

## Principales novedades en materia laboral y de Seguridad Social 2025

**-Cuota adicional de solidaridad para los trabajadores que perciben ingresos superiores a la base máxima de cotización.** Esta cotización adicional supone un incremento de cotizaciones, tanto para la empresa como para el trabajador cuyo salario sea superior a 58.911 euros anuales, y es de carácter recaudatorio y no contributivo, ya que no genera una mejora en la base reguladora para el cálculo de las pensiones.

La cuota de solidaridad se calcula sobre la parte de retribución que exceda de la base máxima de cotización, es decir, se aplica a la diferencia entre el salario del trabajador y la base máxima de cotización establecida.

Para el cálculo de dicha cotización adicional se establecen tres tramos de retribución a los que corresponde un tipo de cotización diferente. El primer tramo, un 0,92 % sobre la parte de retribución que exceda la base máxima de cotización en un 10% adicional. El segundo tramo, un 1% sobre la parte de retribución que exceda la base máxima de cotización entre un 10% y un 50% adicional y, el tercer tramo, un 1,17 % sobre la parte de la retribución que exceda la base máxima en más del 50% adicional. Estos porcentajes, aplicados para 2025, aumentarán progresivamente hasta 2045, alcanzando un 5,5% para el primer tramo, un 6% para el segundo y un 7% para el tercer tramo. En cuanto a su distribución, el 83,4% de esta cuota adicional será asumida por la empresa y el 16,6% será asumida por el trabajador.

**-Se revalorizan de las pensiones y otras prestaciones públicas con carácter general en un 2,8 % y se incrementa el límite de las pensiones públicas del sistema de Seguridad Social y clases pasivas en 45.746,40 euros anuales frente a los 44.450 euros del año pasado.** Las pensiones mínimas también suben alrededor del 6% y las pensiones no contributivas y el Ingreso Mínimo Vital se revalorizan un 9%.

**-Base máxima de cotización,** se produce un aumento del 4% con respecto a 2024, situándose en 59.914 euros brutos anuales.

**-Aumenta el Mecanismo de Equidad Intergeneracional a 0,80 puntos,** de los cuales, 0,67 serán a cargo de la empresa y 0,13 del trabajador. Este mecanismo, que entró en vigor en 2023, sustituye al factor de sostenibilidad y está pensado para dotar de mayores recursos al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

## Principales novedades en materia laboral y de Seguridad Social 2025

**-Jubilación parcial, activa y flexible** Con vigencia a partir de abril de 2025, se mejora la compatibilización de la pensión de jubilación con el trabajo. Entre los principales cambios, se amplía de dos a tres años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación, con una reducción de la jornada de entre el 25% y el 75%. Del mismo modo, se mejoran las condiciones del trabajador relevista, debiendo ser su contratación por tiempo indefinido y a tiempo completo.

**-Trabajadores de la industria manufacturera.** Se prorroga la actual regulación especial de la jubilación parcial hasta 2029, en la que, tanto empresa como trabajador, deberán cotizar por el 80% de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando a jornada completa. Esta cotización se aplicará de forma gradual. Así, durante el año 2025, la base de cotización será equivalente al 40% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa y se irá incrementando cada año un 10% hasta alcanzar, en el año 2029, el 80%.

En el caso de la jubilación demorada, se establece un porcentaje del 2% en los supuestos en los que se haya demorado en dos o más años completos el acceso a la pensión de jubilación después de cumplir la edad ordinaria de jubilación, siempre que la demora adicional al último año completo sea igual o superior a seis meses. Es decir, antes de la reforma, únicamente se podía cobrar un complemento del 4% o una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado y, ahora, a partir del segundo año completo, se tendrán en cuenta, además, periodos cotizados superiores a seis meses e inferiores a un año. Este complemento se podrá compatibilizar con la jubilación activa.

Asimismo, en cuanto a la jubilación activa, se elimina el requisito de tener una carrera de jubilación completa y se modifica su cuantía, sustituyéndose el porcentaje genérico del 50% de la pensión por otros porcentajes que van desde el 45% cuando la demora es de un año hasta el 100% de la pensión cuando la demora sea de cinco o más años.

**-Con respecto a la edad de jubilación,** en 2025 aumenta a **66 años y 8 meses** si se ha cotizado menos de 38 años y 3 meses. Si se alcanza o supera dicho periodo de cotización, se podrán seguir jubilando a los 65 años con el 100% de la pensión.

**-En relación a las personas LGTBI,** el pasado mes de octubre se publicó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se establece la obligatoriedad empresarial de contar con un conjunto planificado de **medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**, para aquellas **empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras**. Estas medidas deben ser negociadas a través de la negociación colectiva, en el que la comisión negociadora debe quedar constituida **antes del próximo 10 de enero de 2025** en caso de empresas con convenios colectivos firmados con anterioridad a la entrada en vigor del citado Real Decreto. Para aquellas empresas que no cuenten con convenio colectivo ni Representación Legal de los Trabajadores (RLT) el plazo será de 6 meses.

## Principales novedades en materia laboral y de Seguridad Social 2025

Por tanto, es importante que las empresas con más de 50 personas trabajadoras negocien las citadas medidas antes de los plazos establecidos, ya que, a falta de pacto, deberán aplicar, como mínimo, el conjunto planificado de medidas recogidas en el RD 1026/2024.

### -Extinción del contrato por voluntad del trabajador por retraso en el abono de salarios.

El pasado 3 de enero se publicó en el BOE la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, por el que se **modifica**, el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, que hace referencia a la **extinción por voluntad del trabajador**, conocido coloquialmente como “autodespido”. Con la reforma, se especifican los criterios para que la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado justifique la extinción del contrato laboral con derecho a indemnización por despido improcedente. Se establecen los siguientes dos escenarios para que proceda la extinción:

- **Retraso** en el abono de salario de **tres mensualidades en un año**, aunque no sean consecutivas.
- **Retraso** en el abono de salario durante **seis meses**, aunque no sean consecutivas.

Ambos escenarios cuando se supere en 15 días la fecha fijada para el abono del salario.

Asimismo, esta Ley Orgánica **subsana el error que introdujo la Ley de Paridad, modificando así los artículos 53.4 b) y 55.5 b) del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores**, ya que se habían dejado desprotegidos a los trabajadores que habían solicitado permisos laborales y/o medidas de conciliación, como adaptación de jornada o teletrabajo, así como a las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual. Ahora, los despidos de las personas trabajadoras que soliciten los anteriores permisos y medidas, así como las víctimas de violencia sexual, volverán a ser nulos.

La citada Ley Orgánica entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE, es decir, el 3 de abril de 2025

**-Contrataciones en origen.** La Orden ISM/1488/2024, de 27 de diciembre, regula la **gestión colectiva de contrataciones en origen para 2025**, El objetivo es cubrir puestos de trabajo en sectores con falta de mano de obra, tras realizar un análisis de la situación laboral del país. Esta medida facilita la contratación de trabajadores extranjeros en su país de origen de manera eficaz y acorde a las demandas del mercado. Esta normativa estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2025.