



INFOV@LLBÉ FEBRERO

ACTUALIDAD JURISPRUDENCIAL

Cuidado al despedir a la persona designada por la empresa para realizar la actividad preventiva

Una empresa despidió a la persona que había designado para ocuparse de la actividad preventiva de la empresa.

El asunto fue llevado a los tribunales y el despido fue declarado improcedente, lo que generó un debate sobre las consecuencias de esta decisión.

Para comprender esta cuestión, es importante tener en cuenta que el artículo 30.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece lo siguiente: *“Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.”*

Asimismo, el apartado 4 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores establece que, en caso de despido declarado improcedente, es el representante legal de los

trabajadores quien puede optar entre la readmisión o la indemnización (por el contrario, en un despido normal es la empresa quien elige).

Por este motivo, en el caso que nos ocupa, se planteó si la persona despedida tenía o no esta garantía, considerando que no era un delegado de prevención designado por la parte social, sino por la empresa.

Ante esta situación, el Tribunal Supremo, en una sentencia de 20 de enero de 2025, declaró que el artículo 30.4 de la LPRL era muy claro y que la persona designada por la empresa para ocuparse de la actividad preventiva también tenía derecho a elegir entre la readmisión o la indemnización.

Un infarto en el trabajo no tiene por qué ser considerado como accidente laboral

Un trabajador experimentó molestias torácicas un domingo, pero no acudió al hospital a pesar de que desde su centro de salud se le había recomendado hacerlo. Así, el lunes siguiente se presentó en su puesto de trabajo y, durante su jornada, los dolores se intensificaron hasta el punto de ser diagnosticado con un infarto de miocardio, pasando a situación de incapacidad temporal.

El Tribunal Supremo, en una sentencia de 3 de febrero de 2025, resolvió que, dado que el trabajador estaba realizando su trabajo ordinario sin un esfuerzo adicional o más intenso de lo habitual, y considerando que había ignorado la recomendación médica de acudir al hospital el domingo anterior, la incapacidad temporal no podía derivarse de un accidente de trabajo.

En concreto, el Alto Tribunal entendió que no era razonable concluir que el trabajo fue el factor determinante o desencadenante de la crisis cardíaca, ya que la Ley General de Seguridad Social descarta que pueda considerarse accidente laboral aquel en el que exista imprudencia temeraria por parte del trabajador. Esto sucedía en el presente caso, pues el empleado hizo caso omiso a la indicación médica y acudió a su puesto de trabajo al día siguiente, poniendo en grave riesgo su propia salud.

Los tres años para convocar un proceso selectivo en una interinidad por vacante deben computarse desde la firma del contrato

Una trabajadora de una Entidad Pública, con un contrato de interinidad como peón de servicios diversos desde enero de 2018, participó en varios procesos selectivos de estabilización y obtuvo una plaza fija de limpiadora en mayo de 2022. Por tanto, la plaza fija conseguida era distinta de la que ocupaba como interina por vacante.

La Entidad Pública le notificó la extinción de su contrato de interinidad debido a que la plaza fue cubierta por otro aspirante que superó el proceso selectivo. En respuesta, la trabajadora interpuso una demanda por despido, alegando que su contrato era fraudulento por haber tenido una duración excesivamente larga.

Tanto el Juzgado de Primera Instancia como el Tribunal Superior de Justicia de Galicia consideraron que la extinción del contrato de interinidad se ajustaba a derecho y que no existía causa para calificarlo de fraudulento. Argumentaron que el proceso selectivo se había convocado dentro del plazo de tres años, tomando como referencia la última oferta de empleo público, sin superar dicho límite. Además, recordaron que la pandemia había provocado la suspensión de los plazos administrativos.

Sin embargo, la decisión fue recurrida y el Tribunal Supremo, en una sentencia de 15 de enero de 2025, declaró que sí se cumplía el requisito de duración *"inusualmente larga"* al haberse superado los tres años, considerando que este plazo debía computarse desde la fecha de firma del contrato. Por ello, calificó la relación laboral como *"indefinida no fija"*.

