la nómina por cada trabajador
4. Sentencia judicial	Se aportará la sentencia y nómina por cada trabajador

- **Consecuencias de no aportar la documentación exigida**

De no presentar la documentación solicitada en el plazo establecido, o no acreditarse de manera suficiente la fecha y la causa consignada en la Liquidación L03, **se continuará con el procedimiento recaudatorio** conforme a lo establecido en el Reglamento General de Recaudación a Seguridad Social (RD 1415/2004 de 11 de junio).

TRIBUNALES

4. Los 5 días del permiso por hospitalización son laborables (no naturales)

El permiso de 5 días por enfermedad o hospitalización de familiares y convivientes está suscitando una elevada conflictividad. Uno de los puntos de conflicto es si los días son laborables, no naturales.

En esta sentencia (recordamos en todo caso desde Sincero que tenemos ya sentencia de la Audiencia Nacional sentenciando que los días son laborables) se declara nula la cláusula del convenio colectivo que establece que los días son naturales (STSJ de Asturias de 18 de marzo de 2025).

En el caso concreto enjuiciado, la sentencia recurrida en suplicación estimó la demanda formulada por el sindicato CC.OO. frente a (...), el comité de empresa de la fábrica de (...) y sindicato Azsa y declara la nulidad parcial del artículo 12.b) del convenio colectivo.

Se determina que la reducción debe ser la siguiente:

12.b) ‘Cinco días LABORABLES en caso de enfermedad o intervención quirúrgica grave de padres, madres, abuelos/as, hijos/as, cónyuges, hermanos/as y nietos/as’.’

Sobre la cuestión relativa a la naturaleza de los días de permiso, si naturales o laborables, recuerda la sentencia que el Tribunal Supremo, sentencias de 11.03.2020, Recurso 192/2018, y de 29.09.2020, Recurso 244/2018, ha determinado entre otras, en relación con la forma en que han de computarse los días de permiso, que «lo normal es que los permisos se refieran a días laborables, salvo previsión normativa en contrario», pues el permiso sólo tiene sentido si se proyecta sobre un periodo de tiempo en el que existe obligación de trabajar.

De acuerdo con esta doctrina no cabe, como afirma la recurrente, asimilar a los días de permiso el tratamiento de las vacaciones pues expresamente la norma estatutaria, artículo 38.1 ET, habla de días naturales, por lo que ha de acudirse a la regla general indicada por el Tribunal Supremo de días laborales.

Además, entender que son días naturales podría privar a las personas trabajadoras de los días de descanso y de los días festivos que, en su caso, pudieran coincidir en los cinco días del permiso ahora discutido, quedando sujetos esos días al régimen de concesión empresarial propio de los permisos, lo que contradice lo previsto en los apartados 1 y 2 del artículo 37 ET.

Concluye el TSJ que la sentencia debe limitarse a la declaración de nulidad parcial del precepto en relación con el número de días de permiso, cuyo mínimo imperativo ahora son 5 y no dos, y la supresión del término «naturales» por no ser conforme con la doctrina del TS citada. Los días han de considerarse como laborables.

5. El TS avala exigir justificación de que subsiste la necesidad de reposo en el permiso de 5 días

El tema de los días (si naturales o laborables), hasta la fecha, los tribunales sentencias que los 5 días son laborables (no naturales). Ahora bien, tenemos esta importante sentencia del Tribunal

Supremo sobre el permiso de 5 días por hospitalización de familiares y la necesidad de acreditar que subsiste la necesidad de reposo (STS de 12 de marzo de 2025).

El TS deja claro en esta sentencia que cabe exigir que subsiste la necesidad de reposo para poder tener derecho al disfrute de los 5 días en el caso de que se produzca el alta hospitalaria.

Cabe seguir disfrutando del permiso hasta que se agoten los días, pero siempre y su cuando se justifique que subsiste la necesidad de reposo.

El TS desestima el recurso del sindicato y deja claro que cabe exigir por parte de la empresa justificación de que subsiste la necesidad de reposo cuando se produce el alta hospitalaria.

Razona el TS que la interpretación efectuada por la sentencia de instancia «es la interpretación más acorde con la literalidad y el espíritu del precepto cuestionado».

