



AUGUSTAABOGADOS

## ALERTA INFORMATIVA

9 de enero de 2025

### ASPECTOS LABORALES CLAVE QUE DEBERÁN APLICAR LAS EMPRESAS ESTE 2025

Los principales aspectos en materia laboral a los que las empresas deberán prestar atención este año 2025 encontrarán su punto de partida en los siguientes tres periodos temporales,

#### (i) **Obligaciones laborales vigentes desde el último trimestre de 2024.**

- Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica del Derecho a la Defensa se extiende el ámbito de protección de la **garantía de indemnidad** a los cónyuges, parejas de hecho y parientes hasta el segundo grado que trabajen en la misma empresa que el trabajador que haya ejercitado su derecho a la defensa.
- En relación con el **canal de denuncias**, y el deber de las empresas de 50 o más trabajadores de contar con un plan negociado, el pasado 31 de octubre de 2024 entró en vigor el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección al Informante previéndose que a corto plazo comiencen a imponer sanciones a las empresas que incumplan mencionada obligación.

#### Barcelona

Vía Augusta, 252, 4.<sup>a</sup>  
08017 Barcelona  
T +34 933 621 620 ◻ F +34 932 009 843

#### Madrid

Antonio Maura, 18, 2.<sup>a</sup>  
28014 Madrid  
T +34 911 592 323 ◻ F +34 911 592 322

#### Brussels (with IUROPE)

Avenue de Cortenberg, 52  
1000 Brussels (Belgium)  
T +32 2 808 69 41



- Recordar a todas las empresas con 50 o más trabajadores tener renovados los **planes de igualdad** para evitar las sanciones por incumplimiento, llegando las más graves a alcanzar los 225.018 euros.
- Una novedad surgida a raíz de los daños causado por la DANA es la aprobación mediante Real Decreto Ley 8/2024 del derecho de los trabajadores de **ausentarse** en su puesto **hasta 4 días retribuidos** en situaciones de **emergencias climáticas**.
- En el ámbito jurisprudencial, destaca la sentencia del Tribunal Supremo del pasado 18 de noviembre, por la que se estableció la obligación de dar **audiencia previa** al trabajador antes de llevar a cabo un despido disciplinario.

(ii) **Novedades laborales que entran en vigor en 2025.**

- Encarecimiento de la **cotización y el abono de las cuotas de la Seguridad Social**, en concreto, se actualiza el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, suben las bases mínimas y máximas de cotización y se incorpora la cotización de solidaridad por tramos para los ingresos que excedan la base máxima anual de cotización.
- De acuerdo con el Real Decreto 1026/2024, y antes del 10 de enero de 2025, las empresas con más de 50 empleados deben haber negociado un **conjunto planificado** de medidas y recursos para lograr la igualdad real y efectiva para las personas **LGTBI**.
- La Ley Orgánica 1/2025, que modifica el artículo 50 ET, recoge concretamente que **la extinción voluntaria del trabajador será indemnizada** por **falta de pago** o **retraso** en el **abono** del salario cuando sea **continuado**, es decir,



cuando supere los 15 días de la fecha fijada para el pago y asimismo establece causas específicas.

### **(iii) Reformas laborales anunciadas para este año**

- El Ministerio de Trabajo ha informado que habrá una subida del **SMI** entorno al 4% o 5% respecto de 2024.
- El acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos establece que las empresas deberán implementar a lo largo de este 2025 una **reducción de jornada laboral** establecida en un máximo de 37,5 horas semanales.
- Se ha planteado desde el Ministerio de Trabajo un desarrollo del **derecho a la desconexión digital**.
- Se anuncia la obligatoriedad de implantar un **registro de jornada digital** de manera que los RLPT y la ITSS puedan acceder de forma remota.
- Se prevé establecer una retribución y/o prestación de la Seguridad Social respecto al **permiso parental** regulado en el artículo 48 bis del ET.
- La **incapacidad permanente** no será, como ahora, una de las causas de resolución del contrato laboral, sino que la extinción quedará condicionada a la voluntad del empleado, a la posibilidad de la empresa de adaptar el puesto o a la existencia de un puesto vacante acorde a la nueva situación que presenta el trabajador.
- El **Estatuto del becario**, entre sus derechos y obligaciones prevé el derecho a una compensación económica adecuada.

**Departamento Laboral**  
**Augusta Abogados**

[info@augustaabogados.com](mailto:info@augustaabogados.com)