Además, el Tribunal Supremo determinó que la pandemia y la suspensión de los plazos administrativos no justificaban la ampliación del período de tres años en este caso, dado que la normativa establecía claramente los plazos de suspensión, los cuales se habían excedido. No obstante, señaló que, para evaluar si la superación del plazo de tres años está justificada, será necesario analizar cada caso concreto, valorando de manera razonable todos los factores cualitativos y cuantitativos en cada situación específica.

Por todo lo expuesto, el Tribunal Supremo reconoció a la trabajadora el derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, hasta un máximo de 12 mensualidades, por la extinción de su relación laboral indefinida no fija, sin que tuviera relevancia el hecho de que hubiera obtenido otra plaza diferente en la misma Entidad.

ACTUALIDAD NORMATIVA

Nueva normativa en materia de cotización

El pasado 26 de febrero se publicó en el BOE la Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025.

Cabe destacar que la norma tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025.

A continuación, destacamos las principales novedades referentes al Régimen General de la Seguridad Social:

1.- Límites de cotización:

Se establece el tope máximo de cotización en 4.909,50 euros mensuales.

El tope mínimo de cotización no podrá ser inferior a 1.381,20 euros mensuales.

2.- Bases máximas y mínimas de cotización:

Actualización de las bases máximas y mínimas de cotización por contingencias comunes.

Grupos de cotización	Bases mínimas en euros/mes	Bases máximas en euros/mes
1	1.929,00	4.909,50
2	1.599,60	4.909,50
3	1.391,70	4.909,50
4	1.381,20	4.909,50
5	1.381,20	4.909,50
6	1.381,20	4.909,50
7	1.381,20	4.909,50
8	46,04	163,65
9	46,04	163,65
10	46,04	163,65
11	46,04	163,65

3.- Horas extraordinarias y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

No se modifican los tipos de cotización de la cotización adicional por horas extraordinarias ni la aplicación de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006 para la cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4.- Mecanismo de equidad intergeneracional:

Se incrementa el porcentaje correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), pasando del 0,70% al 0,80%, distribuido en un 0,67% a cargo del empleador y un 0,13% a cargo del trabajador.

5.- Cotización adicional:

Consideramos especialmente relevante esta novedad, ya que entra en vigor una cotización adicional sobre las remuneraciones que superen la base máxima de cotización.

Para hacer efectiva esta nueva cotización, se establecen tres tramos de rendimientos, a los cuales corresponde un tipo de cotización progresivo que se detalla a continuación:

RETRIBUCIÓN	TIPO DE COTIZACIÓN	
Entre 4.909,51 € y 5.400,45 €	0,92 %	0,77 % a cargo de la empresa
		0,15 % a cargo de la persona trabajadora
Entre 5.400,46 € y 7.364,25 €	1 %	0,83 % a cargo de la empresa
		0,17 % a cargo de la persona trabajadora
Más de 7.364,25 €	1,17 %	0,98 % a cargo de la empresa
		0,19 % a cargo de la persona trabajadora

Criterios de aplicación:

- En el caso de trabajadores con modalidad de cotización diaria, será procedente ingresar esta cotización adicional cuando el importe de sus retribuciones exceda el importe de la base máxima de cotización diaria multiplicado por el número de días en alta con obligación de cotizar.
- En el caso de trabajadores con modalidad de cotización mensual, será procedente ingresar esta cotización adicional cuando el importe de sus retribuciones exceda el importe de la base máxima de cotización mensual, en proporción al número de días en alta con obligación de cotizar.

6.- Ingresos de diferencias de cotización

Se establecen algunas precisiones respecto al ingreso de las diferencias de cotización. Concretamente:

- Las diferencias que se hubieran podido producir por la aplicación de lo dispuesto en esta orden respecto de las cotizaciones practicadas a través del sistema de liquidación directa desde el 1 de febrero de 2025 podrán ser ingresadas sin

recargo hasta el último día del mes siguiente a aquel en el que la Tesorería General de la Seguridad Social comunique la actualización de las liquidaciones de cuotas afectadas.