En efecto, la sentencia acoge la solicitud de la demanda en el sentido de que pueda seguirse disfrutando el permiso en cuestión si, tras el alta hospitalaria, no se ha producido, la correspondiente alta médica, cuando sea preciso el reposo domiciliario, según el certificado de hospitalización tal como lo prevé y requiere, expresamente, el texto del precepto cuestionado.

La exigencia del certificado de hospitalización es perfectamente compatible con la interpretación de la sentencia y, además, **resulta ser la forma de justificar la continuidad del permiso**. Y es que, en este caso, la operación jurídica que debe realizar la Sala se limita a determinar la correcta interpretación de un precepto convencional que mejora las previsiones legales vigentes al tiempo del conflicto que se enjuicia

6. TS: Constituye modificación sustancial pasar a los trabajadores a una jornada de lunes a domingo (aunque sea por necesidades del cliente)

El Tribunal Supremo ha estimado el recurso interpuesto **por** un sindicato, declarando nula la decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral incluyendo sábados y domingos. Constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (STS de 4 de abril de 2025).

Se estima la demanda de conflicto colectivo, declarando nula la decisión empresarial consistente en establecer una jornada laboral incluyendo sábados y domingos para los trabajadores asignados a la campaña del cliente (...) y reponiendo a la plantilla afectada en la jornada de lunes a viernes.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la empresa demandada ha incumplido el procedimiento del artículo 41 ET, al pasar los trabajadores afectados de realizar una jornada de trabajo de lunes a viernes a realizarla de lunes a domingo.

La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso demanda de conflicto colectivo contra la empresa solicitando que se declarara nula, o subsidiariamente injustificada, la decisión

empresarial consistente en establecer una jornada laboral, incluyendo sábados y domingos, a los trabajadores asignados a la campaña del cliente (...) y que se repusiera a la plantilla en una jornada de lunes a viernes.

Frente al criterio mantenido por el JS y el TSJ, el TS estima la demanda del sindicato y declara nula la medida al entender que la empresa ha incumplido la obligación establecida en el art. 41 del ET (existencia de modificación sustancial).

La doctrina correcta es la de la sentencia referencial, la STS 116/2023, de 8 de febrero (rcud 4642/2019).

No es dudoso que si las personas trabajadoras prestaban servicios desde 2017 de lunes a viernes y en 2022 la empresa les comunica que han de pasar a hacerlo de lunes a domingo, ello supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo que requería haber seguido el procedimiento previsto en el artículo 41 ET.

Es claro que se trata de una modificación sustancial de condiciones, expresamente calificada como tal, sin hacer ahora mayores precisiones, por las letras a) y b), que se refieren, respectivamente, a la «jornada de trabajo» y al «horario y distribución del tiempo de trabajo.»

Es cierto que en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras se estipulaba una jornada de trabajo de lunes a domingo.

Pero, sin necesidad siquiera de determinar si ello constituía o no una condición más beneficiosa, si desde 2017 se está trabajando de lunes a viernes y en 2022 la empresa entiende que las personas trabajadoras deben pasar a hacerlo de lunes a domingo, **ello debe tramitarse por el procedimiento del artículo 41 ET** porque, como venimos diciendo, es claro que un cambio de esta naturaleza constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En consecuencia, en el presente supuesto la empresa no podía decidir unilateralmente, y sin seguir el procedimiento del artículo 41 ET, que se pasara a prestar servicios de lunes a domingo cuando desde 2017 se venía haciendo de lunes a viernes.

Y el hecho de que sea por necesidades de un cliente, en el marco de una subcontratación, no justifica adoptar la medida unilateralmente.

Deja muy claro el TS que no cabe que la empresa se ampare en las concretas condiciones de la contrata con (...) en las que se reflejaba un horario de lunes a domingo.

Con independencia de que desde el mes de julio de 2021 las personas trabajadoras venían trabajando para esa empresa cliente de lunes a viernes, si esta última empresa requería que se prestara servicio de lunes a domingo, ello, en su caso, podrá ser una causa que, de conformidad con el artículo 41.1 ET, podría permitir a la entidad empleadora de los trabajadores la realización de una modificación sustancial de condiciones de trabajo del referido artículo 41 ET.

Pero lo que no cabe es tomar la decisión unilateralmente.

7. El Supremo reitera que es nula la cláusula que obligue a estar en la empresa cuando se paga el bonus

El Tribunal Supremo ha vuelto a sentenciar que es nula la cláusula que condicione el pago del bonus a estar de alta en la empresa en el momento de su abono (STS de 13 de marzo de 2025).

La sentencia analiza además dos cuestiones:

1. nulidad de la cláusula que exige estar de alta en el momento de pago del variable y
2. qué sucede cuando el trabajador se va antes de que finalice el periodo de devengo del variable cuando el contrato se extingue el contrato derivado de una modificación sustancial.

La cuestión que se plantea en el recurso de casación unificadora es si el trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de la retribución variable, para lo que se exige estar de alta en la empresa durante todo el periodo de devengo (1 de enero a 31 de diciembre de 2019)

El contrato de trabajo se ha extinguido con anterioridad a esta última fecha por ejercicio del derecho de rescisión del artículo 41.3 ET (modificación sustancial de las condiciones de trabajo)

El TS desestima el recurso interpuesto por las empresas (un supuesto de subrogación) y ratifica el derecho del trabajador a cobrar el bonus (la parte proporcional que le corresponde)

La cuestión que tenemos que resolver es si el trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de la retribución variable, para lo que se exige estar de alta en la empresa durante todo el periodo de devengo (1 de enero a 31 de diciembre de 2019).

El contrato se ha extinguido antes de esa fecha por ejercicio del derecho de rescisión del artículo 41.3 ET.

Se exigía igualmente estar de alta en la empresa en el momento de la percepción del bonus (primer trimestre de 2020).

Pues bien, «recuerda» el TS que de conformidad con la jurisprudencia de esta sala IV, la valoración de ambos requisitos es distinta.

1. Sobre la obligación de estar de alta en el momento de la percepción de retribución variable, que en el caso era el primer trimestre de 2020.

Recuerda el TS que es reiterada la jurisprudencia sobre la ilicitud de este tipo de cláusulas. Ya la STS 2 de diciembre de 2015 (rec. 326/2014) declaró ilegal una previsión convencional que excluía del cobro de un salario ya devengado a los trabajadores que no estuvieran de alta en el momento del pago.

La doctrina de la STS 2 de diciembre de 2015 ha sido **expresamente ratificada y reiterada** por la posterior y más reciente STS 308/2022, de 5 de abril (rec. 151/2021).

2. Distinto podría ser el requisito de tener que **estar de alta en la empresa durante todo el periodo de devengo de la retribución variable** que, en el presente supuesto, era de 1 de enero a 31 de diciembre de 2019.

Pues bien, la STS 308/2022, de 5 de abril (rec. 151/2021), ya señalaba que «la empresa puede decidir unilateralmente poner fin a la relación laboral mediante despido objetivo, despido disciplinario, despido colectivo..., o, incluso, propiciar que el trabajador solicite la extinción del contrato ante el perjuicio que le produce la modificación sustancial de condiciones de trabajo operada por el empresario.»

En el presente caso, la extinción del contrato de trabajo del actor prevista en el artículo 41.3 ET tuvo lugar como consecuencia de una previa modificación sustancial de condiciones de trabajo decidida por la empresa.

Como se sabe, señala el TS, el artículo 41.3 ET dispone que, en determinados supuestos de los previstos en el artículo 41.3 ET, si el trabajador resulta «perjudicado» por la modificación sustancial, tiene derecho a rescindir su contrato de trabajo con la indemnización prevista por el precepto legal.

Se trata, así, de un supuesto muy diferente de la dimisión del trabajador ex artículo 49.1 d) ET examinada por la STS 934/2020, de 22 de octubre de 2020 (rcud 285/2018).

Además, la STS 308/2022, de 5 de abril (rec. 151/2021), se refiere no solo a los supuestos de «despido objetivo, despido disciplinario, despido colectivo», sino incluso -dice expresamente- a la extinción del contrato de trabajo solicitada por el trabajador «ante el perjuicio que le produce la modificación sustancial de condiciones de trabajo operada por el empresario.

Por todo ello se desestiman los recursos interpuestos por las empresas y se ratifica la sentencia que condenó solidariamente a las empresas al pago de la cantidad correspondiente al bonus más el importe correspondiente al interés de demora en el pago a contar desde la fecha de presentación de demanda.