- Las diferencias ocasionadas por la aplicación de esta Orden respecto de las cotizaciones practicadas a través del sistema de liquidación simplificada desde el 1 de enero de 2025 serán liquidadas sin recargo, una vez se disponga de los datos, programas y aplicaciones necesarios para su determinación, y se ingresarán mediante el sistema de domiciliación en cuenta al que se refiere la disposición adicional octava del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.
- Las diferencias derivadas de la aplicación de esta Orden respecto de las cotizaciones practicadas a través del sistema de autoliquidación desde el 1 de enero de 2025 podrán ser ingresadas sin recargo en el plazo que finalizará el último día de abril de 2025.

ADEMÁS...

Aprovechamos también para recordaros que ya os hemos enviado una nota informativa sobre la **publicación del SMI** y sobre la nueva sentencia del Tribunal Supremo relativa al **complemento de IT del Convenio SISCAT**.

ÚLTIMA HORA

"El gobierno dividido por la tributación del Salario Mínimo Interprofesional": El debate sobre la fiscalidad del SMI ha provocado discrepancias dentro del gobierno, dado que la ministra de Trabajo ha presentado una propuesta para su exención en el IRPF.

"Los sindicatos denuncian la lentitud en las negociaciones sobre la reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales": Los sindicatos alegan que, desde que el Ministerio de Trabajo abrió la negociación con sindicatos y patronales el pasado 12 de febrero de 2024, solo se han celebrado cinco reuniones, a pesar del aumento de las incapacidades temporales y la elevada siniestralidad.

"A pesar de que el Tribunal Supremo y el Constitucional han rechazado las indemnizaciones adicionales por despido, la ministra de Trabajo persiste en su intención de incrementar las indemnizaciones tasadas por vía judicial": La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, está preparando una reforma para endurecer el despido y hacer que este sea "reparador y disuasorio".

"Destrucción de empleo en España: 242.148 puestos de trabajo menos en 2025": Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Seguridad Social, el número de personas desempleadas asciende a 38.725, siendo los jóvenes y las mujeres los más afectados.

"La Seguridad Social dejará de enviar por correo postal el certificado de retención del IRPF": Las personas que perciban prestaciones de la Seguridad Social deberán obtener el certificado a través de medios electrónicos, ya que el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico insta a la reducción del uso del papel.

LOS PROFESIONALES DE VALLBÈ, ESTE MÉS EN...

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Paco Carretero Palomares** en el Máster en Dirección de Instituciones Sanitarias de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación impartida por **Sira Gómez Vilella** en el Posgrado de la Escuela de Práctica Jurídica del ICAB y en el Doble Grado de Derecho y Relaciones Laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cursos de formación continuada: Formación recibida por **Roger López Flores** y **Mireia Sanromà i Aguilar** en el Posgrado de Empleo Público impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona.

"AULA IUSLABORALISTA: La afectación de la reforma del Reglamento de extranjería en el acceso al trabajo de los extranjeros extracomunitarios": Asistencia de **Eva Molina Solé** a esta jornada organizada por la Universidad Autónoma de Barcelona, celebrada el pasado 7 de febrero de 2025.

"Jornada sobre la Ley 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público 2025": Asistencia de **Àngel Fernández Grauet, Marc Marsal Ferret, Guillem Reig Loncán** y **Pablo Urrutia Royo** a esta jornada organizada por el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona, el pasado 10 de febrero de 2025.

"Jornada de Investigación Multidisciplinaria HUB": Asistencia de **Guillem Reig Loncán** a esta jornada organizada por el Hospital Universitario de Bellvitge, el pasado 11 de febrero de 2025.

"Congreso Nacional de Contratación Pública de Lefebvre: retos actuales y futuros": Asistencia de **Pablo Urrutia Royo** a este congreso organizado por Lefebvre, los días 17 y 18 de febrero de 2025.

"Fórum tercer sector Acellec": Asistencia de **Pedro Sánchez Serrano** a esta jornada celebrada el pasado 19 de febrero de 2025.

"Foro Aranzadi Social: Doctrina del Tribunal Constitucional y Derechos Fundamentales": Asistencia de **Begoña Pérez Crespo** a esta jornada celebrada el pasado 27 de febrero de 2025 en el Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.